

2002/2003

EVANGELISCHE  
ERWACHSENENBILDUNG NIEDERSACHSEN

JAHRESBUCH 22

## **Impressum**

Herausgeber:  
Evangelische Erwachsenenbildung  
Niedersachsen

Redaktion:  
Petra Neddermeyer (verantwortlich)  
Peter Blanke

Auswertungstabellen:  
Petra Butterbrodt  
Julia Becker

Texterfassung:  
Renate Nordmeyer  
Karin Spintig  
Christine Blum

Entwurf und Satz:  
[boris.eisenberg@web.de](mailto:boris.eisenberg@web.de)

Anschrift:  
EEB Niedersachsen  
Archivstr. 3, 30169 Hannover  
Tel. 05 11/12 41 - 4 13  
Fax 05 11/12 41 - 4 65  
[EEB.Lgst.Hannover@evlka.de](mailto:EEB.Lgst.Hannover@evlka.de)

<http://www.eeb-niedersachsen.de>

Druck:  
Hahn-Druckerei Hannover

Namentlich gekennzeichnete Beiträge  
stellen nicht in jedem Fall die Meinung  
der Redaktion dar.

# Inhalt

Vorwort (Petra Neddermeyer) . . . . .	4
Rückblick auf das Arbeitsjahr (Wilhelm Niedernolte) . . . . .	5
AUFsätze	
Maße des Menschlichen Eine Einführung in die Denkschrift der EKD (Matthias Otte) . . . . .	6
Erkenntnisse der Gedächtnisforschung und ihre Bedeutung für die Bildungsarbeit mit Menschen im höheren Erwachsenenalter (Klaus Depping) . . . . .	11
PRAXISBERICHTE	
Theologisches Forum Lüneburg (Folker Thamm) . . . . .	14
Fernsehen macht Spaß – aber ohne Gewalt!? (Petra Neddermeyer) . . . . .	15
„BlumenWelten“ in Braunschweig und Umgebung Politische Bildung und Aktion (Jutta Salzmann) . . . . .	17
Projekt: Beratung und Begleitung von Eltern-Kind-Gruppen (Petra Neddermeyer, Anke Grimm) . . . . .	20
Bundesweite Konsultation Eltern-Kind-Bildungsarbeit in der Ev. Erwachsenenbildung (Petra Völker-Meier) . . . . .	22
Jede gibt den Wert sich selbst (Anne Maria Muschik) Die Fortbildungsreihe „Kompetent in Öffentlichkeit und Beruf“ – Zwischenbilanz . . . . .	24
Methodische Gruppen Moderation in der kirchlichen Arbeit (Ingeborg Klapproth-Hildebrandt) . . . . .	25
Interkulturelles und interreligiöses Leben und Lernen im Kindergarten im Rahmen des Netzwerks „lernenfürsleben“ (Rüdiger E. Jentsch) . . . . .	27
Qualitätssicherung in der EEB Niedersachsen (Andrea Kath) . . . . .	31
DOKUMENTATION	
Die MitarbeiterInnenfortbildung der EEB 2002 (Ina Mauritz) . . . . .	35
Bildungsurlaub 2002 (Volker Steckhan) . . . . .	38
Arbeitsergebnisse in der örtlichen Bildungsarbeit 2002 (Peter Blanke) . . . . .	40
Aktivitäten in der Landesgeschäftsstelle (Peter Blanke, Petra Neddermeyer, Volker Steckhan) . . . . .	47
Anschriften der EEB Niedersachsen . . . . .	49
Personalia . . . . .	51
Autorinnen und Autoren . . . . .	51

# Vorwort

Petra Neddermeyer

Wieder ist ein Arbeitsjahr abgeschlossen, statistisch erfasst und abgerechnet.

Erneut waren Angebote der Evangelischen Erwachsenenbildung und ihrer Kooperationspartner so attraktiv, dass die Zahl der durchgeführten Unterrichtsstunden stieg – insbesondere im Bereich der gemeinwohlorientierten Bildung.

Entsprechend dem Schwerpunkt in der Bildungsarbeit der EEB Niedersachsen lagen hier die Zuwächse besonders im gemeinwohlorientierten Bereich der wert- und normenorientierten Bildung.

Das mit dem Leitbild formulierte Profil der Bildungsangebote konnte weiter ausgebaut und qualifiziert werden, d. h. Projekte im Bereich der politischen Bildung, der Familien- und Elternbildung und der Förderung des ehrenamtlichen Engagements wurden konzipiert und auf den Weg gebracht.

Das politische Bildung neben Information und Aufklärung auch Spaß machen kann und vielfältige politische Aktionen einbezieht, verdeutlicht der Beitrag von Jutta Salzmann am Beispiel der „BlumenWelten“, einem Aktionsbündnis in Braunschweig.

Rüdiger Jentsch lenkt den Blick auf das Projekt „Stark für Kinder – Starke Kids“ im Rahmen des Netzwerkes „Lernenfürsleben“. Angesprochen werden Erzieherinnen in Kindergärten und Familien von Migranten und Spätaussiedlern.

Die bisherigen Erfahrungen und Konzepte in der familienbezogenen Eltern-Kind-Arbeit waren Inhalt einer bundesweiten Konsultation in Hannover, die die EEB federführend für die Deutschen Evangelischen Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung veranstaltete. Petra Völker-Meier schildert Verlauf und Ergebnisse dieser ersten überregionalen Tagung.

Die in der EEB Niedersachsen vorhandenen Strukturen in der Elternbildung mit Arbeitshilfen und umfangreichen Qualifizierungsangeboten für Kurs- und Gruppenleiterinnen waren dann auch der Grund für ein neues Modellprojekt in diesem Bereich. Anke Grimm schildert in einem Interview die weiteren Pläne zur „Beratung und Begleitung von Eltern-Kind-Gruppen“.

Erziehungs- und Medienkompetenz stehen im Mittelpunkt der Kampagne „Fernsehen macht Spaß – aber ohne Gewalt!“, die 2002 gestartet wurde und von der EEB für die Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen durchgeführt wird. Mit Fördermitteln der Niedersächsischen Landesmedienanstalt für privaten Rundfunk werden praktische Bausteine für die Arbeit mit Kindergartenkindern erprobt und Erzieherinnen und Eltern medienpädagogisch beraten.

Um die Qualifizierung und Förderung des ehrenamtlichen Engagement und die strategische Weiterentwicklung vorhandener Potentiale bei Frauen geht es im Beitrag von Anne-Maria Muschik. „Kompetent in Öffentlichkeit und Beruf“ lautet das Fortbildungsangebot, das in Kooperation mit der Koordinierungsstelle „Frau und Beruf“ und der Frauenbeauftragten in Verden bereits zum zweiten Mal durchgeführt wird.

Neben diesen inhaltlichen Akzenten, die das Profil der EEB in den klassischen Erwachsenenbildungsbereichen weiter akzentuierten, konnte im zurückliegenden Arbeitsjahr der externe Evaluationsprozess nach dem LQW-Testierungsmodell (Lernerorientiertes Qualitätsmodell für Weiterbildungsorganisationen) durch das ArtSet-Institut gestartet werden. Andrea Kath schildert den Verlauf, der voraussichtlich im Sommer 2003 seinen Abschluss findet.

Garant all dieser Aktivitäten sind neben engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stabile Rahmenbedingungen, die jedoch mehr denn je in Frage gestellt sind.

Seit dem Jahr 2000 müssen wir uns auf jährliche Kürzungen in der Landesförderung einstellen.

Die angekündigten, drastischen Einsparungen im Landesetat für Erwachsenenbildung gehen an die Substanz und stellen die Existenz der EEB Niedersachsen insgesamt in Frage. Das belastet und läuft immer parallel zur kontinuierlichen Erhebung von Bildungsbedarfen, ihrer didaktischen Umsetzung in Fortbildungsprogramme und deren erfolgreicher Platzierung und Durchführung.

Es ist beschwerlich und für Teilnehmende wie Mitwirkende kaum zumutbar, wenn bei Langzeitfortbildungen und Projekten eine verlässliche Antwort auf perspektivische Arbeitsbedingungen verweigert werden muss, weil der finanzielle Rahmen der nächsten Jahre höchst unklar ist.

Haushaltsfragen überschatten pädagogische Planungsprozesse.

Finanzielle Einschnitte führen zu erheblichen Vertrauens- und Motivationsverlusten bei denen, die die EEB vor Ort tragen und gestalten.

Und dennoch: Die Herausforderung wird ein erneuter Spagat. Mit finanziellen Kürzungen die Qualität erhalten, weil wir es denen, die sich durch unsere Bildungsarbeit angesprochen fühlen, schuldig sind und weil die klassische, auf den Lebenskontext bezogene allgemeine Bildung als gesellschaftlicher Entwicklungsfaktor einen hohen Nutzen hat. ♦

## Rückblick auf das Arbeitsjahr

Wilhelm Niedermolte

Die Sportart „Ironman“ ist die verschärfte Form von „Triathlon“. Ironman umfasst 3,8km Schwimmen, 180km Radfahren und 42,2km Laufen. 180km Radfahren entspricht in etwa einer Tagesetappe der Tour de France. Anstatt

sich nach dieser Gewalttour zu erholen, nimmt der Ironman sofort die Marathondistanz unter die Füße. Ich frage mich: Was sind das für Menschen, die sich so etwas antun? Ist es der Leistungs-

wille, der Lustfaktor oder muss ich das gar nicht verstehen?

Vielleicht bin ich ja selbst so einer. Nehmen wir das hinter uns liegende Jahr der EEB Niedersachsen: Die Etappe der EEB Strukturreform mit ihren Hoffnungen, kontroversen Diskussionen, nicht hinreichend kalkulierten Folgekosten ist noch nicht abgeschlossen, da wartet schon die nicht minder anstrengende Etappe der Kürzung der Landesmittel auf uns. Doch der Reihe nach:

Die Strukturreform der Jahre 1999/2000 brachte eine Vermehrung der Geschäftsstellen und eine Ausweitung des pädagogischen Personals. Dazu im Widerspruch stand die seinerzeitige Kürzung der Landesmittel. Weil darüber hinaus die erhoffte Mitfinanzierung der Kirchenkreise, Propsteien und Synodalverbände in dem erwarteten Umfang ausblieb, entstand schon für den Haushalt 2001/2002 und erst recht für den Haushalt 2003/2004 eine (hausgemachte) Finanzierungslücke, die nur durch Rücklagenentnahme ausgeglichen werden konnte.

Deswegen hat der Rat der Konföderation im Herbst 2002 seine Zustimmung zum Haushaltsentwurf 2003/2004 davon abhängig gemacht, dass die EEB einen Katalog von Maßnahmen vorlegt, die eine Rücklagenentnahme nach 2004 überflüssig machen.

Der Beirat hat einen solchen Katalog vorgelegt, mit dessen Umsetzung die Leitung unverzüglich begonnen hat. Weil aber die Unterfinanzierung des Haushalts strukturbedingt ist und Kostenreduzierungen nur nach arbeitsrechtlichen und formalen Kriterien wenig sinnvoll sind, hat der Beirat einen Strukturausschuss berufen und ihn beauftragt, umsetzungsfähige inhaltliche Kriterien für die Struktur- und Finanzplanung sowie Vorschläge zu deren Realisierung zu erarbeiten. Dies ist bis Mitte 2003 geschehen, sodass eine finanzielle Solidität zu erwarten gewesen wäre.

Doch wie beim Ironman auf den letzten Metern der Schwimmdistanz das Fahrrad bereit gestellt wird, um die Hoffnung auf eine Verschnaufpause erst gar nicht aufkommen zu lassen, so wartete auf die EEB – wie auch auf die anderen Landeseinrichtungen – die verschärfte Runde der Kürzung der Landesmittel. Die neue Landesregierung verfügte kurz nach ihrer Konstituierung im März 2003 über das Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) für das laufende Jahr 2003 eine Kürzung des Budgets um 5% und kündigte weitere Kürzungen an. War schon diese Kürzung im laufenden Jahr ebenso ungewöhnlich wie schwer zu realisieren, mussten andere Überlegungen der Politik noch mehr beunruhigen: Die Zahl der Landeseinrichtungen sowie die Landesförderung für Erwachsenenbildung seien im Vergleich zu anderen Bundesländern unterschieden zu hoch und deswegen drastisch zu kürzen.

Sollte dies so kommen, wäre zu überlegen, ob es überhaupt noch Sinn macht, sich an der nächsten Sportdisziplin zu beteiligen oder zu einer anderen – Körper schonenden, Seele stärkenden und Geist befreienden – Sportart zu wechseln.

Wie auch immer – eins lässt uns weitermachen, weiterstrampeln, weiterlaufen: die Bildungsarbeit.

Neben der stabilen Verankerung der EEB Angebote in den Kirchengemeinden auch im zurück liegenden Jahr ist die Weiterentwicklung der Projektorientierung zu nennen, wie z.B. die Sprach- und Integrationskurse nach dem noch zu verabschiedenden Zuwanderungsgesetz. Über weitere aktuelle Projekte und Bildungsangebote gibt das vorliegende Jahrbuch Auskunft.

Das hinter uns liegende Jahr war anstrengend. Das vor uns liegende wird vermutlich nicht weniger anstrengend sein. Um so wichtiger wird es sein, dass – anders als beim Ironman – nicht jeder allein und nur für sich kämpft. ♦

# Maße des Menschlichen

Eine Einführung in die Denkschrift der  
EKD anlässlich der Konferenz  
der pädagogischen Mitarbeiterinnen und  
Mitarbeiter der EEB Niedersachsen  
am 6. Mai 2003 in Hannover

Matthias Otte

Sehr geehrte Damen und Herren!

Bildung hat Konjunktur. Roman Herzog brachte es 1997 so auf den Punkt: Bildung ist das „Megathema“ im Übergang zum neuen Jahrtausend. Seitdem läuft eine Debatte, die vor allem im Streit um die Ergebnisse der PISA-Studien einen weiteren Höhepunkt gefunden hat. Der skizzierte Zeitraum umgreift ziemlich genau die Arbeitsperiode der aktuellen Kammer der EKD für Bildung und Erziehung, Kinder und Jugend, die die vorliegende Denkschrift „Maße des Menschlichen“ erarbeitet hat. Als Geschäftsführer der Kammer freue ich mich über die Gelegenheit, Sie in den Text und seine Hintergründe einzuführen. Und nicht nur das: Es ist mir wichtig, die Denkschrift in der Praxis zu bewähren und kritisch wahrzunehmen, ob sie für Sie nützlich ist.

Wenn man den Umschlag-Titel der Denkschrift betrachtet, fällt zunächst dreierlei auf: Es geht um „Bildung in der Wissens- und Lerngesellschaft“, um „Maße des Menschlichen“ und um „Evangelische Perspektiven“, die zueinander in Beziehung gesetzt werden.

## 1. Die Entwicklung zur Wissens- und Lerngesellschaft

Ausgehend vom gesellschaftlichen Wandel zum Ende des zwanzigsten Jahrhunderts beschrieb die Europäische Kommission 1995 in ihrem Weißbuch „Lehren und Lernen – Auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft“ drei große Umwälzungen, welche die Bedingungen der Wirtschaftstätigkeit und das Funktionieren unserer Gesellschaft tiefgreifend und nachhaltig beeinflussen – und die sich auch auf

die Bildungssysteme auswirken: die Herausbildung der Informationsgesellschaft, die wissenschaftlich-technische Zivilisation und die Globalisierung der Wirtschaft. Das Wissen und die Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen werden als entscheidendes Kriterium für das erklärte hohe Ziel angesehen, die „Europäische Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten Wirtschaftsraum der Welt zu machen“ (Europäischer Rat).

Zukünftige Technologien verschmelzen verschiedene Systeme und Wissenschaften. Sie berühren fast jeden Aspekt des täglichen Lebens und werden „persönlicher“, das heißt immer mehr auf den einzelnen Menschen zugeschnitten. Bildungspolitikern plant ausschnitthaft den Einsatz der neuen Informationstechnologien für den Schulalltag. Ziel war ein eigener Laptop mit Internetanschluss für alle zehn Millionen Schüler der Bundesrepublik. Jedenfalls bis die große Finanzkrise offenbar wurde. Aber auch ohne Laptop soll für die Schülerinnen und Schüler der Umgang mit Computer und Internet so normal werden wie der mit Schulbüchern und -heften.

Die medialen und intermedialen Möglichkeiten können einerseits die Eigentätigkeit der Institutionen sowie der einzelnen Lehrenden und Lernenden vervielfachen. Man kann sogar sagen, dass erst die modernen Medien die totale Verfügbarkeit der Arbeitskraft der Menschen möglich machen. An jedem Platz der Erde zu jeder Zeit über fast alle Daten zu verfügen und in Lern- bzw. Geschäftsprozesse einzuspeisen stellt eine so große qualitative Veränderung der Dimension menschlicher Tätigkeit und Daseinsbewältigung dar, wie sie vor wenigen Jahrzehnten kaum denkbar war.

Andererseits nötigen die vielen Möglichkeiten den Einzelnen, sich schneller und häufiger zu entscheiden. Menschen, die das nicht können, drohen aus den kommunikativen Zusammenhängen der Gegenwart herauszufallen. Man kann nur noch selten ein- für allemal wählen. Die innere Entwicklung der Systeme und die Vernetzung der neuen Kommunikationsmedien zwingt immer rascher zu neuen Entscheidungen, im Kleinen wie im Großen. Ohne wiederholtes „Up-dating“ geht immer weniger, am Ende nichts mehr. Marktempfehlungen, Risikoanalysen und Machbarkeitsstudien erhöhen allenfalls die Plausibilitäten von Entscheidungen. Den Zwang zur Entscheidung, der mittlerweile in allen Lebensbereichen an die Stelle der

Freiheit der Wahl getreten ist, beseitigen sie nicht, weil sie die fällige Entscheidung nur hinausschieben. Woher aber kommen die Ressourcen und die Kriterien für so viele Entscheidungen, besonders für solche von großer Tragweite, wie sie die globale Perspektive verlangt?

Mit der Jahrhundertwende ist in den Bildungsdiskurs das Argument der Globalisierung eingegangen. Es gilt als eines der stärksten Argumente dafür, dass Bildung zukunftsfähig werden soll – eben im globalen Horizont. Weithin wird eine Internationalisierung von Bildung gefordert, die den Herausforderungen der Globalisierung gerecht wird. Der Begriff Globalisierung bleibt dabei reichlich vage. Gelegentlich wird daran erinnert, dass es sich ursprünglich um einen religiösen Begriff handele – als Ganzes ist die Welt Schöpfung Gottes, sie werde theologisch als der „ganze bewohnte Erdkreis“ (Ökumene) und als die „eine Welt“ angesprochen, und damit verbindet sich die Hoffnung auf weltweite Verständigung, Gerechtigkeit und Kooperation. Im heutigen Bildungsdiskurs wird aber weniger an solche Aspekte von Globalisierung gedacht als vielmehr an eine globale Ökonomie, an den internationalen Wettbewerb sowie an die sog. Standortsicherung, zu der sich jedes Land durch die Globalisierung herausgefordert sehen müsse. Das Idealbild globalisierungsgerechter Bildung zielt so gesehen auf die Verbindung von Technologie, Ökonomie und internationaler Kommunikationsfähigkeit (Verständigung in mindestens zwei Fremdsprachen). Die damit geforderte Entgrenzung von Bildung bleibt freilich doppeldeutig: Sie soll die Menschen öffnen – über die angestammten nationalstaatlichen Zugehörigkeiten hinaus; zugleich geht sie einher mit einer weiteren Dynamisierung von Bildungsanforderungen, die nun unmittelbar in den grenzenlosen internationalen Wettbewerb eingerückt werden.

Die beschriebenen Entwicklungen und der entstehende Konkurrenzdruck führen zu einer Dynamik, die immer stärker in das Leben des Einzelnen eingreift. Wissensmanagement und lebenslanges Lernen werden als unumgängliche Voraussetzungen für ein erfülltes und erfolgreiches Leben sowie als Grundlage für eine wissensbasierte Wirtschaft hervorgehoben: Jeder müsse lernen, mit neuen Technologien umzugehen, um sich mit deren Hilfe Fachwissen oder allgemeine Bildung anzueignen. Wer sich diesem Anliegen verschließe, sei vom „sozialen Abstieg“

bedroht. Außerdem wird von jedem verlangt, selbst zu entscheiden, was das Richtige sei, das es zu lernen gilt, und wann der Zeitpunkt gekommen ist, dies dann auch zu tun. Wichtiger denn je werde es sein, das Lernen zu erlernen und Methoden zu entwickeln, aus der Fülle der Wissensangebote auszuwählen, ohne die begrenzten Kräfte an Überflüssiges und Belangloses zu vergeuden. Aus dem längst unüberschaubar gewordenen Angebot des Wissens soll der Einzelne das für ihn jeweils Bedeutsame, Unverzichtbare, Nützliche oder auch nur Gefällige herausfiltern können. Dazu muss er in der Lage sein, selbständig zu denken, Fragen zu erkennen und darauf Antworten zu suchen sowie den Fragen, Antworten und Lösungen auf den Grund zu gehen. Vor allem soll er lernen – das wird immer wieder betont –, dass einmal erworbenes Wissen nicht mehr ausreicht, um im globalen Wettbewerb zu bestehen. Er wird vielmehr aufgefordert, sich in einem lebenslangen Lernprozess immer neues Wissen anzueignen. Wissen soll dabei vergleichbar werden, abrufbar, messbar, denn es gilt als Verteiler von Lebenschancen und Berechtigungen.

Die Notwendigkeiten und die Chancen des auf europäischer und nationaler Ebene als dringend erforderlich betrachteten lebenslangen Lernens werden in vielen bildungspolitischen Programmschriften beschrieben. Niemand wird die positiven Möglichkeiten lebenslangen Lernens bestreiten. Es spielt auch in der Kirche eine Rolle. Für Martin Luther gilt, dass Christen ihr Leben hindurch Schüler des Katechismus bleiben sollten. Lernen vor Gott und in der Lebenswirklichkeit ist unerschöpflich. „Lebenslanges Lernen“ trägt zur beruflichen und allgemeinen menschlichen Bildung und Reife des Menschen bei. Mit dem Akzent auf die Bildung der Person folgt die Kirche allerdings einem umfassenderen Verständnis „lebenslangen Lernens“. Der Begriff des Maßes verweist auf die Grenzen und Ambivalenzen der Erwartungen, die sich mit den Begriffen der Wissens- und Lerngesellschaft vielfach verbinden. Das hat auch in der EKD-Bildungskammer eine wichtige Rolle gespielt.

## 2. Kritische Überlegungen zur Wissens- und Lerngesellschaft

Es gibt eine Maß-Losigkeit, die uns zum permanenten Lernen verpflichtet. Dem Lernen ist ein Steigerungsprinzip eingeschrieben. Dies bedeutet, dass Lernen kontinuierlich neuen Lernbedarf

produziert. Ziel des Lernens ist das Anschlusslernen. Als Ersatz-Maß, das aber, wenn überhaupt, nur äußerst kurzfristige Befriedigung verschafft, fungiert das Neue – und zwar völlig unabhängig von dessen Substanz. „Neues“ ist besser als Altes, und zum Neuen kommt man primär durch Lernen. Positiver Wertschätzung kann in dieser Logik nur das neue Wissen sicher sein. Dieses neue Wissen ist dem Geld adäquat – es kennt kein „genug“, also kein Maß. Ebenso das lebenslange Lernen, das die Langfristigkeit und die Dauerhaftigkeit der Lernziele und Lernzwecke abgeschafft hat. Was heute zählt ist Wissen, sind Informationen und Fähigkeiten, sich auf veränderte Bedingungen rasch einzustellen. Altes Wissen, ehemals Gelerntes, fällt der raschen Entwertung anheim. Jedes neue Wissen wird mit jedem noch neueren Wissen alt und wertlos. Die Erfahrungen und das Wissen der älteren Generation werden entwertet. „Unsere Erfahrung ist nicht mehr in Würde zitierbar“ (Richard Sennett).

Ältere Menschen werden zunehmend zum Jungsein verurteilt. Viele wollen heute nicht alt sein und sie dürfen es auch nicht. Alter wird heute nicht mehr mit Weisheit, Klugheit und Erfahrungssattheit assoziiert. Dazu tragen die Jungen genauso bei wie die alten Menschen selbst. Bei ihren Lernbemühungen geht es ihnen manchmal nicht ums Lernen, sondern darum, jung erscheinen zu wollen. Auch das Alter befreit heute nicht von dem Zwang, sich und anderen beweisen zu müssen, dass man erfolgreich und vital ist. Das Recht, schwach und kontemplativ sein zu dürfen, wird all jenen genommen, die aufs lebenslange Lernen hin verpflichtet werden.

Was zur Zeit als „lebenslanges Lernen“ und als Weg in die Wissensgesellschaft pauschal angeboten und politisch forciert wird, hat deutliche Schattenseiten. Diese sind in den folgenden fünf Aspekten beschrieben:

**a)** Das Konzept des lebenslangen Lernens legt den Verdacht der Totalisierung von Problemlagen nahe. Alles kann und soll durch Lernen bearbeitet bzw. gelöst werden: Arbeitslosigkeit, Arbeitsfähigkeit, Armut, Rechtsradikalismus, Karriere, familiäre Probleme, individuelle

Lebenskrisen. Es gibt, und dies drückt ja der Begriff des lebenslangen Lernens deutlich aus, keine Lebenssituation mehr außerhalb des Lernens. Lernen ist keine Vorbereitung auf etwas, was nach dem Lernen kommt. Lernen ist der Dauerzustand. Eine durch Lernprozesse erlangte Problemlösung ist nicht mehr länger ein Anlass, sich vom Lernen zu befreien. Sie ist häufig der Grund, noch mehr lernen zu müssen und zu wollen. Das heißt aber auch, dass der Mensch lebenslang Schüler bleibt.

**b)** Diese Totalisierung führt zur Entgrenzung des Lernens. Gelernt wird alles und zu jeder Zeit. Inzwischen gehen in die Lernstatistiken Messebesuche genauso als Lernereignis ein wie Bildungsreisen, Vorbereitungen auf den Ruhestand, Beratungen aller Art und demnächst wohl auch Auskünfte darüber, wie man von einer Bildungsveranstaltung wieder nach Hause kommt. Was ehemals selbstverständliche Beratung im Rahmen der Alltagskommunikation war, wird zum Wissenstransfer; was man sich durch Versuch und Irrtum selbst beibrachte, wird zum marktfähigen Kursangebot. Entgrenzt sind auch die Orte des Lernens. Dank mobiler Multimedia-Geräte wird heute auch im Auto gelernt, in der U-Bahn sowieso; gelernt wird ebenso am Strand und in Hochgeschwindigkeitszügen. Kinder, Jugendliche, Erwachsene, Ältere und Alte, alle machen das gleiche zu jeder Zeit an jedem Ort: Sie lernen. Die Lern- bzw. die Wissensgesellschaft fördert damit die Maß-Losigkeit einer „Alles-überall-und-sofort-Gesellschaft“, für die zeitlich und räumlich begrenzte Lernorte längst ausrangiert sind. Das inzwischen mit großem Aufwand propagierte E-Learning dient zuallererst der Beschleunigung und der zeitlichen Entstrukturierung des Lernens. Das sogenannte „Just-in-time-Lernen“ und das „Lernen-on-demand“ sind die positiv besetzten Vokabeln hierfür. Sie offenbaren zunehmenden Lerndruck.

**c)** Die „Verkündigung“ ist die ökonomisch dominierte Variante der Individualisierung. Die Bildungsszene kennt keine Kinder, keine Erwachsenen, keine Jugendlichen mehr, sie totalisiert ihre Teilnehmergruppen unter dem Etikett



des „Kunden“. Kundenorientierung ist das Paradigma, mit dem sich die Bildungsinstitutionen jenen Personen nähern, die gebildet werden wollen und/oder sollen. Sie ist u. a. auch das offensichtliche Signal für den Sachverhalt, dass es sich bei dem, was wir heute „Bildung“ nennen, um ein Marktgeschehen handelt, das nach den Prinzipien von Angebot und Nachfrage funktioniert. Als wichtige Bildungsabsichten und als Bildungsziele werden nur jene anerkannt, die sich über ihre investiven (Investition in Humankapital) oder konsumierbaren (Unterhaltung) Möglichkeiten ausweisen. Die Vorstellung von Bildung als einer Serviceleistung, die den aktuellen Bedarf, speziell den der Wirtschaft, zu befriedigen und zukünftigen Bedarf zu wecken hat, setzt sich flächendeckend durch. Damit verlieren die lernenden Subjekte sowie der Bildungsgegenstand ihre Eigenständigkeit und ihre je eigene Sinnhaftigkeit und werden Teil eines eindimensionalen ökonomischen Systems.

#### d)

Die Aufgabe der Demokratisierung des Bildungswesens ist heute in den Hintergrund getreten. Die Rede von den Bildungschancen verdrängt den kritischen Blick auf dessen Funktion der Auswahl. Auch wenn man Bildung durch Wissen ersetzt, bleibt das Problem, dass Wissen ein Instrument ist, mit dem soziale Ungleichheit in der Gesellschaft produziert wird. Mit Wissen werden Besitzstände unterschiedlichster Art (materielle, soziale, kulturelle) erworben, vermehrt und verteidigt. Die Statistiken zeigen eindeutig: Bildungskapital kommt zu Bildungskapital. Die Bildungsexpansion seit den 70er Jahren hat die Ungleichheiten in der Bildungsbeteiligung zwischen verschiedenen sozialen Schichten nicht verringert. Die Analysen von PISA belegen ebenfalls „einen straffen Zusammenhang zwischen Sozialschichtzugehörigkeit und erworbenen Kompetenzen über alle untersuchten Domänen hinweg“ (2001, S. 36).

#### e)

Es ist ein relativ neues Phänomen, dass Lernen als ein selbstverständlicher Teil des beruflichen aber auch des privaten Lebensvollzugs verstanden und akzep-

tiert wird. Die Vorstellung, dass man ein Leben lang lernt und dabei nie auslernt, taucht zwar seit der Antike immer wieder auf, aber weitgehend nur als Verweis auf die Lernmöglichkeiten und Bildungserfahrungen, die der Alltag des Lebenslaufes en passant bereithält. Jung und neu ist die Vorstellung von einem lebenslangen Lernen, das von kontinuierlichen Lernabsichten bestimmt und zum Gegenstand systematischer Organisation wird. Ebenso ist der Sachverhalt neu, dass sich organisiertes Lernen altersunspezifisch ausweitet. Bis hin zum individuellen Todesfall wird Lernen durch diese Expansion zu einem maßgeblichen Teil der Vergesellschaftung. Diese geschieht – wie noch vor 50 Jahren üblich – im Erwachsenenalter nicht nur freiwillig, sondern zunehmend als Fremd- und Selbstverpflichtung, sodass heute einer der sichersten Wege, sich an den Rand der Gesellschaft zu bewegen, darin besteht, sich den Lernimperativen zu verweigern. Früher wurden nur Kinder und Jugendliche als unfertige und unreife Gesellschaftsmitglieder gesehen und daher über Lernen auf Zukunft und Gesellschaftsfähigkeit hin verpflichtet. Hingegen galten Erwachsene als Personen, die nur in bestimmten Notlagen und gravierenden Veränderungssituationen auf Lernveranstaltungen angewiesen waren. Das hat sich radikal verändert. Mit der Veralltäglichung des Lernens und der damit einhergehenden Verinnerlichung des Lernanspruches ist die Vorstellung vom fertigen, „ausgelernten“ Erwachsenen hinfällig geworden.

### 3. Bildung und Leistung

Der Kammertext begann seine endgültige Form anzunehmen, als in zwei Schritten die Ergebnisse der PISA-Studien veröffentlicht und heftig diskutiert wurden. Zwar wollte die Kammer keinen Schultext verfassen (ohnehin wird Bildung gern auf die Schulthematik verengt), aber man hätte es der Kirche zum Vorwurf gemacht, wenn sie auf PISA nicht angemessen reagiert. Das war auch dem Rat der EKD wichtig. Außerdem bot PISA den Bildungsex-

perten – auch in der Kammer – einerseits nichts Neues. Schon länger war bekannt, wie erschreckend deutlich in Deutschland der Schul- und Bildungserfolg von der Sozialschichtzugehörigkeit abhängt. Die Bildungsreformen der 70er Jahre waren mit anderen Idealen aufgebrochen. Andererseits richtet PISA das Augenmerk auf die notwendigen Leistungsanforderungen im Bildungssystem. Lernen kann Lust bereiten. Lernen erfordert aber auch Anstrengung. Denn es ist unstrittig, dass auch die zukünftige Gesellschaft an ihre Mitglieder und Heranwachsenden bestimmte und nicht geringe Leistungsanforderungen stellen und auf ihrer Erfüllung bestehen muss. Für die Denkschrift ist entscheidend, welcher Leistungsbegriff in Wirtschaft und Gesellschaft vorherrscht. In Kap. 1.5 heißt es:

„Der herkömmliche Leistungsbegriff orientiert sich an Noten und Bildungsabschlüssen, an messbaren Intelligenzleistungen, abfragbaren Kenntnissen, technischen und körperlichen Fähigkeiten; er gerät immer wieder in Gefahr, den personalen Grund und sozialen Zusammenhang menschlicher Tätigkeit zu vernachlässigen. Individuelle Leistung wird außerdem meist im Vergleich mit den Leistungen anderer gemessen. Leistungsbereitschaft und -fähigkeit werden aber auch durch den ‚Wettbewerb mit sich selbst‘ – den Willen, die eigene Person zu entwickeln – gefördert. Außerdem gehören zur Mehrdimensionalität von Bildung und damit zur Vielschichtigkeit von Leistung menschlich wertvolle und gesellschaftlich (auch ökonomisch) wichtige Fähigkeiten wie Phantasie, Originalität, Verantwortungsgefühl, Kooperationsfähigkeit, moralische und soziale Empfindsamkeit. Unternehmer fordern diese Kompetenzen bei ihren Mitarbeitern ein.“ (S. 19)

Lernen, das wirksam „bildet“, umfasst Fleiß und Neugier, sorgfältige Aufgabenerledigung und selbständige, eigensinnige Suche, Kenntnisse und Verständnis, Wissen und Reflexionsfähigkeit, Problemwahrnehmung und Problemlösungskompetenz, disziplinierte Anstrengung und kreative Muße.



#### 4. Rahmen und Aufbau der Denkschrift

Die Denkschrift vertritt nach außen ein umfassendes, am „ganzen Menschen“ orientiertes Bildungsverständnis. Die ziel- und zweckgerichtete Optimierung eines flexiblen und mobilen Lebensmodells für die Menschen in der Zukunft beantwortet weder für den Einzelnen noch für die Gesellschaft die Frage nach einem sinnvollen Leben. Materielle Sicherheit und marktgerechtes Verhalten sind zwar notwendige Voraussetzungen beziehungsweise gesellschaftliche Integrationsmomente eines menschenwürdigen Daseins, aber noch nicht dieses selbst. Ohne Lebensgenuss und zweckfreie Kreativität, ohne Selbstentfaltung und Sorge für andere, ohne Freundschaft und Liebe, ohne das Streben nach Wahrheit und ohne jene innere Befriedigung, die aus Quellen wie der philosophischen Einsicht oder dem religiösen Glauben erwächst, verarmt menschliches Leben. Es wird sinnlos und vielfach auch so empfunden. Menschen, die hochflexibel und mobil auf Außenanforderungen reagieren, sind zu hohen Anpassungsleistungen fähig, machen sich aber von jeder neuen Information abhängig und definieren sich nicht aus sich selbst, sondern aus ihrem Funktionieren.

Innerkirchlich will die Denkschrift einen Referenzrahmen bieten, der in einzelnen Bereichen – z.B. in der Evangelischen Erwachsenenbildung – weiter auszuformen ist. (In diesem Zusammenhang möchte ich an die Stellungnahme der letzten EKD-Bildungskammer „Orientierung in zunehmender Orientierungslosigkeit. Evangelische Erwachsenenbildung in kirchlicher Trägerschaft“ von 1997 erinnern, die nicht überholt ist.) Ferner gibt es nicht unerhebliche regionale Unterschiede. Also verzichtet der Text auf konkrete Aussagen etwa zur Dauer von Schulzeit und Studium oder zur Notwendigkeit von Studiengebühren und Gesamtschulen.

Zur Gliederung: Nach einem mehr analytischen ersten Kapitel, das die Bedingungen und Imperative einer Wissens- und Lerngesellschaft benennt und hinterfragt, folgt als nächstes ein Kapitel „Lebenslagen und Menschenbild“. Das hängt eng mit dem Titel der Denkschrift zusammen: „Maße des Menschlichen“. Dabei geht es nicht darum, Auswüchsen der Wissens- und Lerngesellschaft humanistisch idealisierend bestimmte Kategorien wahrer Menschlichkeit gegenüberzustellen. Gefragt ist vielmehr ein realistischer Blick auf den Menschen

und seine Möglichkeiten. Das betrifft gleichermaßen sein Können und sein Unvermögen. Was nützen die schönsten Bildungsprogramme, wenn sie der Situation des einzelnen Menschen nicht gerecht werden? Ansatzweise und exemplarisch sucht die Denkschrift wenigstens die Lebenslagen von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen zu unterscheiden und zu beschreiben. Behutsam wird nach dem Menschenbild gefragt. Einbezogen sind Fragen nach dem Woher und Wohin, dem Zusammenhalt der Menschen in Solidarität und sozialer Gerechtigkeit, dem Leben zwischen den Generationen, dem Erhalt von Frieden und dem Umgang mit der Natur und der Schöpfung. Ohne diese substantiellen Fragen gibt es keine Entwicklung zur Selbständigkeit, zum qualitätsvollen Umgang mit Sachen und Menschen und zum sinnvollen Gebrauch neuer Kommunikationstechniken. Der Mensch gewinnt seine Würde daraus, wie er seine Erfahrungen, Gefühle, Hoffnungen und Ängste verarbeitet und auf dem Hintergrund einer konkreten Lebenslage denkt und handelt.

Erst in einem dritten Kapitel ist von „evangelischen Perspektiven“ die Rede. Für eine kirchliche Schrift mag das erstaunen. Sollen die eigenen theologischen Ansprüche wieder einmal versteckt werden? Der Kammer ging es darum, ein deduktives Vorgehen zu vermeiden. Aus dem christlichen Menschenbild und den Grundsätzen eines evangelischen Bildungsverständnisses lässt sich eben nicht einfach eine Stellungnahme zum Bildungssystem ableiten. (Ich komme nachher noch einmal darauf zurück.) Dennoch fließt die eigene Haltung natürlich in das Verständnis einer „Zeitgemäßen Bildung“ (Kap. 4) ein. Gleich das erste Unterkapitel (4.1) bietet dazu den Schlüssel. Dort heißt es (S. 66): „Die evangelische Kirche versteht Bildung als Zusammenhang von Lernen, Wissen, Können, Wertebewusstsein, Haltungen (Einstellungen) und Handlungsfähigkeit im Horizont sinnstiftender Deutungen des Lebens.“ Hier greife ich einen Aspekt besonders heraus.

#### 5. Bildung und Werte

Gerade in der Lern- und Wissensgesellschaft gewinnen Werteinstellungen und Haltungen an Bedeutung, wenn Mündigkeit das Leitziel bleiben und nicht als Umschreibung lebenslangen Lernens substanzarm ins Leere laufen soll. Ohne eine Orientierung an Werten wird die sich immer schneller ändernde Lebenswirklichkeit mit ihrer Fülle stets neu ver-

fügbaren Wissens zu einer Welt ohne Richtung und ohne Ziel – sie verliert ihr menschliches Maß. Welche Werte aber brauchen wir? Freundlichkeit, Treue, Pünktlichkeit, Humor, Kinder und Familie, Wahrhaftigkeit, Freiheit, Streitkultur, Gottesfürchtigkeit, Solidarität, Gerechtigkeit? Es gibt eine große Zahl unterschiedlicher Werte, aber sie sind in vielerlei Hinsicht subjektiv. Etwas ist mir wertvoll. Meine Werte hängen mit meiner eigenen Lebensgeschichte zusammen. Manche Werte, die mir etwas bedeuten, sind für andere vollkommen wertlos. Dennoch scheint es Werte zu geben, die nichts Individuelles sind, deren Verlust in der Gesellschaft man beklagt. Werte also, die nicht nur von bestimmten Menschen oder gesellschaftlichen Gruppen geteilte Präferenzen sind, sondern die gesamtgesellschaftlich eine normierende Funktion entfalten können. Die philosophische Reflexion vergangener Jahrhunderte hat nun aber gezeigt, dass man nicht allgemein einsichtig ideale Werte beschreiben kann, die dann eine absolute Geltung entfalten könnten. Wo immer das versucht wurde, ergab sich rasch eine Relativierung. Vielmehr gilt es, Werte und Normen zu unterscheiden und gleichzeitig aufeinander zu beziehen. Normen beanspruchen absolute Verbindlichkeit, Werten kann man mehr oder weniger zustimmen. Normen müssen ein möglichst widerspruchsfreies System bilden, Werte stehen zueinander oft in Konkurrenz. Werte sollen und müssen kritisiert werden, aber dazu braucht man Maßstäbe: Woher kommen meine Werte, und wie kann ich mit ihnen umgehen? Warum tue ich, was ich tue?

Alle diese Fragen lassen sich wie gesagt nicht unter Absehung der eigenen Lebenswelt thematisieren. Meine grundlegenden Werte kann ich nicht wechseln wie ein Paar Schuhe. Sie sind Teil meines Lebens, auch wenn sie Veränderungen unterliegen. Sie hängen eng mit dem zusammen, was meine Person, meine Identität ausmacht. Ihre Entstehung ist ein kommunikativer Vorgang. Immer wieder erfolgt ein Abgleich der eigenen Werte mit denen anderer. Entwicklungspsychologische Studien zeigen, wie wichtig dieser Vorgang für die Identitätsbildung gerade bei Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen ist. Gleichzeitig liegt darin ein nicht unerhebliches Konfliktpotenzial. Wer mir meine Werte infrage stellt, stellt mich infrage. Es ist wichtig, dieses Konfliktpotenzial konstruktiv und nicht destruktiv zu wenden.

„Die rasanten Prozesse der globalen Entwicklung reißen viele in einen Strudel

der Beschleunigung hinein, bei dem sie nur mit Mühe oder gar nicht mitkommen. Es gibt junge Menschen, die in ihrer Kindheit nicht in ‚haltenden Umgebungen‘ aufwachsen konnten, um stabile seelische Strukturen wie Ich-Identität und Selbstwertgefühl auszubilden. Bildung betrifft wesentlich auch diese persönliche seelische Innenseite, die nicht übersehen werden darf. ‚Selbstverantwortlichkeit‘ ist ein schönes Wort, aber eine Fiktion hinsichtlich der jungen Menschen, die kein ‚Selbst‘ in Gestalt eines sie tragenden, Lebenszuversicht verleihenden Selbstbewusstseins entwickeln konnten. Zu den Ich-Funktionen, die für Gemeinschaftsfähigkeit elementar wichtig sind, gehören ferner Gewissen und Empathie für andere. Ohne ein positives Gefühl für den eigenen Wert ist man aber innerlich nicht frei genug, sich in andere einzufühlen und von ihnen her zu denken und zu handeln. An den extremen Rändern kann im Gegenteil die schwache Ich- und Gewissensentwicklung plötzlich zusammenbrechen; Jugendliche agieren dann mit Depression oder mit Gewalt und wollen in erschreckender, negativ gewendeter Verkehrung zeigen, dass sie doch noch jemand sind.“ (S. 22f.)

In den Zusammenhang von Werten und Normen gehört schon allein phänomenologisch die Religion. Religiöse Orientierungen spielen bei der Ausbildung und der Kritik von Werten und Wertsystemen eine sehr wichtige Rolle. Und weil das so ist, darf und soll im Bildungssystem auch die Religion thematisiert werden. Wie aber soll das geschehen? In der Befassung mit Religion gibt es eine Außensicht und eine Innensicht. Die einen meinen, einen vernünftigen Religionsbegriff gewinne man nur durch eine Deutung dessen, was allen Religionen gemeinsam ist. Eine kritische Reflexion der bestimmenden Werte und ihrer möglichen religiösen Begründung könne nur sinnvoll erfolgen, wenn man auch den religiösen Phänomenen gegenüber einen eigenen Standpunkt gewinnt. Die anderen hingegen meinen, dass sich Religion nur von innen her verstehen und lebensrelevant – auch für die eigenen Werte – erfahren lasse. Zwar könne man die Religionen durchaus vergleichen, aber ihrem Wesen komme man damit nicht nahe. Noch schärfer: Nur in der Begegnung mit einer lebendigen Religion

könne sich das Phänomen der Religion überhaupt erst nachvollziehbar erschließen.

Was können die Kirchen zur Werteorientierung beitragen? Sie verwalten keinen Schatz von Werten, an dem die Gesellschaft nur durch ihre Vermittlung teilhaben kann. Evangelische Theologie kann sich dem Wertediskurs geradezu verweigern. Die Gerechtigkeit allein aus dem Glauben stellt die menschlichen Bemühungen um ein gutes und gerechtes Leben radikal infrage. Vielmehr soll die Wahrheit und die Erfahrung des Evangeliums zu einer Freiheit verhelfen, die vom Zwangscharakter aller Bindungen und Verpflichtungen erlöst. Auf diese Weise kommt es zu einer Kritik der Werte, allerdings auf dem Hintergrund der grundlegenden Erfahrungen christlichen Glaubens. Und natürlich bleiben durch diese Erfahrungen die Werte und das Handeln der Menschen nicht unverändert.

## 6. Evangelische Perspektiven

Damit gehe ich noch einmal auf das theologische Kapitel der Denkschrift ein: Es setzt in viererlei Hinsicht die weltgeschichtlichen Veränderungen und das biblische Menschenbild in Beziehung: räumlich, zeitlich, auf der sachlichen Ebene und in der sozialen Dimension. Räumlich geht es um die Entgrenzungen durch die Globalisierung. In zeitlicher Hinsicht sind allenthalben Beschleunigungsprozesse anzutreffen. (Besonders zu diesem Stichwort haben die katholische und die evangelische Kirche zu den Hochzeiten der New Economy im November 2000 einen kritischen Kongress durchgeführt: „tempi-Bildung im Zeitalter der Beschleunigung“.) Im Blick auf die Sachwelt, den Umgang mit der Welt der Dinge in Natur und Kultur ist eine Entwertung festzustellen. Die soziale Dimension wird von der Individualisierung beherrscht. Demgegenüber fasst die Denkschrift die Grundsätze evangelischen Bildungsverständnisses – und damit will ich schließen – wie folgt zusammen (vgl. S. 64 f.):

◆ „Bildung ist aus evangelischer Sicht räumlich auf dieser Erde auszurichten auf Erziehung zum Frieden, Achtung der freiheitlichen Rechtsordnung, Förderung sozialer Gerechtigkeit, Fürsorge für das versehrbare Leben und Verständigung mit Men-

schen anderer Kulturen und Religionen.

- ◆ Bildung hat zeitlich die individuelle Entwicklung und Lebensgeschichte jedes Kindes, Jugendlichen und Erwachsenen zu berücksichtigen, das verständnisvolle Verhältnis zwischen den Generationen zu unterstützen und selbstkritisch aus geschichtlicher Erinnerung und Überlieferung zu schöpfen.
- ◆ Bildung erinnert an die Güter des Lebens als Gottes Gaben, erzieht zu Dankbarkeit, schärft ein, Maße und Grenzen menschlicher Geschöpflichkeit ernst zu nehmen, und ermutigt, in der Kraft des befreienden Evangeliums von Jesus Christus bei allen gesellschaftlichen Aufgaben verantwortungs- und hoffnungsvoll mitzuwirken.
- Bildung bezieht sich auf alle Menschen in allen Lebens- und Bildungsbereichen. Dies muss die Kirche stets zuerst für sich selbst beherrigen. In einem umfassenden Sinn entfaltet sich evangelische Bildungsverantwortung zum einen in Gottesdienst, Gemeindearbeit, Arbeit mit Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen und Senioren in den Kirchengemeinden, zum anderen als kirchliche Bildungsmitverantwortung in der Kinder- und Jugendhilfe sowie in der Arbeit in Kindergärten, Schulen, Betrieben, Universitäten und anderen Einrichtungen. Wie der ganze Mensch ist Bildung in ihrem menschlich verpflichtenden Sinn unteilbar.“ ◆

# Neuere Erkenntnisse der Gedächtnisforschung und ihre Bedeutung für die Bildungsarbeit mit Menschen im höheren Erwachsenenalter

Klaus Depping

Eines der spürbarsten Merkmale des Alterns ist die Alltagserfahrung, dass das Gedächtnis nicht mehr so funktioniert wie in früheren Zeiten. Namen und Begriffe fallen einem nicht ein. Man „verliert den Faden“ oder man hat plötzlich vergessen, was man tun wollte oder wo man bestimmte Dinge hingelegt hat. Wer sich im fortgeschrittenen Alter noch einer Bildungsmaßnahme unterzieht, merkt, dass die zu lernenden Inhalte nicht mehr so leicht und schnell haften bleiben, wie es einmal gewesen ist. Bildungsangebote sollten von daher auch unter gedächtnispsychologischen Gesichtspunkten reflektiert werden. Das Phänomen des Gedächtnisses ist ein bedeutsamer Faktor der Lernpsychologie. Bevor wir uns mit speziellen lernpsychologischen Gegebenheiten im Alter und daraus resultierenden geragogischen Konsequenzen befassen, sehen wir uns das Phänomen „Gedächtnis“ allgemein an. Das Gedächtnis wird nach unterschiedlichen Aspekten verschieden klassifiziert.

## Das Gedächtnis hat mehrere Aspekte

Nach der Dauer der Informationsspeicherung unterscheidet man drei Arten von Gedächtnis.

Das *Ultrakurzgedächtnis* (UKW): Es speichert Informationen für Millisekunden. Das *Kurzzeitgedächtnis* (KZG): Es speichert Informationen für bis zu 40 Sekunden. Man spricht auch vom Arbeitsgedächtnis, wenn die Verarbeitung kontrolliert geschieht. Das *Langzeitgedächtnis* (LZG): Was ins Langzeitgedächtnis gelangt ist, bleibt dort vermutlich für immer erhalten, wenn wir einmal von hirnorganischen Erkrankungen absehen. Man nennt dieses Ge-

dächtnis daher auch „permanentes Gedächtnis“.

Soll eine Information nicht alsbald wieder zerfallen und bis ins Langzeitgedächtnis vordringen, so müssen mehrere Voraussetzungen gegeben sein. Eine Information, die eingespeichert (enkodiert), gefestigt (konsolidiert) und schließlich dauerhaft abgelegt werden soll, muss Aufmerksamkeit erlangen. Aufmerksamkeit findet sie dann, wenn sie klar ist und sie auf Interesse stößt, wenn sie als relevant, sinnhaftig, in irgendeiner Weise als „subjektiv bedeutungshaltig“ (Fleischmann) angesehen wird. Eine besonders große Verbleibchance haben zudem Informationen, die in besonderem Maße emotional besetzt sind. Wichtig ist schließlich der Prozess des Wiederholens (Rehearsal). Dieses kann entweder ein selbsttätiges inneres Wiederholen sein oder ein etwa als pädagogischer Akt von außen vorgenommenes Wiederholen.

Man unterscheidet weiterhin gemäß der Art des Informationsstimulus nach dem Charakter des sensorischen inputs: Von einem *ikonische Gedächtnis* spricht man, wenn die Information visuell gegeben wird und in visueller Form mit Eigenschaften wie Farbe, Helligkeit, Größe, Struktur behalten wird. Von einem *echoischen Gedächtnis* ist die Rede, wenn Informationen auditiv, akustisch gegeben werden und mit den Eigenschaften Lautstärke und Höhe bewahrt werden. Diese beiden Formen sind die wichtigsten. Für das Alltagserleben aber auch für bestimmte pädagogische Aktivitäten sind drei weitere von Bedeutung: Das *olfaktorische Gedächtnis* (Riechgedächtnis), das *gustatorische Gedächtnis* (Geschmacksgedächtnis) und das *haptische Gedächtnis* (Berührungsgedächtnis).

Das Langzeitgedächtnis (LZG) wird nach der Art der gespeicherten Informationen, nach der Beschaffenheit des Gedächtnismaterials, weiter untergliedert. Tuving (1985) unterscheidet: Das *Episodische Gedächtnis*, in dem Ereignisse nach Ort und Zeit abgelegt werden. Es handelt sich um persönliche Erlebnisse wie den ersten Schultag, die erste Liebesbeziehung oder die Meisterprüfung. Da hier die Biographie des Menschen aufbewahrt wird, nennt man es auch das autobiographische Gedächtnis.

Das *Semantische Gedächtnis*, bei dem es um Faktenwissen ohne biographischen Bezug geht, um das allgemeine Weltwissen. Wie in einem Lexikon sind hier Wissensbestände abgelagert. Aufbewahrt wird hier der aktive und passive Wortschatz. Von hier aus geht die Erinnerung an Sprachregeln und Begriffsstrukturen bzw. –klassen. Episodisches und semantisches Gedächtnis werden auch unter dem Begriff „deklaratives Gedächtnis“ oder „explizites Gedächtnis“ zusammen gefasst. Damit wird ausgedrückt, dass diese Gedächtnisinhalte im Bereich des Bewusstseins liegen. Das *Prozedurale Gedächtnis*, das das Wissen wie etwas zu tun ist enthält. Es geht um Bewegungsabläufe, Verhaltensmechanismen, Fertigkeiten wie etwa Fahrradfahren, Schuhe binden oder Klavierspielen. All dieses wird in der Regel unbewusst abgerufen. Dieses Gedächtnis ist daher „nicht-deklarativ“ bzw. „implizit“.

## Das Gedächtnis verändert sich

Fragen wir nun nach speziellen Gedächtnisgegebenheiten im Alter. Lebensgeschichtliche Veränderungen in den Grundlagen des Gedächtnisses beschreibt die Neurobiologie. Auch wenn es erhebliche interindividuelle Unterschiede gibt, die zum Teil vom Bildungsgrad, früherer Tätigkeit und vom Gesundheitszustand abhängig sind, so lässt sich tendenziell u. a. Folgendes feststellen. Das Altern geht mit einer Gewichtsabnahme des Gehirns einher, die etwa ab dem dritten Lebensjahrzehnt beginnt. Die Synapsendichte reduziert sich und es kommt zu einer Verarmung der Dendritenverzweigungen. Auch biochemisch ändert sich einiges. Unter anderem nimmt die Glukoseutilisation etwa um 0,2% pro Jahr ab. Besonders wichtig für unseren Zusammenhang ist der sogenannte Hippokampus, ein Gehirngewebe im limbischen System, das zwischen Groß- und Zwischenhirn liegt. Diese Region ist für die Ablagerung und den Abruf von Gedächtnisinhalten zuständig. Hier sind das Kurzzeit- und das Langzeitge-



dächtnis lokalisiert. In diesem Bereich kommt es im Zuge der normalen Alterung (nicht erst bei krankhaften Prozessen) zu einigen Veränderungen. So kommt es u. a. zu Tanglebildungen (fadenförmige Veränderungen im Cytoplasma der Nervenzellen), neuritischen Plaques (kugelige Ablagerungen außerhalb der Nervenzellen) oder zu granulo-vacuolärer Degeneration (Bildung von Hohlräumen mit Körnern in den Nervenzellen). All dieses hat psychologisch beschreibbare Auswirkungen und markiert pädagogische Anforderungen, denen wir uns nun zuwenden.

Positiv ist zunächst einmal festzustellen, dass im „Senium naturale“, das heißt im normalen, nicht krankhaften Alterungsprozess, kaum Leistungsmin-derungen im Langzeitgedächtnis auftreten. Die Episoden der Biographie gehen nicht verloren. Das gilt besonders für weiter zurückliegende Ereignisse. Auch der semantische Anteil des Langzeitgedächtnisses bleibt bis ins hohe Alter weitgehend erhalten. Das gleiche gilt für das prozedurale Gedächtnis. Alters-spezifische Probleme treten dann auf, wenn es darum geht, neue Inhalte zu erwerben. „Ältere Menschen haben Er-werbsdefizite“ (Fleischmann). Das heißt das Problem der Einspeicherung (Enko-

dierung) und Festigung (Konsolidierung) von Informationen bedarf bei Lernprozessen im Alter einer besonderen Beachtung. Besondere Erwerbshilfen müssen gegeben werden. Was heißt das im Einzelnen?

### **Sorgfalt in der Präsentationsweise ist gefragt**

Sollen Lerninhalte vom Kurzzeitgedächtnis ins Langzeitgedächtnis gelangen, so ist es erforderlich, dass sie gut organisiert und strukturiert sind (Kruse). Besonders ältere Menschen haben große Lernblockaden, wenn das Lern-geschehen wenig transparent ist, wenn unklar ist „wo wir jetzt stehen“ oder „wo das ganze hinführen soll“. Das dürfte nicht nur altersbiologische Gründe haben, sondern auch in einer Lern-geschichte wurzeln, in der die Fähigkeit zur Selbststrukturierung von Vermitteltem nicht trainiert wurde. Die Struktur-thematisierung sollte daher bei Bil-dungsmaßnahmen mit Menschen im höheren Erwachsenenalter permanent gegenwärtig sein: als Vorausinformation „wie es ablaufen soll“, als Zwischen-information „wie es gelaufen ist und weitergehen soll“ und als Schlussinfor-mation „welchen Weg wir gegangen

sind“. Weiterhin ist wichtig, dass ältere Menschen beim Lernen nicht unter Zeitdruck gestellt werden. Eine zu schnelle Präsentation reduziert die Lern-effektivität. Ein langsames Lern-tempo führt auch dazu, dass genauer gearbeitet wird (Kruse). Das Lernen im Alter ist stör anfälliger als in jüngeren Jahren. Fremde Geräusche, die von draußen in den Lernraum eindringen, lenken ältere Menschen schnell ab. Zu einem Störfaktor können auch die Pausen werden. Während bei jungen Menschen Pausen lernfördernd wirken, werden ältere Menschen durch zu viele und zu lange Pausen „rausgebracht“. Weiterhin fördert es die Lernbereitschaft älterer Menschen, wenn Neues in Anknüpfung an Vertrautes vermittelt wird.

Der Weg ins Langzeitgedächtnis läuft sehr oft über Wiederholungen. Ältere Menschen benötigen mehr Wie-derholungen als jüngere (Kruse). Von daher sollten die zentralen Erkennt-nisschritte in einer Bildungsveranstal-tung immer wieder erneut heraus-gestellt werden. Eine gleichförmige Wiederholung kann bei bestimmten In-halten durchaus sinnvoll sein. Sie kann schließlich auch verkürzt werden. Wiederholungen können auch multi-sensorisch variiert werden. Eine Ent-



deckung über einen rein verbalen Prozess kann möglicherweise in einem Bild erneut entdeckt werden oder aus einem Lied erneut herausgehört werden und somit verstärkt werden.

### **Alle Sinne wollen bedacht werden**

Das Erwerbsproblem wirft weiterhin die Frage nach den zu bedienenden Sinneskanälen auf. Es liegen einige Untersuchungen über die Veränderung der Leistungsfähigkeit des echoischen und des ikonischen Gedächtnisses im Alter vor. Diese zeigen, dass es mit zunehmendem Alter zu einer „beschleunigten Zerfallsgeschwindigkeit des Echos“ kommt (Fleischmann). Die verbal gegebene Information zerfällt bei älteren Menschen schneller als bei jüngeren Menschen. Demgegenüber stellt sich im Alter der Erhalt des ikonischen Gedächtnisses günstiger dar. Das Löschen von visuellen Informationen verläuft langsamer. Daraus ist für die Bildungsarbeit abzuleiten, dass es zweckmäßig ist, Informationen möglichst über Bilder zu vermitteln bzw. verbale Informationen bildunterstützt (audio-visuell) zu präsentieren. Das müssen nicht nur ganz reale, materiale Bilder sein. Es können auch mentale Bilder sein. Viele Daseinsweisen lassen sich durch Imaginationsübungen illustrieren. Je nach dem Lerngegenstand wird man im Sinne einer multi-sensorischen Präsentation auch Unterstützungen durch geruchliche, geschmackliche oder berührende Reize erwägen.

### **Nur persönlich Relevantes kommt an**

Das Erwerbsproblem ist zudem ein Relevanzproblem. Sowohl beim Themenangebot wie auch bei der Wahl der einzelnen Bildungselemente ist das Relevanzproblem von besonderer Bedeutung. In jüngeren Jahren ist der Mensch beruflich wie auch privat gezwungen, sich mit Dingen zu beschäftigen, für die nicht unbedingt ein persönliches Interesse vorhanden ist. Lernen geschieht weitgehend fremdbestimmt. Im Alter fällt dieser Zwang weitgehend weg. Der Mensch muss nicht mehr neue Arbeitstechniken lernen, die für sein Berufsleben erforderlich sind. Da er keine Schulkinder mehr hat, muss er sich auch nicht mehr mit Veränderungen in der Kulturpolitik befassen. Das

Alter befreit dazu, sich auf Dinge zu beschränken, die von rein persönlicher Relevanz sind. Und der alte Mensch gönnt sich diese Freiheit. „In der Regel lernen ältere Menschen nur jene Dinge, die für die eigene Lebenssituation Relevanz besitzen“ (Kruse). Lernangebote werden sie daher auf die persönliche Bedeutsamkeit hin befragen und nur das mit Aufmerksamkeit versehen, was für sie unmittelbar bedeutsam ist. Es ist daher Aufgabe der Bildungsplaner weniger danach zu fragen, was aus irgendeinem Grunde „dran ist“, sondern sich von den vermutlichen Motivationen der Zielgruppe leiten zu lassen. Das gilt bereits im Werbestadium für die Themenangebote und dann auch für die Einzelangebote innerhalb der laufenden Veranstaltung. Bildungsplanung „von oben“ blockiert Teilnahmeverhalten; Bildungsplanung „von unten“ fördert sie.

### **Ältere Menschen brauchen Abrufhilfen**

Es wurde bereits gesagt, dass das Langzeitgedächtnis im Alter ziemlich stabil bleibt. Was dort einmal eingespeichert ist, bleibt lebenslanglich erhalten, geht nicht verloren. Dennoch hat der Mensch mit zunehmendem Alter ein Langzeitgedächtnisproblem. Der ältere Mensch hat ein Abrufproblem (Dekodierungsproblem). Das durchaus Vorhandene tritt nicht mehr so leicht ins Bewusstsein wie in jüngeren Jahren. Der ältere Mensch erinnert sich nicht mehr so leicht. Mit zunehmendem Alter wird die Fähigkeit zum „free recall“, zum Abruf ohne Hilfen, häufig schlechter (Kruse). Von daher braucht der Mensch Abrufhilfen (retrieval cues). Dies ist bei jeder Bildungsmaßnahme nötig, denn jedes Lernen ist auf den Rückgriff von schon Vorhandenem angewiesen. Besonders notwendig ist der Rückgriff auf alte Wissens-, Erfahrungs- und Erlebnisbestände bei Bildungsveranstaltungen, die biographisch ausgerichtet sind. Biographisches Arbeiten lebt geradezu vom Rückgriff auf abgelegte Bestände des Langzeitgedächtnisses. Es gibt mehrere Möglichkeiten der Abrufhilfe. Erinnerungsfördernd ist der Austausch von Erinnerungen in der Gruppe. Die Erinnerung des Einen reaktiviert Erinnerungen des anderen. „Jetzt, wo du das sagst...“. Erinnerungsfördernd können auch Bilder sein, die früher Erlebtes darstellen oder Gegen-

stände, die früher in Gebrauch waren. In bestimmten Zusammenhängen lässt sich Erinnerung auch über den Geruchs- oder Geschmackssinn herstellen. Auch unter dem Gesichtspunkt der Abrufhilfe ist mult-sensorisches Vorgehen lernfördernd. Erinnerungen löst auch „ein Lied aus alten Zeiten“ oder ein früher gelerntes Gedicht aus. Lieder, Gedichte und das Erzählen von Geschichten haben eine besondere emotionale Qualität. Das emotional Besetzte stimuliert und reaktiviert im besonderen Maße Erinnerungen.

In der aktuellen gerontologischen Forschung ist man sich einig: Ältere Menschen lernen durchaus nicht schlechter als jüngere Menschen. Sie lernen vielmehr anders. Sieht man bei erwerbspädagogischen Unternehmen die spezielle geragogische Situation und geht auf die besonderen gerontopsychologischen Gegebenheiten bezüglich Gedächtnis und Lernverhalten ein, so erweisen sich Bildungsmaßnahmen mit Älteren keineswegs als Unternehmen mit geringerer Reichweite.◆

# Theologisches Forum Lüneburg

Folker Thamm

Das Theologische Forum Lüneburg hat eine alte Tradition, ist aber immer noch ziemlich frisch, was Fragestellung und Themen betrifft. Seit 38 Jahren richtet es sich nicht so sehr an die „Gebildeten unter den Verächtern der Religion“ (Schleiermacher Anfang des 19. Jahrhunderts), sondern an Interessierte und auch kirchlich Distanzierte.

Wir sind in Lüneburg stolz auf ein gutes ökumenisches Klima. So ist das Theologische Forum eine gelungene Zusammenarbeit zwischen Lutheranern, Reformierten und Katholiken, also der evangelischen und katholischen Erwachsenenbildung und der Volkshochschule. Ich bin als Beauftragter für Erwachsenenbildung im Kirchenkreis Lüneburg Mitglied im Team von fünf Personen. Jedes Team-Mitglied moderiert einen der fünf Abende, die jeweils im März stattfinden.

Mitten in Lüneburg liegt das „Glockenhaus“, ein städtisches Kulturzentrum. Dort finden die Veranstaltungen statt. Durchschnittlich kommen 100 bis 150 Personen pro Abend, so dass es uns gelungen ist, durch Eintritt das theologische Forum kostendeckend zu veranstalten.

Manchmal müssen wir in große Kirchenräume umziehen, wenn unser Landesbischofin kommt oder gar Eugen Drewermann zugesagt hat.

Rundfunk und Presse begleiten interessiert die Veranstaltungen, die meistens nach einem ähnlichen Muster ablaufen: 45 bis 60 Minuten Vortrag – Pause – 60 Minuten Diskussion mit dem Referenten. Meist kommen die Vortragenden von Universitäten und sind gut vorbereitet. Wenn sie dann in der Diskussion frei formulieren, hängen die Teilnehmer oft an ihren Lippen und sind sehr engagiert bei der Sache. Das sind dann Höhepunkte des öffentlichen Diskurses.

Wir versuchen bei der Auswahl der Themen die „Nase im Wind“ zu haben.

Ich gebe einige Beispiele aus den vergangenen zehn Jahren.

- ◆ 1993 war das Thema „Die Dichter und der Liebe Gott“; es gab Dichterrinnen-Lesungen, Heinrich Heine wurde in der Heine-Stadt Lüneburg wieder ins Bewusstsein gebracht, Prof. Kuschel aus Tübingen war eingeladen, über das Jesus-Bild in der modernen Literatur zu referieren.
- ◆ 1995 „Frieden ist mehr als kein Krieg – Nachdenken über Gott und Geschichte vor und nach dem 8. Mai 1945“
- ◆ 1997 „Ihr könnt nicht Gott dienen und dem Mammon – Der Christ und das Soziale in der Marktwirtschaft“, hier haben wir versucht, vor vielen Jahren die Thematik, die uns heute ganz aktuell beschäftigt, öffentlich anzusprechen und ins Bewußtsein zu bringen. Uns kam es darauf an, neben Sozialethikern auch Unternehmer zum Theologischen Forum einzuladen, um öffentlich über ihre Unternehmensphilosophie zu diskutieren.
- ◆ 1999 Jahrtausendwende: Mythen – Visionen – Reflexionen. Wir hatten Eugen Drewermann gewonnen und Johann Baptist Metz, Peter Kafka als Astrophysiker und Gerhard Sauter als systematischen Theologen, für den wir das Thema: „Hoffen am Ende des 2. Jahrtausend“ ausgewählt hatten.

Dann folgten Theologischen Foren:

- ◆ 2000 „Neue Fragen – Alte Antworten: Brauchen wir eine andere Ethik?“
- ◆ 2001 „Wo liegt der Himmel? – Nachdenken über das Diesseits und Jenseits.“

- ◆ 2002 „Die Würde des Menschen ist antastbar“

In diesem Jahr 2003, im Jahr der Bibel nahmen wir diese Thema auf und formulierten: „Das Buch der Bücher – die Bedeutung der Bibel für unsere Kultur“.

Wir baten die Ratsbücherei, ihre Bibelschätze aus vielen Jahrhunderten der Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Diese Bibelausstellung wurde ein voller Erfolg. Nicht nur unzählige Erwachsene, sondern auch viele Schulklassen und Konfirmandengruppen nahmen an Führungen teil. Im Theologischen Forum wurden besonders hermeneutische Fragen behandelt.

Ich begleite von Seiten der Evangelischen Erwachsenenbildung das Theologische Forum seit 15 Jahren.

Diese Aufgabe macht Spaß. Irgendwie habe ich das Gefühl, theologisch am „Puls der Zeit“ zu bleiben. Für mich persönlich ist die Planung und Durchführung der Veranstaltungen auch so etwas wie eine persönliche Fortbildung. Wir versuchen zu den von uns ausgewählten Themen die jeweils besten Referenten/innen aus dem deutschsprachigen Raum zu gewinnen. Und meistens haben wir wegen der sehr langfristigen Planung auch Glück. Oft wünschen wir uns auch eine größere didaktische Erfahrung der Vortragenden. Manchmal wundern wir uns über den Vortragsstil, der auf Universitäten wohl noch gepflegt wird und in der Erwachsenenbildung schon lange überwunden ist. Aber, wenn wir die vielen Veranstaltungen der vergangenen Jahre überblicken, haben wir das Gefühl: das Theologische Forum Lüneburg hat wissenschaftliches und pädagogisches Profil, ist ein ökumenisches Erfolgsprojekt, wird gut angenommen und ist aus dem kulturellen Leben von Kirche und Stadt nicht wegzudenken. ◆



# Fernsehen macht Spaß – aber ohne Gewalt!?

Eine Kampagne der Konföderation  
evangelischer Kirchen in Niedersachsen

*Petra Neddermeyer*

## Vorgeschichte

Im Spätsommer 2001 traf sich in der Geschäftsstelle der Konföderation eine kleine Arbeitsgruppe. Die ökumenische „Dekade zur Überwindung von Gewalt“ war eingeleitet und damit die Diskussion, mit welchen Inhalten, Zielen und Methoden das anspruchsvolle Programm des ökumenischen Rates der Kirchen in Arbeitsvorhaben und Projekten vor Ort aufgegriffen werden könne.

Die Arbeitsgruppe verabredete eine Kampagne gegen Mediengewalt, die sich gezielt auf Vorhaben zur Gewaltprävention in Kindergärten bezieht. Es sollten im Rahmen der dortigen Elternarbeit der Fernsehkonsum von Kindergartenkindern und seine Auswirkungen auf sie einer kritischen Betrachtung unterzogen werden.

Es lag nahe, bei der Konkretisierung und Operationalisierung dieser Projektskizze an die EEB Niedersachsen heranzutreten und ihre Erfahrungen als „Projektmacherin“ abzurufen, war doch das Design des Kampagnenverlaufs noch recht diffus und deren Akteure unbestimmt.

Es folgen etliche Vorbereitungssitzungen, bis Anfang 2002 die Kampagne „Fernsehen macht Spaß – aber ohne Gewalt!?“ konzipiert war. In der begleitenden Planungsgruppe waren nun neben der EEB und der Konföderation als Projektträger die Fachberatung für evangelische Tageseinrichtungen für Kinder vom Diakonischen Werk, das Diakonie-Kolleg Hannover, die Niedersächsische Landesmedienanstalt und der Verein Blickwechsel aus Göttingen vertreten.

Der Zeitraum des Vorhabens wurde auf zwei Jahre festgelegt und die Landesmedienanstalt beteiligte sich neben den fünf Landeskirchen an den beträchtlichen Projektkosten.

## Ausgangslage

Unsere heutige Welt wird von Bildern beherrscht. Die Medien mit ihren Figuren, Geschichten und Bildern haben eine große Anziehungskraft und Bedeutung in der Alltagswelt von Kindern. Die unterhaltungsorientierte Vielfalt und das quantitativ umfangreiche Angebot der kommerziellen Fernsehanbieter verführen zu erhöhter Fernsichtnutzung.

Laut Untersuchungen sehen schon die Drei- bis Fünfjährigen täglich durchschnittlich 96 Minuten fern. Dabei sind sie häufig mit Bildern und Inhalten konfrontiert, die für sie unverständlich sind, ja bisweilen Ängste auslösen.

Täglich serviert das Fernsehen auf allen Kanälen zusammen sechzig Morde frei Haus, insgesamt sind es 2.745 Gewalttaten in einer durchschnittlichen Fernsehwoche. Die Frage, welche Auswirkungen gewalthaltige Medieninhalte auf Kinder ausüben, beschäftigt Medienpädagoginnen und –pädagogen seit vielen Jahren.

Eine Fülle von Theorien zur Wirkung von Gewaltdarstellung in den Medien stehen zur Verfügung. Die Bandbreite reicht von kognitiven Ansätzen, die grundlegende Einstellungsänderungen bei regelmäßigem Konsum erkennen, über psychologische, die Abstumpfung und damit Desensibilisierung gegenüber alltäglicher Gewalt prognostizieren bzw. den Gewaltdarstellungen eine ansteckende, imitationsfördernde Wirkung nachsagen.

Ganzheitliche Ansätze betonen die Relevanz des sozialen Kontextes in der Wirkung und Einflussnahme von Medieninhalten. Je gewaltbereiter das Milieu und schwächer das soziale Umfeld des Kindes, desto eher werden dargestellte Gewaltanwendungen als Mittel der Konfliktlösung akzeptiert, schematische Muster von „Gut und Böse“ in den Einstellungen übernommen.

Die empirisch untermauerten Theorien der Wirkungsforschung legen die Forderung nahe, statt an den Symptomen zu arbeiten, die Ursachen zu bekämpfen; das heißt: die Darstellung und Verbreitung von Gewaltszenen in den privaten und öffentlich-rechtlichen Sendern zu unterbinden. Ganz offensichtlich stehen jedoch dieser Forderung kommerzielle Interessen im Wege – mit Angst und Horror lässt sich viel Geld verdienen. Da unsere Anschauung von der Welt immer stärker durch das





Anschauen von durch Medien vermittelten Bildern geprägt wird, stellt sich die Frage, wie Kinder schon sehr früh auf einen kritischen Umgang mit diesen Bildern vorbereitet werden können.

Hier setzt die Kampagne „Fernsehen macht Spaß – aber ohne Gewalt!“ der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen an.

### Ziele der Kampagne

Mit der Kampagne wollten die evangelischen Kirchen auf die zunehmende Gewalt im Fernsehen reagieren und sich dabei an die rund 800 Kindergärten und -tagesstätten in evangelischer Trägerschaft wenden.

Dabei steht im Mittelpunkt:

- ◆ Kinder zu unterstützen, ihre Medien-erlebnisse zu verarbeiten und dabei Fiktion und Wirklichkeit unterscheiden zu lernen,
- ◆ ErzieherInnen zu befähigen, die „Medienspuren“ der Kinder zu lesen und sie ausdrücken zu lassen, was sie bewegt,
- ◆ Eltern zu unterstützen bei der Suche nach einem angemessenen Medien-umgang in der Familie.

Nicht erst mit der Pisa-Studie ist deutlich geworden, dass die höchst intensive Lernzeit vor dem sechsten Lebens-jahr bisher in Deutschland viel zu wenig genutzt wird. Zu einer Vorbereitung auf einen kritischen Umgang mit durch Medien vermittelten Bildern bei Kindergartenkindern braucht es jedoch auch Fachkräfte, die medien-pädagogisch qualifiziert sind. Gleich-zeitig müssen begleitend elterliche Kompetenzen gestärkt und einbezogen werden.

### Bisheriger

#### Verlauf der Kampagne

Eine vorgeschaltete Tagung unter Be-teiligung von Medienwissenschaftlern, Jugendschutzbeauftragten und Vertre-terinnen aus Tageseinrichtungen mach-te das Anliegen und die Inhalte des Pro-jektes bekannt.

Am 20. September 2002, dem Welt-kindertag, startete die Kampagne mit Pressegesprächen und Hörfunkinter-views. Die Aufmerksamkeit war sehr groß und binnen kurzer Zeit erklärten sich 136 Tageseinrichtungen für Kinder bereit mitzuarbeiten.

In allen fünf Kirchen der Konfödera-tion wurden regionale Kampagnen-Standorte gebildet, so dass ab Ende 2002 und in 2003 mit der konkreten Arbeit begonnen werden konnte.

Zusammen mit Referentinnen des Vereins Blickwechsel werden medien-pädagogische Fortbildungen und Studi-entage in den Einrichtungen durchge-führt, Elternabende geplant und zum Teil mitbegleitet und Medienprojekte ini-tiiert und beraten.

Es entstanden bisher kleine Hör-funkproduktionen, Theaterstücke und Videofilme sowie Bilderbuchkinos. Akteure waren und sind die Kinder, be-gleitet von Erzieherinnen und Eltern.

Ihre Figuren und Helden stehen im Mit-telpunkt – von Bibi Blocksberg bis Sailor Moon.

Die Arbeit wird im Herbst 2003 im Rahmen eines Workshops der Öffent-lichkeit vorgestellt. Es lässt sich schon heute sagen, dass eine Fokussierung auf den vorschulischen Bereich und das Kindergartenalter absolut richtig war und in eine Lücke stieß.

Kinder suchen in den Medien nach Vorbildern für ihre jetzigen und zukünftigen Rollen, das Fernsehen hat für sie daher eine starke Orientierungsfunktion.

Kinder lieben das Fernsehen und verbringen sehr viel Zeit mit ihm, sie sind den gewalthaltigen Inhalten jedoch oft nicht gewachsen und brauchen die Unterstützung durch Eltern und Erzie-herinnen, die sich auf das Fernseherle-ben der Kinder einlassen und bereit sind zu hören, was diese zu sagen ha-ben.

Die Kampagne ist insofern ein Bei-trag zur Förderung und Stärkung der Medienkompetenz. Die projektorien-tierten Erzieherinnenfortbildungen schu-len einen kritischen und bewussten Umgang mit Medien, der neben den klassischen Kulturtechniken als Schlüs-selkompetenz in der heutigen Infor-mationsgesellschaft einzustufen ist.

### Perspektiven

Die Projektleitung und –koordinierung durch die EEB Niedersachsen wird Ende des Jahres beendet. Ein zeit-und personalintensiver Arbeitsschwer-punkt kann damit erfolgreich abge-schlossen werden. Über ein Drittel der niedersächsischen Kindergärten in evangelischer Trägerschaft konnten bis-her erreicht und nennenswerte kirch-liche und öffentliche Projektfördermit-teln eingeworben werden.

Die Förderung von Projekten zur Entwicklung und Stärkung der Medien-kompetenz bleibt eine Aufgabe, in die gute Erfahrungen einbracht werden können. Die EEB bleibt damit Partnerin für die medienpädagogischen Qualifi-zierung von Erzieherinnen unter Einbe-ziehung der Elternschaft, gibt aber die Verantwortung in die Hände interessier-ter Kindergärten und Horte ab.

Eine ausführliche Dokumentation der Auftaktveranstaltung und erste Praxis-berichte der Kampagne sind mittlerwei-le veröffentlicht und bei der EEB Nieder-sachsen zu beziehen. ◆

# „BlumenWelten“ in Braunschweig und Umgebung

Politische Bildung und Aktion

Jutta Salzmann

Hat politische Bildung überhaupt noch eine Zukunft? Allerorten wird der Rückgang an Interesse beklagt, die Statistiken belegen: politische Bildung – nie Hauptbereich der Erwachsenenbildung – ist rückläufig. Zumindest mit der bisherigen Form von Vorträgen und Seminaren wird es immer schwieriger, Menschen zu interessieren.

Blumenwelten – diese Braunschweiger Kampagne zeigt, dass politische Bildung wahrgenommen wird, wenn ein zeitgemäßes, attraktives Medium genutzt wird, wenn ungewöhnliche Kooperationspartner mit im Boot sind und wenn der Veranstaltungsort möglichst zentral in der Innenstadt liegt, möglichst ganztägig geöffnet ist und von vielen Menschen frequentiert wird.

## Worum ging es?

Etwa 80 % der Schnittblumen in Deutschland stammen nicht aus einheimischer Produktion. Besonders im Winter haben viele der Blumen eine weite Reise hinter sich: jede zweite Blume stammt aus Ländern des Südens wie Kenia, Ecuador, Kolumbien, Simbabwe oder Tansania. Diese Blumen werden auf großen Plantagen unter menschenunwürdigen und umweltzerstörenden Bedingungen angebaut, Bedingungen von denen besonders Frauen betroffen sind. Seit 1999 gibt es das sogenannte FLP-Label (Flower-Label-Program), mit dem Blumen zertifiziert werden, die unter menschen- und umweltschonenden Bedingungen angebaut wurden (existenzsichernde Löhne, keine Kinderarbeit, Gesundheitsschutz, geringerer Pestizideinsatz, Gewerkschaftsfreiheit – so einige der Kriterien). Bundesweit sind es über 700 Blumenläden, die FLP-Blumen verkaufen und im Internet aufgelistet sind. Suchte man jedoch nach Läden in Braun-

schweig und Umgebung, war da absolut nichts, leere Wüste in der FLP-Landschaft sozusagen. Wer in Braunschweig FLP-Blumen kaufen wollte, musste nach Hannover, Hameln oder Göttingen fahren – selbst hochmotivierte Menschen nehmen einen solchen Aufwand nicht auf sich.

An dieser Situation etwas zu ändern, das nahmen sich vier Institutionen bzw. Gruppen in Braunschweig und Wolfenbüttel im Sommer 2002 vor: die Evangelische Erwachsenenbildung Braunschweig, das Diakonische Werk Braunschweig, die Braunschweiger Gruppe von Terre des Hommes und die Kreisvolkshochschule Wolfenbüttel. Wie kam es zu diesem Zusammenschluss?

Der für Brot für die Welt zuständige Mitarbeiter des Diakonischen Werkes hatte das Blumenthema schon länger im Blick, scheute vor einer FLP-Kampagne zurück, solange er den Kunden keine örtlichen Blumenläden nennen konnte.

Die Terre des Hommes-Gruppe in Braunschweig hatte schon zwei Jahren zuvor damit begonnen, Unterschriften von Menschen zu sammeln, die bereit wären, FLP-Blumen zu kaufen, so es sie denn gäbe. Aber bei Gesprächen mit Blumeneinzelhändlern und Großhandel war die Gruppe nicht weitergekommen.

Die Versuche waren am immer gleichen Kreislauf gescheitert, bei dem einer dem anderen die Verantwortung für den ersten Schritt zuwies: der Einzelhandel verwies auf die Kunden und den Großhandel, der Großhandel verwies auf die Einzelhändler, die Kunden wiederum auf den Einzelhandel – immer mit dem Tenor: „Es gibt weder Angebot noch Nachfrage – also sind FLP-Blumen kein Thema für uns“.

Auch die EEB in Braunschweig, die regelmäßig Veranstaltungen zu ent-

wicklungsbezogenen Themen anbietet, hatte die Frage des Blumenanbaus bisher nicht zum Thema gemacht, weil den Teilnehmern vor Ort keine Handlungsperspektive im Sinne anderen Kaufverhaltens aufgezeigt werden konnte.

In diese Situation hinein kam die Anfrage der Leiterin der örtlichen KVHS Wolfenbüttel an die Evangelische Erwachsenenbildung, ob man nicht gemeinsam etwas zum Thema FLP-Blumen planen und als Aufhänger die in NRW produzierte Ausstellung „BlumenWelten – der dornige Weg vom Feld zur Vase“ ausleihen wolle.

Durch Querverbindungen aus der EEB zu Brot für die Welt und der Terre des Hommes Gruppe entstand ein Initiativ-Kreis, der sich zum ersten Mal im Juni 2002 traf und der in seiner Vielfältigkeit sehr zum Erfolg der Kampagne beigetragen hat.

## Wie sind wir vorgegangen?

In Braunschweig kam es durch gute Kontakte zum Staatstheater sehr bald zu einem Gespräch mit dem Intendanten. Dieser war an Thema und Anliegen interessiert und sofort bereit, die Kassenhalle des Staatstheaters für die Ausstellung und ein Foyer für die Eröffnungsveranstaltung zur Verfügung zu stellen.

In Wolfenbüttel wurde die Kreisvolkshochschule als Ausstellungsort gewählt.

Im weiteren Vorgehen setzten wir parallel an mehreren Punkten an:

Wir luden einen Vertreter des Niedersächsischen Floristenverbandes zu einem der Vorbereitungstreffen ein, nahmen Kontakt zum Großhandel, zu Floristen-Ausbildungsklassen der Berufsbildenden Schulen sowie des Oskar-Kämmer-Bildungswerkes auf und konnten einen Mitarbeiter der Biologischen Bundesanstalt für Forst- und Landwirtschaft in Braunschweig, der sich seit Jahren mit der Frage der Schnittblumen befasst und die Standards des FLP-Labels mit entwickelt hat, gewinnen, als Fachmann in unserer Kampagne mitzuarbeiten.

Wir planten inhaltlich für die Eröffnungsveranstaltungen, entwickelten einen Flyer mit Rückmeldekarte, den wir über die Verteiler der beteiligten Institutionen und Gruppen an etwa 4.000 Personen verschickten und vor Ort aus-



legten, schickten den Flyer mit Begleitbrief an sämtliche Blumenläden in Braunschweig, Wolfenbüttel und Umgebung sowie eine gesonderte Einladung für die Eröffnungsveranstaltungen an VertreterInnen aus Politik, Wirtschaft, Kirche und Kultur der beiden Städte.

Soweit lief alles gut und nach Plan – jedoch: Eine Woche vor Eröffnung der Ausstellung hatten wir noch immer keinen einzigen Blumenhändler gefunden, der bereit war, FLP-Blumen zu verkaufen, auch der Großhändler zeigte sich noch sehr reserviert.

Dann änderte ein Presseartikel die Lage: wir hatten auf unserer Pressekonferenz die Journalisten gebeten, einen Appell an Blumenhändler zu veröffentlichen, sich zu beteiligen. Die Journalistin einer Zeitung, die kostenlos in alle Haushalte geliefert wird, recherchierte auf eigene Faust, sprach mit der Floristin, die den wöchentlichen „Blumentip“ für die Zeitung schrieb, und erläuterte ihr das Anliegen von FLP. Bereit mitzumachen wandte sich die Blumenhändlerin gemeinsam mit der Journalistin an den örtlichen Großhändler – ein halbseitiger Artikel mit Farbfotos erschien in der Zeitung, und siehe da: es bewegte sich etwas. Am Eröffnungstag waren zehn Geschäfte aus Braunschweig und Umgebung bereit mitzu-

machen, zunächst für den Zeitraum Februar bis April 2003, der Großhändler garantierte die Lieferung frischer FLP-Blumen dreimal wöchentlich. Wir versprachen den Blumenhändlern, dafür zu sorgen, dass ihr Engagement auch stadtwweit bekannt würde.

Bei der Ausstellungseröffnung in Braunschweig am 3.2.03 gab es einen Mix aus Information in Form einer Talk-Runde und Musik. Vertreter von Terre des Hommes, Blumenhändler aus Hannover mit und aus Braunschweig ohne Erfahrungen im Handel mit FLP-Blumen sowie dem Mitarbeiter der Biologischen Bundesanstalt sprachen über unterschiedliche Aspekte des Flower Label Programms – moderiert von einem Mitglied des Staatstheaters. Eine Sopranistin des Staatstheaters sang Lieder aus My Fair Lady und andere „blumenhaltige“ Songs – alle Beteiligten verzichteten auf ein Honorar.

Die FLP-Rosen für die Dekoration hatte der Großhändler gestiftet. Hergestellt hatte die Dekoration die Floristen-Ausbildungsklasse des Oskar-Kämmer-Bildungswerkes.

50 Stühle hatten wir hoffnungsvoll gestellt, über 100 Leute kamen, die letzten mussten stehen.

Auch die Eröffnung in Wolfenbüttel am 17.2.03 war mit 40 Menschen gut besucht. Der Schwerpunkt lag hier im

literarisch-musikalischen Bereich: eine Lesung „Blumen in der Weltliteratur“ im Wechsel mit Tango und Folklore aus Argentinien.

Unter dem Motto „Wir machen mit“ listeten wir auf Plakaten und Handzetteln alle Blumengeschäfte auf, die sich an der Kampagne beteiligen. Sobald ein neuer Händler dazukommt, wird die Liste aktualisiert. Im Moment, Ende März, beteiligen sich bereits 25 Geschäfte in Braunschweig und Umgebung.

Ein großer Teil des Erfolges der Kampagne ist der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zu verdanken. Hier haben alle vier beteiligten Institutionen ihre jeweiligen Kontakte optimal genutzt: Innerhalb von 1 1/2 Monaten hatten wir neun Zeitungsartikel, dazu mehrere Berichte im Lokalsender „Radio Okerwelle“ sowie einen längeren Beitrag und tägliche Hinweise auf die Ausstellung in NDR 1.

### Was planen wir weiter?

Wir versuchen derzeit, die Stadträte von Wolfenbüttel und Braunschweig zu motivieren, bei öffentlichen Anlässen nur noch Rosen mit FLP-Label zu verwenden. Gleiches soll im Hinblick auf kirchenleitende Gremien geschehen. Geplant sind im kirchlichen Raum zu-

dem Info-Veranstaltungen über FLP für Küster, PfarrerInnen, Kirchengenossen, Besuchsdienst-MitarbeiterInnen sowie Ehrenamtliche aus der Weltladenarbeit.

Nach Ablauf der ersten Phase wird es ein Auswertungstreffen mit den beteiligten Blumenhändlern geben, bei dem auch Aktionen und Anlässe für die Wiederbelebung der Kampagne nach der Sommerpause überlegt werden sollen.

Mit den Erfahrungen aus Braunschweig wollen wir Mut machen, das Thema FLP-Blumen in lokalen oder regionalen Zusammenhängen aufzugreifen, sich dazu mit mehreren Bündnispartnern zusammenschließen, von vornherein zu versuchen, den Handel und den Floristenverband sowie Floristen-Ausbildungsstätten mit einzubeziehen und in intensive Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zu investieren. Die Ausstellung „BlumenWelten“ hat sich – wenn auch in der Ausleihgebühr nicht ganz billig! – als gutes Medium für die öffentliche Präsentation der Themen erwiesen. ♦



***Oben: Stand der Ausstellung „BlumenWelten“ in der Kassenhalle des Staatstheaters Braunschweig.***



***Links: Ralf Kleefeld, Kleine Bühne Wolfenbüttel, bei einer Lesung zum Thema „Blumen in der Weltliteratur“.***



# Projekt: Beratung und Begleitung von Eltern-Kind-Gruppen

Petra Neddermeyer im Gespräch mit Anke Grimm

Wenn aus Paaren Eltern werden, ist dies eine gewaltige Veränderung ihres gewohnten Lebens. Der Sprung ins Elterndasein konfrontiert mit Fragen und verlangt nach Einstellungen, die sich Erwachsene selbst erarbeiten müssen, bevor sie Kindern Orientierung geben können. Umso wichtiger ist jetzt der Kontakt und Austausch mit anderen Eltern.

Die Anzahl der Eltern-Kind-Gruppen ist daher in den letzten Jahren stetig angewachsen. Es gibt allein in der Ev.-luth. Landeskirche Hannover ca. 2.800 Eltern-Kind-Gruppen. In der Regel arbeiten diese Gruppen selbstorganisiert und ehrenamtlich in den Räumen der Kirchengemeinden, zum Teil ohne Anbindung an diese.

Seit über 12 Jahren ist die Eltern-Kind-Arbeit ein Schwerpunkt in der Evangelischen Erwachsenenbildung Niedersachsen. Die EEB begleitet dieses Arbeitsfeld konzeptionell und qualifiziert die Gruppenleitungen, berät beim Aufbau einer Eltern-Kind-Gruppe, fördert sie durch themenbezogene Arbeitshilfen für Elternabende und finanzielle Zuschüsse.

Jedoch werden mit diesem Angebot bisher nur 10% der existierenden Eltern-Kind-Gruppen in den Gemeinden der niedersächsischen Landeskirchen erreicht. Um die fachliche Begleitung durch die EEB auszubauen, bewilligte die Ev.-luth. Landeskirche Hannovers ein zweijähriges Projekt „Beratung und Begleitung von Eltern-Kind-Gruppen“.

Wir sprachen mit der Projektleiterin und pädagogischen Mitarbeiterin der EEB, Anke Grimm, über dieses Aufgabenfeld.

*Es ist ja erstaunlich, dass in Zeiten von Kürzungen und Einsparungen die Landeskirche Gelder für dieses Arbeitsgebiet zur Verfügung stellt. Warum?*

Ich denke, es gibt verschiedene Aspekte, warum dieses Projekt eingerichtet wurde. Es gibt bisher – nicht nur in der hannoverschen Landeskirche – keine landeskirchliche Fachstelle, die Beratung und Begleitung für dieses Arbeitsfeld bietet. Das heißt, es hat einen innovativen Charakter. Dieses Projekt birgt weiterhin die Chance über die Unterstützung der Eltern-Kind-Gruppen vor Ort junge Familien für die Kirchengemeinden zu gewinnen. Hier liegen vielfältige Möglichkeiten für einen familienfreundlichen Gemeindeaufbau. Da die Eltern-Kind-Arbeit ein Schwerpunkt in der EEB Niedersachsen ist, verfügen wir über vorhandene Strukturen, Arbeitshilfen, Konzeptionen, Qualifizierungsangebote, die es gilt zu erweitern und für andere Eltern-Kind-Gruppen nutzbar zu machen.

*Wie soll dieses Projekt laufen bzw. was kann es leisten?*

Für das Projekt: „Beratung und Begleitung von Eltern-Kind-Gruppen in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers durch die EEB Niedersachsen“, so der Name, wurde die Durchführung der EEB Niedersachsen übertragen. Wir sind dabei eine Konzeption und eine Beschreibung des Projektes mit den möglichen Inhalten zu erstellen, um damit in die Lande zu gehen. Es wird ein Modellprojekt, d.h., es wird aus jedem Sprengel ein Kirchenkreis ausgewählt in dem es viele Eltern-Kind-Gruppen gibt, die noch nicht mit der EEB Niedersachsen kooperieren. Dort sollen dann schwerpunktmäßig in den Kirchenkreisen die Gruppenleiterinnen der Eltern-Kind-Gruppen beraten werden, aber auch – wenn gewünscht – die Kirchenvorstände und Hauptamtlichen.

Für diese Beratung vor Ort werden Beraterinnen qualifiziert (langjährige Gruppenleiterinnen, Praxisberaterinnen der EEB, hauptamtliche Mitarbeiterinnen), die in den Kirchenkreisen die Gruppen unterstützen. Sie helfen vor Ort beim Aufbau einer Gruppe, bei Fragen zur Gestaltung der Gruppentreffen oder Elternabende. Bei Bedarf werden



regelmäßige Austauschtreffen angeboten, die sich sowohl mit organisatorischen Fragen zu den Eltern-Kind-Gruppen als auch mit inhaltlichen Fragen (Erziehungsthemen, Familienalltag...) oder Problemen und Konflikten beschäftigen.

Ein weiterer Schwerpunkt wird die Fortbildung und Qualifizierung der ehrenamtlich arbeitenden Gruppenleiterinnen der Eltern-Kind-Gruppen sein.

Weiterhin geht es um Anregungen und Beratung zu Fragen des familienfreundlichen Gemeindeaufbaus und um Vernetzung mit anderen Arbeitsgebieten (z.B. Krabbelgottesdienste).

Voraussetzung ist, dass die Kirchenkreise und deren Hauptamtliche ein Interesse haben, dieses Projekt in ihrem Kirchenkreis anzusiedeln.

#### *Wie sehen die ersten Schritte aus?*

Nachdem wir die möglichen Kirchenkreise ausgewählt haben, werden wir Kontakt über die SuperintendentInnen aufnehmen und das Projekt im Kirchenkreis vorstellen. Dann wird es in den beteiligten Kirchenkreisen erste Kontaktaufnahmen zu den bestehenden Eltern-Kind-Gruppen geben, um genauer herauszufinden, welche Wünsche nach Begleitung und Unterstützung bestehen.

Nach dieser ersten Kontaktaufnahme wird es ein Beratungsangebot vor Ort geben, d.h. ein Treffen zu dem alle Gruppenleiterinnen der Eltern-Kind-Gruppen eingeladen werden. Hier werden qualifizierte Beraterinnen die Fragen der Teilnehmenden beantworten, z.B. wie baue ich eine Eltern-Kind-Gruppe auf, was ist dabei zu beachten, wo bekomme ich Arbeitshilfen her, ...

#### *Mich würde noch interessieren, welche Bedeutung haben Eltern-Kind-Gruppen für die Eltern?*

Viele Mütter und auch Väter sehen sich durch die Geburt eines Kindes mit Situationen, Fragen und Themen konfrontiert, die völlig neu für sie sind und sie verunsichern. Hier sind die Eltern-Kind-Gruppen Treffpunkte und Orientierungsangebote. Die Eltern sind nicht allein, sondern erleben, dass es gut tut andere zu treffen, denen es genauso

geht. Sie können sich austauschen über die vielen kleinen und großen Probleme des neu zu ordnenden Familienalltags und bekommen verschiedene Anregungen zum Umgang damit. Die stattfindenden Gespräche mit anderen Müttern und Eltern rücken die eigenen Erfahrungen in ein neues Licht.

In vielen Gruppen beschäftigen sich die Eltern in der Gruppe oder auf den Elternabenden mit Themen, die sich aus ihrer Lebenssituation ergeben wie z.B. Erziehungsfragen, Zusammenleben in Familie und Partnerschaft, Religiöse Erziehung, Verantwortung für das Leben in der Gesellschaft usw. Bei den Fragen und Themen geht es immer wieder darum, wie Eltern ihre Erziehungskompetenz wahrnehmen und stärken können.

Ja, und auch für die Kinder sind die Treffen wichtig. Sowohl für ihre persönliche Entwicklung als auch hinsichtlich der vielfältigen Lernerfahrungen, die sie machen. Hier können sie erste Kontakte mit Gleichaltrigen knüpfen, erleben das Spielen und Miteinander in einer Gruppe, erleben, was Gemeinschaft heißen kann. Sie machen erste Erfahrungen mit Konflikten und wie sie zu lösen sind.

#### *Es klingt schon an, dass die Eltern-Kind-Arbeit auch für die Kirchengemeinden eine nicht zu unterschätzende Rolle spielen können.*

Häufig ist von Hauptamtlichen zu hören: „Die Eltern-Kind-Gruppen treffen sich nur unter dem Dach von Kirche, aber ansonsten wollen sie mit der Gemeinde nichts zu tun haben“. Während die Frauen aus den Eltern-Kind-Gruppen sagen: „Es kommt nie jemand von den Hauptamtlichen mal vorbei, zum Kuchen backen für's Gemeindefest sind wir gut genug, aber sonst interessiert sich keiner für uns.“ Dies sind zwei sehr unterschiedliche Sichtweisen, wobei ich immer wieder betone, dass es nur miteinander gehen kann. D.h. beide Seiten müssen sich wahrnehmen und die Chance eines familienfreundlichen Gemeindeaufbaus und damit eines fruchtbaren Miteinanders erkennen.

Die Kirchengemeinden erreichen hier eine Zielgruppe, an die schwer heran zu kommen ist, nämlich junge Erwach-

sene zwischen 20 und 40 Jahren. Mit diesem kirchlichen Angebot an Eltern-Kind-Gruppen wird z.B. Neuzugezogenen und kirchlich Distanzierten eine Annäherung an das Gemeindeleben erleichtert, ohne dass sie vereinnahmt werden.

Kinder zwischen Tauf- und Kindergartenalter haben ihren Platz in der Kirchengemeinde.

Der Gemeindealltag wird belebt durch Begegnungen mit vielen neuen Gesichtern.

Eltern-Kind-Gruppen sind Treffpunkte und Orientierungsangebote, die die Familien mit Kindern stabilisieren und sichtbare Akzente im diakonischen Engagement der Kirchengemeinde setzen.

Junge Frauen und Männer bringen sich mit ihrem Engagement in die Kirchengemeinde ein.

Ich denke es ein wichtiger und nicht zu unterschätzender Schatz, den die Gemeinden hier haben.

Eltern-Kind-Gruppen können das Gemeindeleben bereichern und bieten die Chance, den Gemeindeaufbau aktuell und lebendig zu gestalten und damit auch über die Eltern-Kind Zeit hinaus zu wirken.

#### *Zum Schluss noch die Frage, welche Perspektiven verfolgen sie mit diesem Projekt?*

Es fehlt bisher an einer örtlich gut erreichbaren Fachberatungsstruktur für die Eltern-Kind-Gruppen, die sowohl von Ehrenamtlichen als auch Hauptamtlichen genutzt werden kann. Von daher ist langfristig gesehen die Einrichtung einer Fachstelle zur Beratung und Begleitung für die Arbeit der Eltern-Kind-Gruppen unser Ziel. Eine weitere Perspektive sehe ich in der Vernetzung der Gruppen in den Kirchenkreisen und mit anderen Arbeitsfeldern. ♦

# Bundesweite Konsultation Eltern-Kind-Bildungsarbeit in der Ev. Erwachsenenbildung

*Petra Völker-Meier*

In der Eltern-Kind-Bildungsarbeit wird in einer Vielzahl von Orten und Einrichtungen sehr engagiert gearbeitet. Dennoch gibt es bisher keine Fachstellen, die diese oft ehrenamtlich geleistete Arbeit begleiten und qualifizieren. Die Chancen der Eltern-Kind-Arbeit und ihr bereits erreichter Stellenwert sind längst nicht überall bekannt. Darüber hinaus fehlen bisher überregionale Austausch- und Vernetzungs-Möglichkeiten.

Aus dieser Situation heraus entstand im Frühjahr 2001 die Idee einer bundesweiten Konsultation, getragen von der Deutschen Ev. Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE) und den Ev. Erwachsenenbildungs-Einrichtungen in Bayern, Niedersachsen und Nordrhein.

Von der Idee zur Durchführung benötigte das Dreier-Team Petra Herre, DEAE, Anke Grimm und Petra Völker-Meier, beide EEB Niedersachsen, allerdings noch 1 1/2 Jahre! Einige „For-

schungsarbeit“ war zu leisten, um engagierte Arbeitsstellen, vorhandene Konzepte und Materialien möglichst vollständig aufzufinden. – Ohne das besondere Engagement von Anke Grimm und die zusätzliche Finanzierung von Arbeitsstunden durch die EEB Niedersachsen wäre die Vorbereitung kaum zu leisten gewesen.

Die Hanns-Lilje-Stiftung ermöglichte durch ihre finanzielle Förderung die Tagung in dieser Qualität.

Familienbildungsstätten (FBS) und Einrichtungen der Erwachsenenbildung sind in der Eltern-Kind-Arbeit tätig. Und zwar gleichermaßen katholische wie evangelische. Ganz „konkurrenzfrei“ ist die Arbeit nicht. Deshalb war es dem Vorbereitungs-Team besonders wichtig, alle Engagierten zu der Tagung einzuladen, um das Gespräch und die Kooperation unter den Einrichtungen zu fördern. Das Arbeitsfeld ist groß genug für alle!

Der Sitz der EKD in Hannover war sowohl inhaltlich (bundesweite Tagung) als auch von den räumlichen Möglichkeiten her ein idealer Standort für die Tagung.

Es kamen 68 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus ganz Deutschland und dem benachbarten Salzburg, davon 29 aus Familienbildungsstätten. Alle sind haupt- oder nebenberuflich im Eltern-Kind-Bereich tätig. Dazu kamen 13 Mitwirkende, die zeitweilig Referierende, zeitweilig Teilnehmende waren.

Die Fülle des Informationsangebotes erforderte ein sehr konzentriertes Arbeiten. Nach den beiden Referaten mit Diskussion wurde das Programm aufgelockert durch die Vorstellung der Projekte in Arbeitsgruppen. Die Gruppen fanden zweimal hintereinander statt, so dass alle Teilnehmenden die Gelegenheit hatten, zwei Projekte kennenzulernen.

Der „zauberhafte Abschluss“ am Abend brachte befreiendes Lachen über schier unglaubliche Zaubereien. Eine gute Einstimmung war die Andacht am Morgen.

In einem kurzen Vortrag wurden dann zunächst die grundsätzlichen strukturellen Unterschiede in der Arbeit von Familienbildungsstätten und Einrichtungen der Ev. Erwachsenenbildung dargestellt.

Das Podium: Alle, die von Methodik etwas verstehen, sahen diesem Programmpunkt mit Misstrauen entgegen. Zu viele Personen, die etwas sagen





sollten! Die Strukturierung gelang schließlich durch Aufteilung nach Arbeitsebenen: Kirchengemeinde, Kirchenkreis, Landeskirche usw. (und durch Begrenzung der Redezeit auf je 10 Minuten). Der Ideenreichtum und die dargestellten Möglichkeiten, in den unterschiedlichsten Strukturen Eltern-Kind-Arbeit zu leisten waren beeindruckend. Das Publikum ging konzentriert mit und stellte qualifizierte Fragen. Den Abschluss bildeten

- ◆ eine erste Vereinbarung zur Vernetzung sowie
- ◆ eine gemeinsame Resolution zur Eltern-Kind-Bildungsarbeit (s.u.)

Für die Eltern-Kind-Bildungsarbeit war diese Tagung sehr ermutigend. Nicht so bald, aber doch in absehbarer Zeit soll eine weitere Tagung stattfinden. Allen, die dazu beigetragen haben, sei noch einmal herzlich gedankt!

Alle Referate sowie die Inhalte der Arbeitsgruppen sind komplett in der Dokumentation enthalten. Sie kann bei der DEAE oder der EEB Niedersachsen angefordert werden.

### Resolution

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bitten die Evangelischen Kirchen und fordern sie auf,

- ◆ für die fachliche Begleitung und Qualifizierung der umfangreichen Eltern-Kind-Bildungsarbeit unter ihrem Dach zu sorgen, in dem sie – wie für andere Arbeitsbereiche bereits seit langem vorhanden – Fachstellen für Eltern-Kind-Arbeit jeweils bei den Landeseinrichtungen der Ev. Erwachsenenbildung einrichten.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bitten die Kommunen und die Bundesländer und fordern sie auf,

- ◆ die Eltern-Kind-Bildungsarbeit als wichtigen pädagogischen Arbeitsbereich mit eigenem Gewicht zu fördern. ◆

## Das Programm

### Mittwoch, 6. November

13.30 Uhr Begrüßung:  
Petra Herre, DEAE  
Grüßworte

„Familie im Wandel der Gesellschaft – soziologische Aspekte“  
Prof. Dr. Rosemarie Nave-Herz, Universität Oldenburg

„Eltern sein heute – neue Herausforderungen an die Erziehungskompetenz“  
Dr. Annemarie Gerzer-Sass, Deutsches Jugendinstitut München

Herausforderungen, Ansätze und Projekte

- ◆ Die Väter in der Eltern-Kind-Arbeit  
Dirk Wolf, Ev. Familienbildungsstätte Oldenburg
- ◆ Eltern-Kind-Arbeit im sozialen Brennpunkt mit Familien aus verschiedenen Kulturen, Elke Weitzig, Ev. Bildungswerk Nordrhein
- ◆ Gut durch das erste Lebensjahr – sicher durch das Leben  
Karin Gauger-Gryko, Kaiserswerther Seminare Düsseldorf
- ◆ Das erste Lebensjahr, Astrid Gilles-Bacciu (s.u.)

18.45 Uhr Abendessen

„Religiöse Bildung mit nicht-religiösen Eltern“  
Astrid Gilles-Bacciu, Abt. EB, Erzbistum Köln

21.00 Uhr  
„Ein zauberhafter Abschluss“  
mit Michael Sondermeyer

Buchausstellung mit Christian Meyn-Schwarze, Hilden

### Donnerstag, 7. November

8.45 Uhr Andacht  
Anke Grimm

„Grundlegende Arbeitsstrukturen der Eltern-Kind-Bildungsarbeit in der Erwachsenen- und Familienbildung“  
Petra Völker-Meier,  
EEB Niedersachsen

Expertinnen im Gespräch

Qualitätssicherung – Konzepte und Erfahrungen:

Strukturen – Qualifizierung Ehrenamtlicher – Qualitätsstandards

- ◆ Hannelore Baethge, Ev. FBS Osnabrück
- ◆ Andrea Förderer, Ev. Forum Moers
- ◆ Bettina Hertel, Frauenwerk Ev. Lk. Württemberg
- ◆ Annemarie Neureiter-Krejsa, Eltern-Kind-Zentrum, Salzburg
- ◆ Angela Nieder, BAG Kath. FBS
- ◆ Doris Sandbrink, Ev. Bildungswerk Nordrhein
- ◆ Elisabeth Stamm, Ev. FBS Dortmund
- ◆ Dorothea Strichau, AEEB Tutzing
- ◆ Annemarie Verhülsdonk, KK Moers
- ◆ Petra Völker-Meier, EEB Niedersachsen

Ausblick

Vernetzung, Institutionalisierung

13.00 Uhr Ende der Tagung

Moderation:

Petra Herre, DEAE; Anke Grimm, EEB Niedersachsen

*Willst du froh und glücklich leben,  
lass (k)ein Ehrenamt dir geben...*

*(nach Wilhelm Busch)*

## Jede gibt den Wert sich selbst

Die Fortbildungsreihe „Kompetent in  
Öffentlichkeit und Beruf“ – Zwischenbilanz

Anne Maria Muschik

Als ich vor zwei Jahren angefragt wurde, diese Fortbildungsreihe inhaltlich und personennah zu gestalten, hat mich eine Idee daran besonders geizt: Frauen aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen einerseits und in bezahlten und unbezahlten Arbeitsverhältnissen andererseits in einer Fortbildungsreihe zusammen zu bringen und über einen längeren Zeitraum zu begleiten.

Da sitzt eine engagierte Kindergartenleitung neben der Inhaberin eines Handwerksbetriebes, die in ihrer Freizeit eine Stiftung für die Kirchengemeinde auf die Beine stellt. Die Vorstandsfrau eines Frauenhauses berät sich mit der Sportpädagogin über die Gestaltung einer Pressemitteilung, die Rechtsanwältin diskutiert mit der Tagesmutter „Was ist kommunikationsfördernd?“ ... Diese Reihe ließe sich erweitern und sie illustriert, wie vielfältig Frauenleben und weiblicher Lebensentwurf ist.

Angela Biegler, Leiterin der EEB-Geschäftsstelle Verden – Rotenburg und Ulrike Helberg-Manke, Leiterin der Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft im Landkreis Verden, hatten diese Idee der Zusammenarbeit der beiden Institutionen und unterschiedlichen Zielgruppen.

Die ausgezeichnete Resonanz auf den Informationsabend bestätigte:

Der Wunsch nach professionellem Umgang mit eigenen Kompetenzen, unabhängig von Bezahlung und Honorierung verbindet Frauen in Beruf und Berufung gleichermaßen, zumal Frauen häufig in beiden Bereichen handeln. Die Konkurrenz scheint konstruiert.

Mittlerweile qualifizieren sich in zwei Durchgängen „Kompetent“ 29 Frauen aus den unterschiedlichsten Zusammenhängen für Leitungskompetenz und strategisches Weiterentwickeln vorhandener Potentiale.

Jetzt, in der Mitte dieser Reihe, lohnt sich ein Blick zurück und nach vorn.

### Das ist bisher gelaufen:

*Wechsel der Perspektive:* Der bezahlungs- und kontextfreie Blick auf die eigenen Fähigkeiten begleitet die Teilnehmerinnen durch die 14 Monate und acht Bausteine.

„Denke öfter an das, was du hast, als an das, was dir fehlt!“ (Marc Aurel)

Eigene Stärken entdecken, weiterentwickeln und an der richtigen Stelle in effizienter Weise Einfluss nehmen, das stellt hohe Ansprüche an analytische wie kommunikative Fähigkeiten.

*Erweiterung des Repertoires* an professionellem Werkzeug und zielführender Einsatz:

„Bei mir hat sich ganz viel getan. Früher haben wir im Kirchenvorstand bei Sachfragen viel mehr drumrumgereidet und sind ins Klönen abgedriftet. Heute trennen wir das. Wir geben uns bewusst Zeit für das Persönliche und entscheiden andererseits Sachfragen zügig und zielorientiert. Ich bin so viel zufriedener, die Sitzungen sind kürzer.“

*Gestaltungsräume selbst beeinflussen:*

„Am Freitag, wenn unser Baustein beginnt, mache ich bewusst früher Feierabend, um Energie für das Baustein-Thema zu haben. Ich mache die Erfahrung, dass dies meiner Arbeit in der Einrichtung direkt zugute kommt.“

*Durch Wahrnehmungsschulung Störfelder eher erkennen* und so einer Analyse und strategischen Antworten zugänglich machen:

„Konflikte waren für mich früher kein Thema. Heute weiß ich, dass durch das aktive Verhandeln von Meinungsunterschieden die Gefahr der verdeckten Konflikte gebannt werden kann und darüber hinaus mehr Gemeinsamkeit entsteht.“

*Mit Medien und Journalisten klar kommunizieren:*

„Erschreckend, wie viel Information wir verändert, weggelassen und hinzugefügt haben, obwohl wir alle dasselbe Ziel hatten.“ (Teilnehmerin nach einem Kooperationsspiel, eine Art „Stille Post“)

### Ausblick auf die Inhalte weiterer Bausteine

*Persönliche Bedürfnisse und berechnete Ansprüche in Kontakt bringen mit der eigenen Handlungsfähigkeit und Strategien entwickeln:*

„Wie kann ich mit verkrusteten Strukturen umgehen lernen?“

„Wie kann ich mich in der Zusammenarbeit zwischen Vorstandsmitgliedern, Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen besser positionieren?“

*Selbstverständnis und Würdigung der eigenen Arbeit* mit professionellen Instrumenten. Auseinandersetzung mit Macht: „Ich will auch was bewegen.“

*Entwickeln und Unterstützen klarer, transparenter Strukturen.*

Der Anspruch hier: Aufdeckung und Nutzung von verborgenen Werten wie beispielsweise Verfahrensfairness als wesentliche Voraussetzung für das (übrigens gerade ökonomisch-gesunde) Funktionieren hochkomplexer Systeme. Gleichzeitig findet mit einer „Kaskade von unten“ kräftesparend und dennoch effektiv verbindliches Wertemanagement statt.

Aber es geht nicht nur um Werkzeuge. Gleichrangig ist die Frage „Wo?“:

*Wo will und kann ich mit meinen Fähigkeiten auch Einfluss nehmen?*

Netzwerke, Verbindungslinien, Seilschaften, Klüngel – wie auch immer wir es nennen – sind so etwas wie Transportwege und kein Selbstzweck zur Sicherung persönlicher Macht. Einfluss nehmen, um etwas gesellschaftlich Sinnvolles zu bewirken – das gibt die Ziele vor. Strategien zur Umsetzung dieser Ziele sind notwendig, machen Spaß und haben Erfolg.

Der Kreis der Veranstaltungsreihe schließt sich mit der erneuten Selbstklärung. Damit geht erfahrungsgemäß oft eine Neu-Positionierung der eigenen Interessen und Tätigkeiten einher.

Wir dürfen gespannt sein. ♦



# Methodische Gruppen Moderation in der kirchlichen Arbeit

Ingeborg Klapproth-Hildebrandt

Seit mehreren Jahren werden in einigen Arbeitsgemeinschaften der EEB Veranstaltungen zum Thema „Moderation“ angeboten. In der AG Region Hildesheim laufen Grundlagen-, Aufbau- und Konfliktmoderationsseminare.

## Wer zu den Moderationstrainings kommt...

Die Seminare in Hildesheim sind für Haupt- und Ehrenamtliche ausgeschrieben. Sie sprechen alle die an, die in irgendeiner Form mit Gruppen arbeiten. Seit nunmehr fünf Jahren bieten wir Moderation an, die Nachfrage ist steigend. Während sonst an unseren eigenen Angeboten wenige PastorInnen und Männer teilnehmen, ist hier die Zahl überproportional hoch. Die Rückmeldungen der Hauptamtlichen, in einer Fortbildung „nicht nur unter sich zu sein“, sondern mit Ehrenamtlichen zusammen, sind außerordentlich positiv.

Zu dem Erfolg der Kurse trägt bei, dass wir einen externen Bildungsort gewählt haben. Die Seminare finden ausschließlich mit Unterbringung statt. Zusätzlich zu den kleinen Lerngruppen befördert das das Lernklima.

## Was Moderation ist...

Die Methodische Gruppen Moderation (MGM) ist ein Verfahren, das die Kompetenz von Gruppen nutzt, um mit konsensualer Beteiligung aller umsetzbare und tragfähige Ergebnisse zu erarbeiten.

Viele verstehen unter Begriff „Moderation“ zunächst einmal jegliche Form der Gesprächsführung oder Leitung.

Bei der Methodischen Gruppen Moderation geht es darum, eine Macht- und Allwissenheitsrolle der Leitung zugunsten der Verantwortlichkeit aller Teilnehmenden aufzugeben. ModeratorInnen sind für die Struktur, die Gruppe ist für den Inhalt und damit die Arbeits-

ergebnisse zuständig. Moderation ist eine Hebammenmethode – im Gegensatz zu einer Inputmethode – die aus der Gruppe herausholt, was an Wissen und Fähigkeiten in ihr steckt. Die Erkenntnisse der Gruppendynamik einbeziehend und auf dem Hintergrund der Humanistischen Pädagogik und Psychologie wurde sie seit den 60er Jahren entwickelt. Sie setzt sich heute zusammen aus den Bausteinen:

- ◆ Frage- und Antworttechnik
- ◆ Visualisierung
- ◆ Moderationsverhalten

Idealerweise sind ModeratorInnen unabhängig und am Ergebnis nur in so weit beteiligt, als dass sie dafür sorgen, dass das von der Gruppe gesteckte Ziel erreicht wird. Am Ende eines moderierten Gruppenprozesses steht ein Handlungsplan mit konkreten Aufgaben, die für die Teilnehmenden verbindlich sind und von ihnen umgesetzt werden. Da alle an den Entscheidungen beteiligt sind, ist die Identifikation mit den Ergebnissen größer als bei Top-Down-Verfahren. Die Hoffnung, dass Vereinbarungen umgesetzt werden und nicht in Schubladen verschwinden, erfüllt sich, wie die Erfahrung zeigt.

## Wie eine Moderation abläuft...

Der idealtypische Moderationszyklus (s. Schaukasten auf Seite 26) durchläuft sechs Phasen, die den Gesetzen der Gruppendynamik Rechnung tragen.

Der Einstieg dient dem Kennenlernen von ModeratorIn, der Gruppe untereinander und der Arbeitsweise. Gleichzeitig findet mit der Technik „Ein-Punkt-Frage“ eine Hinführung zum Thema statt, die die Teilnehmenden aktiviert. So wie mit der Technik das Thema geöffnet wird, wird es am Ende mit ihr abgeschlossen werden, um die Zufriedenheit mit dem Prozess festzustellen. Mittels „Kartenfrage“ wird in der nächsten Phase das Thema/Problem gesammelt und in Clustern bzw. Oberthemen strukturiert. Als Drittes bildet die Gruppe Rangreihen („Mehr-Punkt-Frage“) der vorher erarbeiteten Oberthemen, um eine interne Wichtigkeit oder Vorgehensweise festzulegen. Die Oberthemen werden in der Bearbeitungsphase in Kleingruppen („Scenario-Technik“) reflektiert und vertieft. Die Kleingruppen entwickeln Lösungen oder erste Schritte. Diese werden in der Phase der Handlungsorientierung oder Planung konkretisiert, auf die realistische Umsetzbarkeit geprüft und als Vereinbarung festgehalten, nicht ohne dass sich jemand aus der Gruppe verpflichtet, diese Aufgabe zu übernehmen und zuzusagen, bis wann sie erledigt sein soll. An dieser Stelle zeigt sich die

Stärke der MGM, denn durch diesen Weg sind Verabredungen genau geregelt. Dass das geschieht, ist Aufgabe der ModeratorInnen.

### Was ein Training beinhaltet...

Diese Methode lernt sich nicht aus Büchern, sondern durch das Erleben und Selbst-Ausprobieren. Deshalb dauert ein Grundlagenseminar drei Tage, an denen die Teilnehmenden eine Beispielmoderation („Schwierige Teilnehmende“) erleben und diese reflektieren. Wenn die o.g. drei Bausteine vermittelt sind, haben die höchstens zwölf Teilnehmenden die Aufgabe, in zwei Kleingruppen eine eigene Übungsmoderation zu planen und durchzuführen. Erfahrungen zeigen, dass die ausführlichen Feedback-Runden, nachdem sich alle als ModeratorIn erprobt haben, besonders gewinnbringend sind. Zum Schluss werden die Umsetzungsmöglichkeiten in die eigene Praxis im Umgang mit Gruppen ausgewertet.

Im Fortsetzungstraining können eigene Moderationserfahrungen supervidiert und das bisher Gelernte vertieft werden. Außerdem ist Inhalt „Die moderierte Besprechung“, was besonders für diejenigen interessant ist, die leidvolle Erfahrungen mit einer ineffizienten Sitzungskultur mitbringen.

Bei der Konfliktmoderation beschäftigt sich die Gruppe nicht nur mit Konflikten, die im Moderationsprozess auftreten können, sondern befasst sich auch mit den Konflikten, die in Zusammenarbeit mit allen Gruppen oder Teams entstehen. Gleichzeitig gibt es eine Einführung in Mediation.

### Was Moderation verändert...

Im kirchlichen Kontext erlebe ich häufig, dass die Person, die Gruppen moderieren möchte, noch weitere Aufgaben zu erfüllen hat, z.B. am Ergebnis gemessen werden wird. Dann gilt es, die Doppelrolle – wieder ganz im Sinne von Moderation – transparent zu machen. Denn Moderation ist zielorientiert, aber ergebnisoffen. Die Moderationshaltung ist zentrales Element. Darin liegt eine große Chance für die, die sich bisher in der Rolle von EntertainerInnen in der Leitung von Gruppen gesehen haben. Wer auf die Kraft von Gruppen vertraut, zu sinnvollen Ergebnis zu gelangen, und dafür ein Verfahren an-

bietet, kann die eigene Person sehr zurücknehmen.

### Wie Moderation eingesetzt werden kann...

Das Spektrum der Möglichkeiten ist sehr breit. In ihrem gesamten Ablauf kann sie für Planungen und kreative Lösungen im Team angewendet werden. Des Weiteren für Qualitätszirkel, im Rahmen von Organisationsentwicklungen und Konfliktsituationen (Mediation ist ähnlich strukturiert), als Prozessbegleitung, um Gruppen möglichst hierarchiefrei zu Lösungen zu bringen. Arbeitet man mit Teilen dieser Methode, werden die Anwendungsfelder noch vielfältiger: Arbeitsbesprechungen, Gruppenarbeiten aller Art, Seminarestiege etc. ; immer dann, wenn ich etwas von Gruppen wissen und sie in Inhalte einbeziehen möchte.

### Was Moderation in der Kirche bedeuten kann...

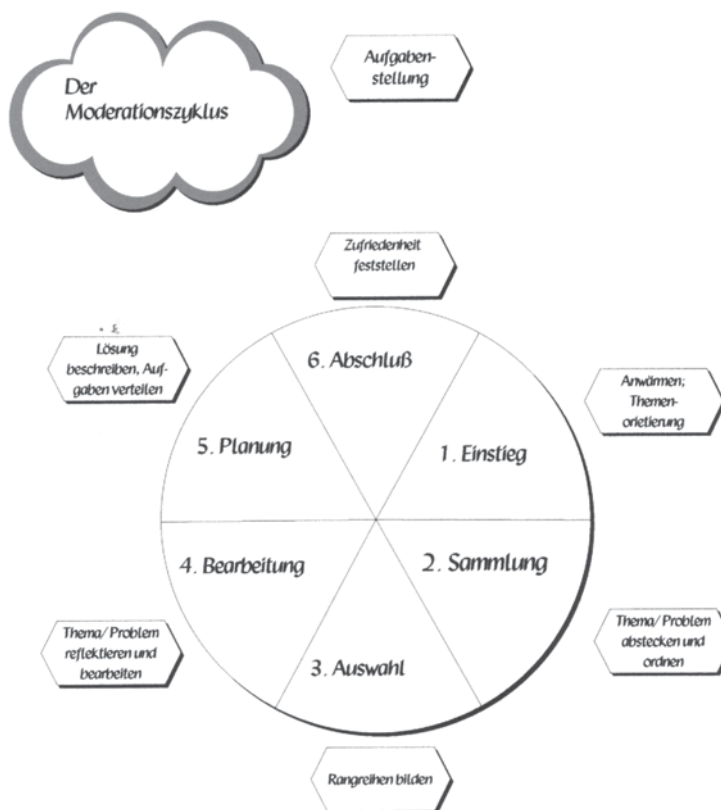
In der kontinuierlichen Arbeit von Kirchenvorständen und anderen kirchlichen Gremien (haupt- wie ehrenamtlich) strukturiert Moderation die Sitzungen

besser. KV-Tagungen zu Zielen der Weiterarbeit bis hin zu Qualitätsentwicklungsprozessen können MGM nutzen. In der EEB Hildesheim können auch ModeratorInnen zur Begleitung von KV-Wochenenden o.ä. angefordert werden. Außerdem gehört zu unserem Service neben der allgemeinen Beratung zum Ablauf von Bildungsveranstaltungen, diejenigen, die ein konkretes Moderationsvorhaben planen, darin inhaltlich zu unterstützen.

Wir haben MGM auch schon zur Leitbildentwicklung auf Kirchenkreis-konventen oder im Landeskirchenamt eingesetzt.

KonfirmandInnenunterricht und alle Arten der Erwachsenenbildung sind ein Anwendungsfeld der Techniken der MGM. Auf Gemeindeversammlungen bietet sie die Chance, die Beteiligung aller Gemeindemitglieder zu gewährleisten.

Die Wichtigkeit der Methode liegt m. E. nur auf den ersten Blick in der effektiven Arbeitsweise. Das Landeskirchenamt bietet für Führungskräfte seit längerem Moderationstrainings an. Die Methodische GruppenModeration ist nämlich auch ein Führungsinstrument, das kirchliche Strukturen sinnvoll mitgestalten kann. ♦



# Interkulturelles und interreligiöses Leben und Lernen im Kindergarten im Rahmen des Netzwerks „lernenfürsleben“

Ein Beispiel für Projektarbeit

Rüdiger E. Jentsch

Die Ev. Erwachsenenbildung in Oldenburg bietet ab September 2003 eine berufsbegleitende Fortbildung für ErzieherInnen zur Interkulturellen Pädagogik an. Diese ist eingebunden in das Netzwerk „lernenfürsleben“, das Bestandteil des Bundesprogrammes „Lernende Regionen“ ist. Die Ev. Erwachsenenbildung in Oldenburg hat für das Teilprojekt „Stark für Kinder – Starke Kids“ die Federführung übernommen. Der folgende Artikel stellt zunächst das Konzept der Fortbildung für ErzieherInnen vor. In einem zweiten Teil wird die Einbindung in das Netzwerk dargestellt.

Die Bedeutung der geplanten Fortbildung und ihrer Einbindung in das größere Projekt einer „Lernenden Region“ liegt darin, dass bei abnehmenden finanziellen Mitteln, die das Land Niedersachsen für die Erwachsenenbildung zur Verfügung stellt, eine durch andere Mittel geförderte Bildungsarbeit immer wichtiger wird.<sup>1</sup>

## I. Interkulturelle Pädagogik im Kindergarten

Integration kommt nicht von allein. Man muss etwas dafür tun. Das ist oft anstrengend. Wir dürfen diese neue Anstrengung nicht missverstehen als einen mildtätigen Akt, mit dem wir Ausländern einen Gefallen tun. Wenn wir etwas für bessere Integration tun, dann tun wir das nicht nur aus Mitmenschlichkeit oder christlicher Nächstenliebe, sondern in unserem aufgeklärten Eigeninteresse...

Am wichtigsten sind Kindergärten, Schulen und Hochschulen. Das sind die Orte, an denen sich entscheidet, ob Integration in unserem Lande gelingt. Sie sind die Lernorte des Zusammenlebens und sie liefern gleichzeitig die Grundlagen dafür...

Bildung ist schließlich das A und O jeder Begegnung der Kulturen, die diesen Namen wirklich verdient. Nur Bildung hilft, Vorurteile zu überwinden. Sie ist der beste Schutz vor Fundamentalismus und Rassismus.

*„Ohne Angst und ohne Träumereien:  
Gemeinsam in Deutschland leben“  
Berliner Rede von Bundespräsident  
Johannes Rau am 12. 5. 2000*

Der Zweckverband für Ev. Erwachsenenbildung in Oldenburg/Ostfriesland bietet gemeinsam mit Partnern eine Langzeitfortbildung „Interkulturelles und interreligiöses Leben und Lernen im Kindergarten“ an. Die Fortbildung wird im September 2003 beginnen. Dem Angebot ging eine längere Planungsphase voraus.

Im Frühjahr 2002 haben wir beschlossen, gemeinsam mit den KollegInnen von der Kindergartenarbeit und dem Diakonischen Werk, Referat Migration, in der Ev.-luth. Kirche in Oldenburg eine derartige Fortbildung anzubieten. Später kam als weitere Einrichtung „IBIS, Interkulturelle Arbeitsstelle e.V.“ hinzu.

Für uns fügt sich der Plan dieser Fortbildung in einen weiteren Zusammenhang: Der Zweckverband hat einen

seiner Schwerpunkte auf das Gebiet der Flüchtlings- und Migrationsarbeit gelegt. Seit Jahren bieten wir „Sprach- und Integrationskurse in der Zentralen Anlaufstelle für Asylbewerber in Blankenburg an und sind beteiligt am „Oldenburger Flüchtlingscafé“.<sup>2</sup> In mehreren „Oldenburger Flurgesprächen“ hat sich der Zweckverband mit Migrationsprozessen und Interkulturellen Fragen auseinander gesetzt:

- ◆ „Aussiedler in der Region“ (11.9.1998)
- ◆ „Jugendliche Aussiedler: Zwischen deutsch und fremd“ (30.6.2000)
- ◆ „Zuwanderung gestalten – Integration fördern“ (25.9.2001)
- ◆ „Islam – ein Überblick über gegenwärtige Tendenzen“ (6.2.–20.3.2002)

## Grundlagen

Das Fortbildungsangebot fügt sich in die aktuelle Diskussion um Zuwanderung und Integration ein. Im Niedersächsischen Integrationsplan heißt es: „Kindertagesstätten kommt ... eine herausragende Rolle bei der Integration und im Prozess der interkulturellen Bildung aller Kinder zu.“ Und: „Es kommt ... entscheidend darauf an, inwieweit Akzeptanz und Respekt der Vielfalt im Alltag erlebt und erfahren werden kann.“<sup>3</sup> Allerdings wird in dem Plan Integration vorwiegend als eine Leistung verstanden, die von Migranten zu erbringen ist.<sup>4</sup>

Dem gegenüber bleibt festzuhalten, dass Integration Anstrengungen sowohl der MigrantInnen wie der Einheimischen erfordert. Unterschiedliche soziale, kulturelle und religiöse Voraussetzungen sind von beiden Seiten wahrzunehmen und zu tolerieren. Es ist Bestandteil unseres pluralistischen Gesellschaftsentwurfes, dass Einrichtungen und Organisationen für unterschiedliche Bedürfnisse offen sind, und Ausländern den Zugang ermöglichen. „Aber auch der Einzelne muss sich unbewusster Abgrenzungsmechanismen bewusst werden und diese abzubauen versuchen. Neugier, Fremdes wahrzunehmen und zu akzeptieren, in einen kulturellen und religiösen Dialog einzutreten, ist eine Leistung, die dem einzelnen abverlangt wird.“<sup>5</sup>

Der Niedersächsische Integrationsplan legt im Bildungsbereich den Schwerpunkt auf die Sprachförderung.



Dem gegenüber setzen wir bei der Fortbildung auf ein Modell, dass sich so beschreiben lässt:

„Interkulturelle Pädagogik ... setzt ein bestimmtes Integrationsmodell voraus: Migranten erleben eine ihnen fremde Kultur und setzen sich in einem Prozess mit dieser und mit der eigenen Kultur auseinander; sie verändern sich und gewinnen eine neue Identität. In einem vergleichbaren Prozess setzen sich Einheimische mit ihren persönlichen Haltungen und Einstellungen auseinander; sie lernen, die eigene Kultur zu relativieren und auf diese Weise zu verstehen, dass kulturelle Vielfalt einen gesellschaftlichen Reichtum darstellt. Interkulturelle Pädagogik nimmt solche Veränderungsprozesse wahr und unterstützt sie. ... Eine Fortbildung zur „Interkulturellen Pädagogin“ erfordert situationsbezogen die Überprüfung bisheriger Selbstverständlichkeiten und deren Relativierung – das Erlernen von Toleranz und Empathie.“<sup>6</sup>

## Lernziele

Die Fortbildung zur „Interkulturellen Pädagogin“ bedeutet daher zunächst die Arbeit an eigenen Einstellungen. Zu überprüfen sind bisherige kulturelle Selbstverständlichkeiten und zu lernen ist Empathie gegenüber fremd erscheinenden Verhaltensweisen.

„Interkulturelle Pädagogik“ erfordert, situativ mit unterschiedlichen, kulturell geprägten Persönlichkeiten der Kinder umzugehen und sie so zu akzeptieren, wie sie sind. Sie erfordert Konfliktfähigkeit und das Vermitteln einer Streitkultur – Verhaltensweisen, die für einheimische wie für Kinder mit Migrationshintergrund gleichermaßen wichtig sind.

## Entsprechend haben wir als Lernziele formuliert:

- ◆ „die Unterschiedlichkeit von Milieus und Kulturen wahrzunehmen, zu verstehen und unterschiedliches Verhalten von Kindern darauf zu beziehen,
  - ◆ ein Sprechen über die Unterschiede zu ermöglichen,
  - ◆ Konflikte zuzulassen und für ihre Austragung Regeln zu erlernen,
  - ◆ Toleranz einzuüben.
- Interkulturelle Erziehung setzt an bei Situationen und konkreten Vorkommnissen im Kindergarten. Nicht anders

als eine allgemeine Didaktik des Lernens im Vorschulalter beruht sie auf Einfühlsamkeit der ErzieherInnen und ihrer Fähigkeit, Verhalten und Kommunikation der Kinder zu verstehen und damit zu arbeiten.“<sup>7</sup>

## Struktur und Verlauf

Die Fortbildung ist berufsbegleitend konzipiert; der lange Zeitraum – September 2003 bis Februar 2005 – bietet die Möglichkeit, Erlerntes in der Praxis auszuprobieren und die Praxis wiederum zu reflektieren. Um die Praxisanteile zu stärken und konkret zu machen, wird von den TeilnehmerInnen erwartet,

- ◆ bei KollegInnen in anderen Kindertagesstätten zu hospitieren,
- ◆ im Abschlusskolloquium ein selbst erarbeitetes und im eigenen Kindergarten erprobtes Projekt vorzustellen.

Struktur und Verlauf der Fortbildung sehen so aus.

### Einführungstage

Einführung und erste Differenzierung des Themas, Planung und Ablauf der Fortbildung, Kennen lernen des Ausbildungsteams und der TeilnehmerInnen untereinander

### Kollegiale Beratung

Praxisberichte, Reflexion der Praxis, Kinder mit Migrationshintergrund

*Input-Veranstaltung*  
Migrationshintergründe und Integrationsansätze kennen lernen, Geschichte der Migration, Ansatz an Biografien der Kinder

### Kollegiale Beratung

Praxisberichte, Reflexion der Praxis

*Input-Veranstaltung*  
Eigene kulturelle, soziale und religiöse Identität reflektieren, Ängste und Fremdheit, Vorurteile und Stereotypen, Rassismus, Kulturalismus

### Kollegiale Beratung

Praxisberichte, Reflexion der Praxis, Hospitation

### Input-Veranstaltung

Religiöse, soziale und kulturelle Dimensionen des Menschen, Werte und Normen, Kultur als „Landkarte zur Orientierung“, kulturelle Zuschreibungen und Konflikte

### Kollegiale Beratung

Praxisberichte, Reflexion der Praxis, Hospitation

*Sprachförderung im Kindergarten*  
Sprache und Kommunikation als zentrale Kompetenz für Integration, Ein-/Mehrsprachigkeit, Bedeutung der Erstsprache, Konzepte der Sprachförderung

### Input-Veranstaltung

Handlungsfeld Kindertagesstätte, Analyse des Umfelds (Familie, Biografie, Stadtteil, Region usw.),

institutioneller/struktureller Rahmen (Team, Träger)

### Kollegiale Beratung

Praxisberichte, Reflexion der Praxis, Sprachförderung, Projektberatung

### Input-Veranstaltung

Interkulturelle Pädagogik im eigenen Arbeitsfeld, Pädagogische Konzeption (Ziele, Inhalte und Methoden, Elternarbeit, Gemeinwesenarbeit), Praxis des Kindergartens (Raumgestaltung, Spiele, Feste usw.), Interkulturelle Öffnung von Strukturen

### Kollegiale Beratung

Praxisberichte, Reflexion der Praxis, Projektberatung

### Abschlusskolloquium

Vorstellen eines durchgeführten interkulturellen Projekts, Abschluss und Auswertung der Langzeitfortbildung

## II. „lernenfürsleben“ – Netzwerkarbeit im Oldenburger Land

Wenn Lernen ein Leben lang zum Paradigma von Bildung wird, müssen sich auch die Aufgaben und Strukturen der klassischen Bildungsträger verändern. Eine zeitgemäße Lernkultur erfordert u.a. neue und mehr Beratungs- und Serviceangebote, aber auch mehr Flexibilität, Eigenverantwortung und Kommunikation aller Akteure, die auch neue Formen partnerschaftlicher Zusammenarbeit, insbesondere mit den Nachfragern und Nutzern selbst, erfordern. Bildungs- und Kulturinstitutionen, Sozial- und Jugendeinrichtungen, Vereine und Betriebe, Personen und deren Aktivitäten müssen deshalb angeregt werden, mit neuen Formen der Zusammenarbeit neue Wege des Lernens zu entwickeln und zu erproben.

„Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“, Förderrichtlinie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung

Die Fortbildung zur Interkulturellen Arbeit im Kindergarten ist eingebettet in das Projekt „Stark für Kinder – Starke Kids“. Dieses Projekt wiederum ist eingebunden in das Netzwerk „lernenfürsleben“ im Oldenburger Land. Der Zweckverband für Ev. Erwachsenenbildung in Oldenburg / Ostfriesland übernimmt die Federführung für das Projekt im Rahmen des Netzwerks.

Die Konstruktion erscheint auf den ersten Blick kompliziert, und sie ist in der Tat sehr komplex. Im folgenden wird aufgeschlüsselt, um was es bei dem Projekt und im Netzwerk insgesamt geht.

## 1. Projekt „Stark für Kinder – Starke Kids“

Das Projekt besteht aus vier Vorhaben. Eines ist die beschriebene Fortbildung „Interkulturelles und interreligiöses Leben und Lernen im Kindergarten“.

Die drei anderen Vorhaben werden so beschrieben.

### *Muttersprachliche Referentin für Alltagskompetenz:*

Muttersprachliche MultiplikatorInnen sollen als Referentinnen für Alltagskompetenz ausgebildet werden, die eine MittlerInnen-Funktion in interkulturellen Dialogen übernehmen können. In einem zweiten Schritt sollen sie in Zusammenarbeit mit Bildungsträgern Alltagskompetenzangebote (z.B. kulturspezifische thematische Treffs) initiieren. Um Kinder zu stärken, ist es zwingend notwendig, deren Eltern einzubeziehen und diese in ihrer Erziehungsverantwortung und Alltagskompetenz zu unterstützen. Unter dem Aspekt des Lebensweltbezugs sind speziell muttersprachliche Angebote für Eltern im Stadtteil/ländlichen Raum zu entwickeln, wo Selbsthilfepotentiale aktiviert sowie die Erziehungsfähigkeit und Erziehungsverantwortung gefördert werden.

### *Qualifizierung für Migrantinnen (handlungsorientierte Deutschkurse):*

Viele sogenannte bildungsferne Zielgruppen, besonders Frauen mit Migrationshintergrund, nehmen an Deutschkursen nicht teil, da die bisherigen Angebote nicht entsprechend ihrem Bedarf konzipiert und in der Regel ohne Kinderbetreuung offeriert werden. Dabei sind diese Frauen in der Alltagswelt die Ansprechpartnerinnen für Kindergarten, Schule und Freizeit. Handlungs- bzw. praxisbezogene Kurse müssen vor Ort in der Lebenswelt mit Bildungsfernen entwickelt werden, um Alltagskompetenzen ausbauen und Empowermentprozesse initiieren zu können. Diese Qualifizierung für Migrantinnen, die ein Lernen für alle Sinne (lesen, schreiben, EDV, nähen, schreineren) als ganzheitliches Prinzip beinhaltet, soll als niedrigschwellige Qualifizierung den Frauen neue Arbeitsperspektiven eröffnen.

### *Sozialkompetenzpass für Mädchen und Jungen:*

Das Technologiezeitalter führt zu einem immer größer werdenden Werteverlust auf allen Ebenen kommunikativen Agierens. Die Stärkung sozialer Kompetenzen wird zu einer Grundvoraussetzung, um sich in den komplexen Gesellschaften der heutigen Zeit bewegen zu können. Bei den MultiplikatorInnenschulungen wird dieser Aspekt zum festen Bestandteil. Speziell für die Zielgruppe der Kinder und Jugendlichen (6 bis 14 Jahre) werden geschlechtsspezifische Sozialkompetenzmodule entwickelt, die mit einem Kompetenzpass zertifiziert werden. Die Arbeitswelt meldet einen hohen Bedarf an der Schlüsselqualifikation „Sozialkompetenz“ bei Auszubildenden und Beschäftigten durch die immer komplexer werdenden Anforderungen in den Arbeitsabläufen. Jugendliche frühzeitig in Sozialkompetenzen zu qualifizieren kann als „Türöffner“ für berufliches und ehrenamtliches Engagement von Nutzen sein.

## Gründe für das Projekt

Die vier Vorhaben stehen in einem inneren Zusammenhang; sie beziehen sich auf Familien von Migranten und Spätaussiedlern. Schon heute ist der Prozentsatz solcher Familien im Oldenburger Land sehr groß, und das niedersächsische Landesamt für Statistik schätzt bis zum Jahre 2011 einen weiteren deutlichen Bevölkerungszuwachs durch Wanderungsgewinne. Der stetige Zuwachs wird einen Wandel in Richtung einer multikulturellen Gesellschaft mit sich bringen.

„Viele der Familienangehörigen zugewanderter Aussiedler(innen) sprechen nicht die deutsche Sprache,<sup>8</sup> ihre schulischen und beruflichen Abschlüsse werden hier nicht anerkannt. Eine besondere beschäftigungspolitische Problematik resultiert aus dem vor allem durch Zuwanderung basierenden überdurchschnittlichen Bevölkerungswachstum bei insgesamt anhaltend hohen Arbeitslosenzahlen.

Grundlegende gesellschaftliche Wandlungsprozesse in Richtung einer

multikulturellen Gesellschaft können durch das traditionelle Bildungssystem nicht mehr bedient werden. Die Sicherung und Verbesserung von Bildungschancen für alle und die Ermöglichung von Prozessen des lebenslangen Lernens stellen eine umfassende gesellschaftliche Herausforderung dar. ... Bildungsferne mit unterschiedlichen Bildungsniveaus und kulturellen Hintergründen im städtischen und ländlichen Raum zu erreichen, bedarf flexibler Lerngelegenheiten in der Lebens- und Arbeitswelt, um Bildungsbenachteiligungen entgegenwirken. Ziel muss es sein die Voraussetzungen für Qualifikationserwerb und die Kompetenzentwicklung im Sinne informellen und formellen Lernens zu schaffen.<sup>9</sup>

Hier nun setzt das Projekt an. Mit den vier Vorhaben sollen Bildung und Weiterbildung ortsnahe vermittelt werden, um so mittel- und langfristig die Chancen für MigrantInnen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.<sup>10</sup>

## Beteiligte und Federführung

In dem Projekt haben verschiedene Institutionen Teilaufgaben übernommen. Es sind dies neben der Ev. Erwachsenenbildung:

- ◆ CJD, JGW Oldenburg im Christl. Jugenddorfwerk Deutschland e.V.,
- ◆ Ev. Familien-Bildungsstätte Oldenburg
- ◆ IBIS, Interkulturelle Arbeitsstelle e.V.
- ◆ Kulturhof Hude,
- ◆ Orientierungsstufe Hude,
- ◆ Volkshochschule Oldenburg.

Des Weiteren sind die Aktion praktische Philosophie, die Stadt Oldenburg, Jugendamt, das Diakonische Werk Oldenburg Stadt sowie das Europazentrum Nordwest beteiligt.

Es leuchtet ein, dass die Aktivitäten und die beteiligten Organisationen koordiniert werden müssen. Denn Aufgabe des Netzwerks ist es, „Bildungsanbieter und Bildungsnachfrager (Individuen, Betriebe etc.) sowie andere Interessierte im regionalen Umfeld ... zusammenzuführen“.<sup>11</sup> Der Zweckverband für Ev. Erwachsenenbildung in Oldenburg/Ostfriesland hat die Federführung



und damit die Koordinierung übernommen. Dazu gehört neben den notwendigen Managementleistungen und der Begleitung und Betreuung der verschiedenen Bausteine des Projekts vor allem, den Bezug zwischen den einzelnen Vorhaben herzustellen, so dass trotz den unterschiedlichen mitwirkenden Institutionen die Einheitlichkeit gewahrt bleibt.

Das bedeutet: Es werden zwar unterschiedliche Personenkreise mit den einzelnen Vorhaben angesprochen, aber die Vorhaben bleiben nicht isoliert, sondern beeinflussen sich gegenseitig, und die Beteiligten arbeiten gemeinsam daran, die Integration von MigrantInnen (und einheimischer Bevölkerung) zu fördern, ihre Bildungs- und Berufschancen zu verbessern und so einen dauerhaften Beitrag zur Gestaltung einer demokratischen Gesellschaft zu leisten.

Das Projekt ist vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) als der fördernden Stelle auf höchstens vier Jahre beschränkt. Erwartet wird aber von entstehenden Netzwerken, dass sie auf Dauer angelegt sind;<sup>12</sup> dementsprechend ist ein Bildungsplan für das Projekt zu entwickeln, der transparent ist und die Aktivitäten wiederholbar macht. Das erfordert eine begleitende Evaluation und, falls nötig, Korrekturen der einzelnen Vorhaben. Auch dies wird zu den Aufgaben der Koordinierung gehören.

Das BMBF sieht für die Koordinierungsaufgaben eine halbe Stelle für zunächst vier Jahre vor.

## 2. Netzwerk „lernenfürsleben“

Das Projekt „Stark für Kinder – Starke Kids“ steht in einem größeren Zusammenhang. Es ist ein Teilprojekt innerhalb des Netzwerkes „Lernenfürsleben – Netzwerk zur Erschließung und Integration von Lern- und Lebenswelten im Oldenburger Land“<sup>13</sup>.

Weitere Teilprojekte und ihre Vorhaben sind:

### „Landagentour“

Stärkung des ländlichen Raums, in dem durch ein Profiling eine Identifikation ermöglicht wird und Perspektiven individueller Beschäftigungs- und Bildungsmöglichkeiten, insbesondere im touristischen Bereich entwickelt werden. Unter Beachtung (inter)-kultureller, künstlerischer, sozialer, technischer und pädagogischer Ressourcen sollen neue Erwerbsstrukturen und Bildungswege erschlossen werden.

### „Medienkompetenz“

Das Teilprojekt „Medienkompetenz“ zielt darauf ab, Medienkompetenz mit niedrighschwelligem Angebots- und Qualifizierungsstrukturen als Schlüsselqualifikation und neue Kulturtechnik in den Lern- und Lebenswelten Bildungsferner zu verankern. Medienkompetenz soll insbesondere Frauen neue berufliche Perspektiven eröffnen und die Fähigkeit vermitteln, sich mit Hilfe von Medien Lebens- und Lernwelten anzueignen und zu gestalten.

### „Nachfrage- und Angebotsgestaltung Bildung 2002+“

Zielgruppenspezifische, lebenswelt- und arbeitsmarktorientierte Befragungen mittels der prozessbegleitenden Aktionsforschung und anschließende ergebnisorientierte Entwicklung von flexiblen und effektiven Konzepten und Modulen zur Erfüllung der Bildungsnachfrage von BildungsnutzerInnen und BildungsnachfragerInnen mit den Zielen: Lebensweltbezug als Qualitätskriterium für Bildungsmaßnahmen

Ein weiteres Projekt wird eigenständig vom Netzwerkbüro durchgeführt „Servicestelle Beratung und Lernen“ Die Servicestelle „Beratung und Lernen“ sorgt für eine laufende Bestandsaufnahme über die Bildungs- und Beratungsangebote im Netzwerk (Aufbau eines Bildungsservers), organisiert die gemeinsame Entwicklung einer Systematik zur Zertifizierung informellen Lernens und die Abstimmung von inhaltlichen Standards. Die Servicestelle ermöglicht den Aufbau eines netzwerkinternen BeraterInnennetzes.

Träger des Netzwerkes ist die Volkshochschule Oldenburg. Hier ist das Netzwerkbüro angesiedelt, und hier liegt die Verantwortung für das Gesamtprojekt.

Das Netzwerk „lernenfürsleben“ wird im Rahmen des Bundesprogrammes „Lernende Regionen“ vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. (DLR) ist als Projektträger benannt worden. ♦

1 Siehe Evaluationsbericht der Ev. Erwachsenenbildung Niedersachsen, Seite 40

2 Siehe Jahrbuch 21 (2001/02) der Ev. Erwachsenenbildung Niedersachsen, S. 19ff

3 Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales: Niedersächsischer Integrationsplan, o.J. (2002), S.11

4 ebda – Die Abschnitte „Schwerpunkte des Integrationsplanes“ (S.11 ff) bleiben hinter der theoretischen Forderung nach einer wechselseitigen Integrationsbeziehung (S. 7) zurück.

5 Konzeptpapier über „Interkulturelles Lernen im Kindergarten“, S. 1

6 Konzeptpapier, S. 3

7 Konzeptpapier, S. 5

8 In Cloppenburg z.B. kann man heute problemlos auf Russisch einkaufen.

9 Leittrag für das Projekt „lernenfürsleben“, Teilprojekt „Stark für Kinder – Starke Kids“, S. 2

10 ebda, S. 3

11 Förderrichtlinie zu „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“, S. 2

12 „Nachhaltigkeit“ – Förderrichtlinie S. 5

13 siehe zum Netzwerk das Internetportal: <http://www.lernenfuerleben.de>

# Qualitätssicherung in der EEB Niedersachsen

Andrea Kath

## A. Der Qualitätssicherungsprozess seit Juli 2002

Das NEBG von 1999 schreibt für Erwachsenenbildungsträger Qualitätssicherung und Evaluation vor. Seit dem 01.07.2002 stellt sich die EEB dieser Anforderung durch eine einjährige Evaluation mit dem ArtSet-Institut.

Die EEB lässt sich nach dem Qualitätsmodell: „Lernerorientierte Qualitätstestierung in Weiterbildungsnetzwerken“ des ArtSet-Instituts, Hannover, zertifizieren. Die Rahmenbedingungen und die inhaltlichen Anforderungen des Modells sind im letzten Jahrbuch der EEB Niedersachsen (2001/2002) beschrieben worden. Nachfolgend noch einmal die 12 Qualitätsbereiche, die in einem Selbstreport evaluiert und dokumentiert werden mussten:

1. Leitbild
2. Bedarfsanalyse: Wie werden gesellschaftliche Entwicklungen und Bildungsbedürfnisse der Adressaten festgestellt?
3. Evaluation der Bildungsprozesse: Kontrolle durchgeführter Bildungsveranstaltungen
4. Qualität des Lehrens: Kompetenzen der Lehrenden und der Lehrprozesse
5. Qualität der Lerninfrastruktur: Ausstattung der Räume und Arbeitsbedingungen
6. Zentrale Prozesse: Erstellung und Abnahme der Bildungsangebote und Dienstleistungen
7. Leitung, Führung und Entscheidungsprozesse: Steuerung von Prozessen auf den verschiedenen organisationalen Ebenen
8. Personalentwicklung Maßnahmen zur beruflichen, persönlichen und sozialen Entfaltung haupt- und nebenberuflicher Mitarbeitender
9. Controlling: überprüft in welchem Umfang die Ziele der Organisation erreicht werden

10. Geschäftsbedingungen und Kundenkommunikation zwischen Kunden und der Organisation
11. Angebotsinformation: über Programme und Dienstleistungen
12. Strategische Entwicklungsziele: längerfristige und umfassende Ziele der Organisation

### Vorlauf

Die in diesem Verfahren zu evaluierenden Bereiche knüpfen teilweise an vorausgehende Qualitätssicherungsmaßnahmen der EEB an, teilweise fordern sie die Auseinandersetzung mit Bereichen, die bisher nicht systematisch bearbeitet und dokumentiert worden sind. In der Diskussion vor der Anmeldung zum Testierungsverfahren konnte in der Abstimmung zwischen ArtSet, dem Niedersächsischen Bund für freie Erwachsenenbildung, Arbeit und Leben und dem Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen eine Spezifizierung des Konzepts für Landeseinrichtungen der Erwachsenenbildung erreicht werden, das die unterschiedlichen Strukturen und Arbeitsweisen berücksichtigt.

Mit Beginn des Start-Workshops mit ArtSet und den Pädagogischen MitarbeiterInnen im Mai 2002 begann die konkrete Umsetzung. Eine Steuerungsgruppe war bereits gebildet worden. Mitgearbeitet haben von den PädagogInnen: Peter Blanke, Anke Grimm und Elisabeth Spradau, von den Verwaltungsmitarbeiterinnen Annegrid Hellwing, als Beiratsmitglied Petra Zimmermann sowie der Geschäftsführer Volker Steckhan und Andrea Kath als Beauftragte in diesem Qualitätssicherungsprozess. Andrea Kath wurde mit dem Schreiben und der laufenden Überarbeitung des Selbstreports beauftragt.

Aufgabe der Steuerungsgruppe war dafür zu sorgen, dass alle notwendigen Informationen für den Selbstreport zu-

sammengetragen wurden. Außerdem leitete sie Maßnahmen der Qualitätssicherung ein. Bei regelmäßigen Treffen wurden relevante Punkte diskutiert, Aufgaben verteilt, Entwürfe redigiert und erforderliche weitere Schritte geplant.

Das Leitbild war zum 1.7.2002 in Kraft getreten; es sollte im Laufe des Jahres überprüft werden und auch der Rahmen für die Qualitätsarbeit sein.

### Ablauf

In einigen Qualitätsbereichen stand hauptsächlich „Fleißarbeit“ bevor. Die Mindestanforderungen mussten beschrieben und dokumentiert werden. Oft war es so, dass eindeutig war: „Das machen wir“ oder „Das haben wir“, aber dieses auch nachzuweisen, war ein Problem. An einigen Stellen wurde deutlich, dass wir das, was wir machen, nicht ausreichend dokumentieren, z. B. in den Qualitätsbereichen 2, 3, 4.

Meist war der Prozess weiterführend. Z. B. in Qualitätsbereich 2 galt es nachzuvollziehen, wie wir Bildungsbedarfe erfassen. Dass wir sie erfassen, zeigen die geringen Ausfallquoten von ca. 10–15 %.

Für den Qualitätsbereich 3 wurde eine exemplarische Evaluation von Bildungsveranstaltungen mittels Fragebogen für Teilnehmende und Kursleitungen in 5 Regionen durchgeführt (s. u.). Die Ergebnisse sind ausgesprochen gut ausgefallen. Sowohl von den Teilnehmenden als auch von den Kursleitenden sind sehr positive Rückmeldungen bzw. Beurteilungen ausgesprochen wurden (durchschnittlich mit 90 % in den Kategorien „gut“ und „hervorragend“). Die MitarbeiterInnenfortbildungsveranstaltungen wurden ebenfalls evaluiert.

Beim Nachweis der Lerninfrastruktur für Qualitätsbereich 5 hat die EEB das Problem, dass ein Großteil der Veranstaltungen nicht in eigenen Häusern stattfindet, sondern in Räumlichkeiten vor Ort in den Kirchengemeinden. Diese alle zu erfassen ist ein großer Aufwand. Der Punkt findet sich bei den Entwicklungszielen wieder mit der Anforderung, für alle Räume, in denen Bildungsveranstaltungen der EEB stattfinden, eine Checkliste anzulegen. Diese zeigt auf, um was für einen Raum es sich handelt und wie er erwachsenpädagogisch ausgestattet ist.

Der Qualitätsbereich 8 Personalentwicklung ist auf einem guten Weg, jedoch noch ausbaufähig. Die in 2001 begonnenen Personalentwicklungsgespräche für hauptberufliche MitarbeiterInnen sind ein guter Anfang, um die Potentiale und Ziele der Mitarbeitenden besser zu nutzen. Um gezielter die Fähigkeiten und Kompetenzen der Mitarbeitenden zu erfassen, haben alle hauptamtlichen PädagogInnen je einen Personalbogen ausgefüllt, der alle Aus- und Fortbildungen und Kompetenzen dokumentiert.

Im März/April 2003 wurde der erste Entwurf des Selbstreportes mit allen Pädagogischen Mitarbeitenden auf einem eintägigen, mit allen Verwaltungsmitarbeiterinnen auf ein halbtägigen Workshop sowie in einer Sitzung mit dem EEB-Beirat diskutiert und die Ergebnisse und Anregungen von der Steuerungsgruppe aufgenommen.

Die strategischen Entwicklungsziele sind am Ende des einjährigen Prozesses zusammengetragen worden und dann auf einem weiteren Workshop Anfang Mai 2003 mit dem Pädagogischen Mitarbeitenden und der Leitung der EEB explizit ausgearbeitet worden. Hier sind besonders die Ziele der Organisation diskutiert und vereinbart worden:

- ◆ Bildungsmaßnahmen mit Projektcharakter und Bildungsmaßnahmen, die mit Drittmitteln gefördert werden und „marktgängige“ Maßnahmen werden verstärkt akquiriert und durchgeführt. Dafür kommen öffentlich geförderte Maßnahmen (z. B. lernende Regionen, Sprachkurse für Migranten, EU-Programme) und seitens der Trägerkirchen der Konföderation ausgeschriebene Maßnahmen (z. B. Fernsehen und Gewalt, Fachstelle Eltern-Kind-Gruppen, Stipendium E) und frei ausgeschriebene Maßnahmen (z.B. Mediation, EDV, integrative Erziehung) besonders in Betracht.
- ◆ Der jährliche Unterrichtsstundenumfang in der örtlichen Bildungsarbeit mit Kooperationspartnern wird auf den aktuell mit dem Land vereinbarten Mindestumfang bzw. bei zu erwartenden Mittelkürzungen des Landes noch weiter zurückgefahren.
- ◆ Die Verwaltung und die Veröffentlichung der Maßnahmen in der örtlichen Bildungsarbeit wird mittels eines neu einzuführenden Datenverwaltungssystems rationalisiert.

- ◆ Umfang und Konzeption der derzeitigen Mitarbeiter/innenfortbildung wird überprüft. Die Fortbildung ehrenamtlicher Kursleiter/innen der EEB ist klarer abzugrenzen gegenüber Angeboten der Fortbildung ehren- und hauptamtlicher (meist) kirchlicher Mitarbeiter/innen und berufsbezogenen Fortbildungsangeboten.
- ◆ Die Verankerung und Vernetzung der EEB-Arbeitsgemeinschaften und Bildungswerke in die örtlichen bzw. regionalen Strukturen wird mit den Zielen der Profilierung des Angebots und der strukturellen und finanziellen Absicherung vorangetrieben (z.B. Bildungshaus Osnabrück, EFEB Oldenburg, Förderverein EEB Göttingen, Kreisakademie Verden).

Außerdem wurde ein Katalog von Qualitätsentwicklungsmaßnahmen erstellt:

- ◆ Evaluation der begonnenen Maßnahmen im Rahmen der Qualitätssicherungsarbeit
- ◆ Die Dokumentation des Planungshandelns (Anmeldung von Bildungsveranstaltungen in der örtlichen Bildungsarbeit) wird um Prozesskomponenten des Planungshandelns erweitert. (Qualitätsbereich 2)
- ◆ Eine Seminarhaus/-raumdokumentation wird erstellt (Qualitätsbereich 5)
- ◆ Ein Beschwerdemanagementsystem wird konzipiert und implementiert. (Qualitätsbereich 9)
- ◆ Standards für die Erstellung, die inhaltliche Struktur und das Layout der Arbeits- und Planungshilfen werden verschrieffet.

## Resümee

Mit der Entscheidung Qualitätssicherung in strukturierter Form durchzuführen, kam die EEB der Verpflichtung nach dem NEGB nach. Darüber hinaus war es unser Bestreben, nicht nur eine Pflicht zu erfüllen, sondern von diesem Prozess zu profitieren. Qualitätssicherung zu betreiben bedeutet, unsere Einrichtung, unsere Arbeit und unsere Ziele nicht nur zu benennen, sondern alle Prozesse zu erfassen und zu analysieren, die auf die Zielerreichung gerichtet sind. Ein IST-Zustand muss verdeutlicht werden, um eine Vorstellung vom Idealzustand zu bekommen. Die daraus resultierende Aufgabe ist, Maßnahmen zu ergreifen und zu implementieren, um diesen Zielzustand zu erreichen. Und – es sollten alle mitarbeiten; alle sollten es zu ihrer Sache machen.

Nicht alle Beteiligten in der EEB waren spontan davon begeistert, in dem Prozess der Qualitätssicherung mitzuarbeiten. Natürlich bedeutet es erst ein-

mal, mehr Arbeit und zusätzliche Kapazität einzusetzen. Es bedeutet aber auch, sich durch die Überprüfung der Arbeitsabläufe zu verdeutlichen, wie die Ergebnisse unserer Arbeit zustande kommen. Dadurch wird es möglich, Schwachstellen aufzudecken und Verbesserungsmöglichkeiten zu erkennen. Das ist bei uns geschehen. Wir haben sicherlich eine Pflichtaufgabe erfüllt, aber wir haben meines Erachtens hilfreiche Erkenntnisse daraus ziehen können, die uns helfen, unsere Arbeit nachhaltig zu verbessern. Es ist ein Prozess, Qualitätssicherung zu betreiben, und wir haben damit – erfolgreich – angefangen.

## B. Auswertung der Befragung von Teilnehmenden und ReferentInnen

### 1. Einleitung

Im Rahmen der Qualitätssicherung wurde erstmals eine Teilnehmenden- und ReferentInnen-Befragung für die örtliche Bildungsarbeit in strukturierter Form durchgeführt. Erfasst werden sollten die Teilnehmendenzufriedenheit, die Rahmenbedingungen sowie die Rückmeldungen der ReferentInnen.

### 2. Verfahren

#### 2.1 Auswahl

Die Evangelische Erwachsenenbildung Niedersachsen (EEB) hat zurzeit 23 regionale Geschäftsstellen in Niedersachsen. Eine Evaluation aller Bildungsveranstaltungen in allen Regionen wäre ein großer finanzieller und personeller Aufwand. Daher wurde die Erhebung in 5 ausgewählten Regionen durchgeführt, die die Bandbreite der regionalen Besonderheiten abbilden.

Ausgewählt wurden eine große Stadt (Braunschweig), eine Pendlerregion (Hameln-Schaumburg) und eine ländliche Region (Leine-Solling-Weser). Die Region Ammerland hat in der EEB eine besondere Position, da sie einen Großteil der Unterrichtsstunden (USTD) in eigener Organisation erbringt. Emsland-Bentheim als 5. Region und Ammerland haben einen Probelauf vorab durchgeführt.

## 2.2. Methode

In der MitarbeiterInnenfortbildung (MAF) wird seit 2000 ein standardisierter Fragebogen zur Veranstaltungsauswertung eingesetzt. Dieser Fragebogen wurde mit geringen Veränderungen auch für die aktuelle Evaluation verwendet.

Da in den anderen drei Regionen die Bildungsveranstaltungen mit den Kooperationspartnern erfasst werden sollten, wurde der Fragebogen, nach dem Durchlauf in den Regionen Ammerland und Emsland-Bentheim um einige Fragen verkürzt. Mit Blick auf die z. T. älteren Teilnehmenden entschied die Steuerungsgruppe, dass er zu umfangreich und komplex war. Daher wurden im Teilnehmenden-Fragebogen die Fragen mit den Kennziffern: 14, 15, 22, 24, 28 herausgenommen.

## 2.3. Durchführung

In den Regionen Ammerland und Emsland-Bentheim wurde die Befragung mit dem kompletten Fragebogen 1. Halbjahr 2002 durchgeführt. Die Regionen Braunschweig, Hameln-Schaumburg und Leine-Solling-Weser wurden im 2. Halbjahr 2002 erhoben.

Vor Beginn des Halbjahres wurde allen Kooperationspartnern für jede Veranstaltung ein ReferentInnen- und 15 Teilnehmenden-Fragebogen zugesandt. Ein beigefügtes Anschreiben erläuterte das Anliegen der Befragung sowie die Handhabung.

## 3. Auswertung

An der Befragung haben insgesamt 1.831 Teilnehmende und 199 ReferentInnen teilgenommen

Alle ausgefüllten Fragebogen wurden vom Pastoralpsychologischen Institut Hannover mit SPSS statistisch ausgewertet. Die komplette Auswertung ist in der Landesgeschäftsstelle einsehbar. Im Nachfolgenden werden einige aussagekräftige Aspekte herausgegriffen, dargestellt und interpretiert.

Die *Teilnehmenden-Befragung* der Regionen stellen sich wie folgt dar:

### „Wie haben Sie von dieser Veranstaltung erfahren?“

	Braunschweig	Hameln-Schaumburg	Leine-Solling-Weser	Emsland-Bentheim	Ammerland	Gesamt
EEB Programm	34 4,6%	9 2,0%	3 1,4%	5 13,2%	80 26,9%	131 7,5%
Presse	41 5,5%	33 7,3%	60 27,8%	17 44,7%	57 19,2%	208 11,9%
Gemeindebrief	164 22,1%	128 28,4%	86 39,8%	1 2,6%	6 2,0%	385 22,1%
Internet	13 1,8%	1 0,2%	1 0,5%	0 0%	2 0,7%	17 1,0%
Persönliche Ansprache	462 62,3%	288 64,0%	131 60,6%	16 42,0%	131 44,1%	1.028 59,0%
Auf anderem Wege	126 17,0%	43 9,6%	18 8,3%	2 13,2%	53 17,8%	245 14,1%
Teilnehmende	742	450	216	38	297	1.743
						100%

Im Vergleich der Daten fällt besonders auf, welche geringer Prozentsatz von den Veranstaltungen aus dem EEB-Programm erfährt. Da es sich, außer beim Ammerland, um Kooperationsveranstaltungen handelt, stellt sich hier die Frage, ob es sinnvoll ist, weiterhin Programmhefte drucken zu lassen.

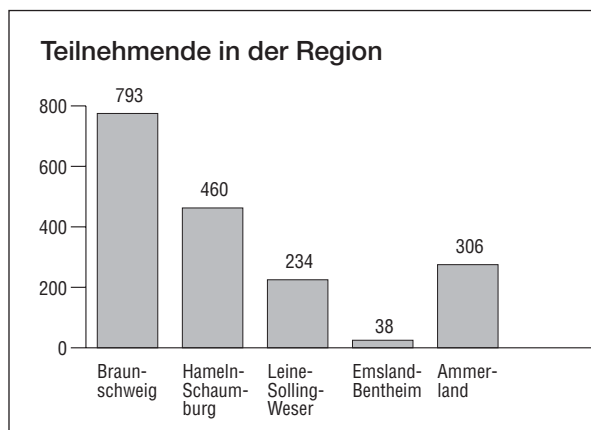
Die meisten Informationen werden persönlich und aus dem Gemeindebrief erlangt, so dass eine Überlegung in die Richtung gehen sollte, diese Wege zu verstärken und die Kosten für die eigenen Drucke einzusparen.

Das Ammerland hebt sich deshalb mit dem eigenen Programm heraus, weil ein Großteil der Veranstaltungen in eigener Organisation erbracht wird. Entsprechend informiert das eigene Programm über diese Veranstaltungen.

Auffällig ist außerdem der noch geringe Anteil über das Internet. Es haben noch nicht alle Arbeitsgemeinschaften und Bildungswerke ihr Programm ins Internet gestellt. Es ist zu erwarten, dass diese Informationsquelle zukünftig stärker frequentiert wird.

### „Wie beurteilen Sie die Rahmenbedingungen hinsichtlich der Größe und Ausstattung der Räumlichkeiten?“

	Braunschweig	Hameln-Schaumburg	Leine-Solling-Weser	Emsland-Bentheim	Ammerland	Gesamt
schlecht	4 0,5%	1 0,2%	–	2 5,3%	–	7 0,4%
nicht gut	6 0,8%	5 1,1%	4 1,9%	2 5,3%	13 4,4%	30 1,7%
teils/teils	102 13,5%	61 13,7%	23 10,7%	11 28,9%	68 22,9%	265 15,1%
gut	496 65,6%	310 69,5%	127 59,1%	19 50,0%	190 60,6%	1.132 64,6%
hervorragend	148 19,6%	69 15,5%	61 28,4%	4 10,5%	36 12,1%	318 18,2%
Summe	756	446	215	38	297	1.752
						100%



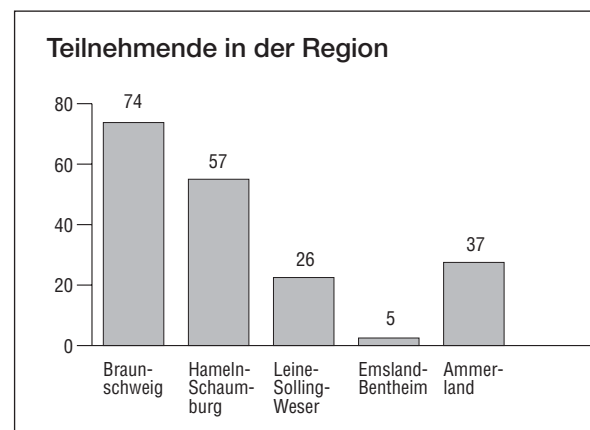
Diese Ergebnisse sind durchaus als zufriedenstellend zu beurteilen. Im Vergleich mit den restlichen Ergebnissen jedoch etwas schlechter. Die Bereiche gut und hervorragend liegen bei den inhaltlichen Beurteilungen (Ablauf, Erfüllung der Erwartungen, Kompetenz der ReferentInnen etc.) bei ca. 90%. Bei dieser Frage „nur“ bei ca. 80%. Dieser Bereich gehört ohnehin zu den Punkten, die in den strategischen Entwicklungszielen gezielt überprüft werden sollen. In einer entsprechend entworfenen Checkliste soll erfasst werden, wie die räumlichen und medialen

Ausstattungen vor Ort sind. Von besonderem Interesse war die Frage nach der Altersverteilung der Teilnehmenden. Da viele Unterrichtsstunden in Kirchengemeinden mit den Kooperationspartnern erbracht werden, war die Vermutung, dass durch den dort höheren Anteil an Seniorenbildung ein größerer Anteil an älteren Teilnehmenden vorhanden ist.

Die Altersverteilung stellt sich jedoch über alle Lebensalters relativ gleichmäßig verteilt dar (Tabelle links):

	Braunschweig	Hameln Schaumburg	Leine- Solling-Weser	Emsland- Bentheim	Ammerland	Gesamt
bis 30	131 17,1%	61 13,6%	6 2,7%	–	33 11,1%	231 13,0%
31–40	86 11,2%	138 30,9%	38 17,2%	27 71,1%	123 41,1%	412 23,3%
41–50	98 12,8%	57 12,8%	18 8,1%	11 28,9%	82 27,6%	266 15,0%
51–60	95 12,4%	60 13,4%	54 24,4%	–	2,1 7,1%	230 13,0%
61–70	143 18,6%	92 20,6%	78 35,3%	–	21 7,1%	334 18,9%
über 70	215 28,0%	39 8,7%	27 12,2%	–	17 5,7%	298 16,8%
Summe	768	447	221	38	297	1.771 100%

Die ReferentInnen-Befragung war wie links dargestellt verteilt:



Auch hier stellen sich die Ergebnisse durchgehend positiv dar. Die ReferentInnen sind zu

90% mit dem inhaltlichen Veranstaltungsverlauf und den Rahmenbedingungen zufrieden.

Die für die EEB besonders interessante Kategorie der Betreuung durch die EEB ist mit 95% besonders zufriedenstellend. ♦

#### „Wie zufrieden sind sie mit der organisatorischen Betreuung durch die EEB?“

	Braunschweig	Hameln Schaumburg	Leine- Solling-Weser	Emsland- Bentheim	Ammerland	Gesamt
gar nicht	–	–	1 4,5%	–	–	1 0,6%
eher weniger	1 1,6%	1 1,9%	–	–	–	2 1,1%
teils/teils	1 1,6%	2 3,8%	2 9,1%	–	–	5 2,8%
zufrieden	45 72,6%	27 50,9%	10 45,5%	2 50,0%	20 55,6%	104 58,8%
sehr zufrieden	15 24,2%	23 43,4%	9 40,9%	2 50,0%	16 44,4%	65 36,7%
Summe	62	53	22	4	36	177 100%



# MitarbeiterInnenfortbildung 2002

Ina Mauritz

## Zur Auswertung der MAF 2002

2002 nahmen 1269 Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den Veranstaltungen der MitarbeiterInnenfortbildung der EEB (MAF) teil, davon 1.158 Frauen und 111 Männer (zum Vergleich: 2001 waren es 1.364, davon 1.258 Frauen und 120 Männer).

Die Zahl der Veranstaltungen hat sich gegenüber dem Vorjahr erhöht: 2002 wurden 106 Seminare durchgeführt, 97 halb- bis eintägige Veranstaltungen, 8 zwei- bis dreitägige und eine viertägige Veranstaltung. (2001 waren es 89 halb- bis eintägige und 10 zwei- bis dreitägige Seminare).

2002 war die Anzahl der TeilnehmerInnen pro MAF also im Schnitt geringfügig kleiner als 2001 (2002: 11,9; 2001: 13,7).

Neben 54 regionalen Tagesveranstaltungen und einer zweitägigen regionalen Veranstaltung im *Eltern-Kind-*

*Bereich* wurden 27 überregionale, d.h. für TeilnehmerInnen aus ganz Niedersachsen, und 25 regionale Veranstaltungen angeboten.

Die Gesamtstundenzahl betrug 864, sie stieg um 85 Unterrichtsstunden an (2001 waren es 779, 2000 waren es 827).

Erfreulich wenige der angebotenen Veranstaltungen fielen mangels ausreichender Anmeldezahlen aus – so hält der Trend vom Vorjahr, in welchem ebenso wenige Ausfälle zu verzeichnen waren, an. Im Unterschied dazu waren 1999 und 2000 eine hohe Zahl von ausgefallenen Veranstaltungen nachzuweisen. Die positive Entwicklung zeigt an, dass die Planung und Werbung der Maßnahmen der MitarbeiterInnenfortbildung auf einer soliden Basis steht.

Die wenigen Ausfälle sind vor allem im Bereich der *Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung* zu verzeichnen: So war es nicht immer möglich,

die „EEB-Spots“ regional durchzuführen, weil sich zu wenige Interessenten und Interessentinnen fanden. An dieser Stelle besteht für die MAF-Planungsgruppe Diskussions- und Handlungsbedarf. Vielleicht müssen die „EEB-Spots“ in größeren Einzugsbereichen als bisher angeboten werden, um sich als flächendeckendes Angebot zu etablieren.

Leider fielen die beiden Seminare im Bereich der gesellschaftspolitischen Bildung aus, eine Tendenz, die sich seit Jahren immer wieder zeigt.

Eine deutliche Aufwärtsentwicklung und keinen einzigen Ausfall gab es 2002 in der *Religiösen/Theologischen Bildung*. Mit 172 Unterrichtsstunden 2002 gegenüber 30 im Jahr 2001 (19,9% gegenüber 3,9%!) zeigt sich neben der *Eltern-Kind-Bildungsarbeit* eine neue deutliche Schwerpunktsetzung innerhalb der MAF der EEB.

Mehrere Seminare hatten die Einführung in die neue Arbeitshilfe „Am Glauben zweifeln – im Zweifel glauben“ – den „Thomas-Kurs“ – zum Inhalt. Weitere Angebote beschäftigten sich mit dem Kirchenjahr, mit Frauenmystik, der Menschenwürde im Islam und Christentum und der theologischen Deutung und Vertiefung von Märchen. Ein mehrtägiges KursleiterInnentraining zum „Neuen Bethelkurs“ führte in das dazugehörige Material ein und bot Anregungen zur Umsetzung in der Gemeinde.

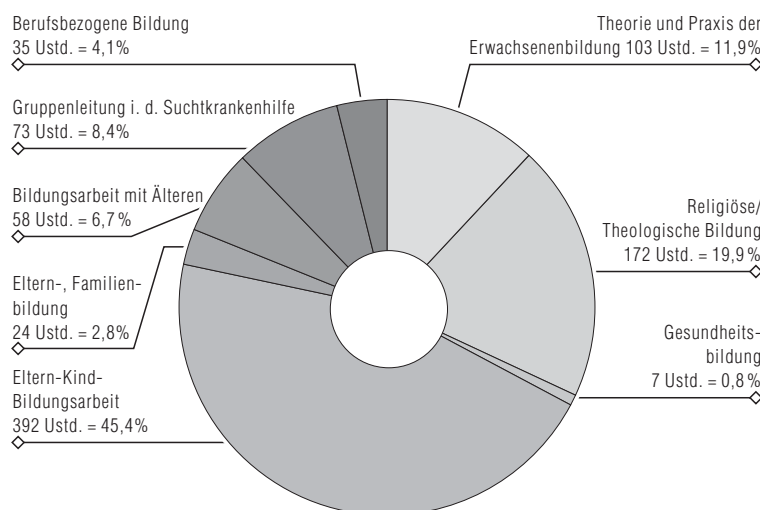
Nach wie vor ist die Qualifizierung der Kursleiterinnen in der *Eltern-Kind-Bildungsarbeit* der Hauptschwerpunkt der MAF der EEB. 2002 zeigen die statistischen Daten ähnliche Ergebnisse wie im Vorjahr: Es gab 54 Tagesseminare und ein zweitägiges Seminar mit insgesamt 392 Unterrichtsstunden (2001 waren es 405 Unterrichtsstunden). Über die bundesweite Konsultation zur Eltern-Kind-Bildungsarbeit in der evangelischen Erwachsenenbildung, die am 6. und 7. November 2002 stattfand, wird an anderer Stelle in diesem Jahrbuch ausführlich berichtet (vgl. den Artikel von Petra Völker-Meier).

Auch in der Bildungsarbeit mit GruppenleiterInnen in der *Suchtkrankenhilfe* zeigen sich kaum Veränderungen gegenüber dem Vorjahr (2002: 73 Ustd., 2001: 70 Ustd.).

Im Rahmen der *berufsbezogenen Bildung* wurden mehrere Seminare intern für die hauptamtlichen MitarbeiterInnen der EEB angeboten, mit Themen wie Telefonkommunikation für Verwaltungsmitarbeiterinnen, Textverarbeitung, Internetseiten gestalten und Strategien der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit in der Erwachsenenbildung.

## Verteilung der Unterrichtsstunden nach Themenbereichen der Mitarbeiterfortbildung 2002

Gesamtstundenzahl: 864 Ustd.



## Zur Evaluation der MAF 2002

Im Rahmen des Qualitätsentwicklungsprozesses der EEB war nach der Erarbeitung eines Rahmenkonzeptes für die MitarbeiterInnenfortbildung ein Handlungsplan entworfen worden, in dem der gezielten Evaluation der Veranstaltungen und der Teilnehmenden Priorität eingeräumt wurde.

So wurden in einer Arbeitsgruppe in Zusammenarbeit mit dem Pastoralsoziologischen Institut an der Fachhochschule Hannover Fragebogen entwickelt, denen folgende Leitfragen zugrunde lagen:

1. Woher bekamen die Teilnehmenden Kenntnis über die Veranstaltung? Welchen Stellenwert hat dabei das jährlich herausgegebene MitarbeiterInnenfortbildungsprogramm? Welchen Stellenwert hat die zusätzliche Werbung durch Einzelprospekte? Spielen Medien wie Internet oder Presse eine Rolle bzw. gewinnen wir die Teilnehmerinnen und Teilnehmer vorwiegend durch persönliche Ansprache?
2. Wie zufrieden sind die Teilnehmenden mit der Durchführung der Seminare bezogen auf Ablauf, Stoffmenge, Lerntempo, Methoden, Medien und Arbeitsunterlagen? Besonders wichtig war uns dabei die Frage nach der Verwertbarkeit in der praktischen Arbeit, d.h. nach der Relevanz des Gelernten für die Umsetzung in die eigene pädagogische Praxis vor Ort.
3. Wie beurteilen die Teilnehmenden die Kompetenz der Kursleitungen bzw. Dozenten/Dozentinnen sowohl unter inhaltlichen Gesichtspunkten als auch mit Blick auf die pädagogischen Kompetenz, den Gruppenprozess zufriedenstellend zu begleiten?
4. Wie zufrieden sind die Teilnehmenden mit den Rahmenbedingungen (der Organisation, der Verpflegung, der Größe und Ausstattung der Räumlichkeiten, des Einsatzes von Medien) und der Betreuung durch die EEB?
5. Für manche Fachbereiche interessierte uns die Frage: Welche Vorbildung haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer? So ist zum Beispiel für eine angemessene Planung und Durchführung der Eltern-Kind-Seminare die Frage von Bedeutung, ob bei den Gruppenleiterinnen bereits pädagogische Vorerfahrungen vorhanden sind. Ebenso interessierte uns, wie groß der Anteil von Theologen und Theologinnen unter den Teilnehmenden der Seminare der Religiösen/Theologischen Bildung ist.

6. Schließlich war für uns die Frage nach der Altersstruktur der Teilnehmenden von Bedeutung wie auch die Verteilung von Frauen und Männern in den einzelnen Fachbereichen.
  7. Zu guter Letzt sollten die Teilnehmenden in einer offenen Frage Gelegenheit bekommen, Anregungen und Wünsche an die EEB zu äußern
- Neben dem Fragebogen, der sich an die Teilnehmenden der Seminare richtete, wurde auch ein Fragebogen für die jeweiligen Kursleitungen entwickelt und ausgegeben. Hier wird nach ihrer eigenen Einschätzung des Veranstaltungsverlaufs, der Auswahl der Inhalte und der eingesetzten Methoden gefragt, nach der Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen wie Räumlichkeiten, Medien, Verpflegung und der Zufriedenheit mit der organisatorischen Betreuung durch die EEB. In einer „offenen Frage“ konnten Wünsche an unterstützende Service-Leistungen der EEB geäußert werden.

### Die Befragung

Von den insgesamt 106 Veranstaltungen der MitarbeiterInnenfortbildung im Jahr 2002 wurden 45 Seminare für die Befragung ausgewählt, und zwar sämt-

liche 2002 durchgeführten Seminare in den Fachbereichen *Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung*, *Religiöse/Theologische Bildung*, *Bildungsarbeit mit Älteren und Gruppenleitung in der Suchtkrankenhilfe* (insgesamt 22 Seminare) und etwa jedes zweite Seminar aus der *Eltern-Kind-Bildungsarbeit* (insgesamt 23 Seminare).

Die Fragebogen wurden jeweils am Ende eines Seminars an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer verteilt mit der Bitte um sofortiges Ausfüllen und Abgeben. Die Leitungen der jeweiligen Seminare bekamen die entsprechenden Fragebogen für die Referentinnen und Referenten.

An den genannten Seminaren nahmen 550 Teilnehmerinnen und Teilnehmer teil, es wurden 505 Fragebogen abgegeben. Insgesamt war eine hohe Bereitschaft zur Mitwirkung an der Evaluation festzustellen war. Nur bei zwei der 55 Seminare haben relativ viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer den Fragebogen nicht abgegeben (einmal bei 26 Teilnehmende 14, ein andermal bei 15 Teilnehmenden 10). Das lag aber, wie sich zeigte, an einem besonderen Umständen (Zeitdruck) in diesen beiden Seminaren.

An der genaueren Auswertung der Ergebnisse wird zurzeit noch gearbei-

### Anzahl der Veranstaltungen, differenziert nach Veranstaltungsdauer

Veranstaltungsdauer	1/2-1 Tag	2 - 3 Tage	4 Tage und mehr
Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung	7	3	-
Religiöse/Theologische Bildung	16	1	1
Eltern-Kind-Bildungsarbeit	54	1	-
Eltern-, Familienbildung	3	-	-
Bildungsarbeit mit Älteren	6	1	-
Gesundheitsbildung	1	-	-
Gruppenleitung in der Suchtkrankenhilfe	7	1	-
Berufsbezogene Bildung	3	1	-
<b>Zahl der Veranstaltungen gesamt</b>	<b>97</b>	<b>8</b>	<b>1</b>
Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer insgesamt	1.269		
davon Frauen	1.158		
davon Männer	111		



tet. Eine Vorlage im Kreis der Kolleginnen und Kollegen der EEB und eine Veröffentlichung im Rahmen der Qualitätssicherung der EEB ist geplant. Eine Übersicht über die prozentuale Verteilung der Antworten liegt vor und kann angefordert werden. Die Antworten auf die offenen Fragen wurden schriftlich nach Fachbereichen zusammengestellt und liegen ebenfalls vor.

### Zusammengefasste erste Ergebnisse der Befragung

- ◆ Der Großteil der Teilnehmenden – außer bei den Seminaren im Eltern-Kind- und Suchtkrankbereich – hat aus dem Einzelprospekt Kenntnis über die Veranstaltungen bekommen (47,8%). An zweiter Stelle wird die persönliche Ansprache (32,6%), an dritter Stelle das Jahresprogramm (25,8%) genannt. Bei den Veranstaltungen im Eltern-Kind- und Sucht-Bereich, die zum Teil verpflichtenden Charakter haben, steht erwartungsgemäß die persönliche Ansprache an erster Stelle (49,5%), an zweiter Stelle der Einzelprospekt (40%), an dritter Stelle das Jahresprogramm (22,1%).
- ◆ Die Zufriedenheit der Teilnehmenden hinsichtlich der Veranstaltungsqualität, der Qualität der Dozenten und Dozentinnen und der Rahmenbedingungen ist erfreulicherweise überdurchschnittlich hoch. Ein Problem zeigte sich allerdings in der Fragestellung nach der Beurteilung der Dozentinnen/Dozenten, da nur nach einer Leitungsperson gefragt wurde. Da in der MitarbeiterInnenfortbildung häufig mit zwei Leitungspersonen oder auch mit zusätzlichen Referenten oder Referentinnen gearbeitet wird, zeigt hier der Fragebogen ein Defizit. Die Teilnehmenden versuchten dieses Dilemma zum Teil dadurch zu lösen, dass sie entweder handschriftliche Anmerkungen im Fragebogen mit dem Hinweis auf die manchmal sehr unterschiedliche Bewertung der verschiedenen Dozenten/Dozentinnen machten oder in diesen Fällen gehäuft die Rubrik „teils-teils“ ankreuzten. Die Überprüfung dieser Einzelfälle zeigt, dass bei einigen wenigen Seminaren die Wahl der „eingeflogenen“, durchaus auch namhaften Referenten, die nur einen begrenzten Teil des Seminars oft mit konzentrierten inhaltlichen Beiträgen übernommen hatten, bei den Teilnehmenden eher kritisch gesehen wurde. Mit Vorsicht – da es sich um wenige Einzelfälle handelt – könnte man daraus schließen, dass die Teilnehmenden der MitarbeiterInnen-

nenfortbildung an einer lebendigen, an der Praxis orientierten und methodisch vielseitigen Stoffvermittlung interessierter sind als an einem inhaltsreichen Fachreferat im Vorlesungsstil. Die Wahl auswärtiger Dozenten muss also im Einzelfall sorgfältiger getroffen werden und vor allem darf deren erwachsenenpädagogische Kompetenz nicht außer acht gelassen werden. Da insbesondere im Bereich der Eltern-Kind-Arbeit ein Interesse an Aussagen zu jedem einzelnen Referenten bzw. jeder einzelnen Referentin deutlich wurde, wurde der Fragebogen im zweiten Halbjahr um die Möglichkeit der Beurteilung von mehreren Referentinnen ergänzt. Dieser neue Fragebogen kam etwa bei der Hälfte der für die Befragung ausgewählten Eltern-Kind-Veranstaltungen zu Einsatz.

- ◆ Eine von dem Pastoralsoziologischen Institut erstellte Faktorenanalyse, welche die Zufriedenheit der Teilnehmenden nach den drei Dimensionen „Darstellung und Verwertbarkeit der Inhalte“, „Veranstaltungsumfeld“ und „Angemessenheit der Informationsweitergabe“ misst, zeigt folgendes bemerkenswertes Ergebnis: Die „Darstellung und Verwertbarkeit der Inhalte“ wird insgesamt überdurchschnittlich positiv beurteilt und zeigt sich auch als das wichtigste Kriterium für die Zufriedenheit der Teilnehmenden hinsichtlich der Erfüllung der Erwartungen. Das „Umfeld der Veranstaltung“ (Organisation, Betreuung, Verpflegung) wird im Schnitt noch positiver beurteilt, scheint jedoch am unwichtigsten für die positive Beurteilung der Erwartungen zu sein. Aus den Ergebnissen dieser beiden Dimensionen ergeben sich für die weitere Arbeit in der MAF der EEB keine wesentlichen Handlungsanweisungen, sondern – laut Einschätzung des Pastoralsoziologischen Instituts – ermutigende Aussagen wie „Weiter so!“ bzw. „Pfunde, mit denen man wuchern kann“.

- ◆ Ein deutlicher Handlungsbedarf ergibt sich allerdings aus den Bewertungen der Dimension „Angemessenheit der Informationsweitergabe“ (Stoffmenge und Lerntempo). Diese Ergebnisse fallen deutlich schlechter aus mit einer „mittleren top-two Bewertung“ von 69% (zum Vergleich: „Bewertung des Veranstaltungsumfeldes“ mit 95%, „Darstellung und Verwertbarkeit der Inhalte“ mit 92%). Auch in der Gesamtbewertung ist dieses Ergebnis deutlich sichtbar: Ein „schnelles Lerntempo“ bescheinigen 8,5% der Teilnehmenden, „zu schnell“ ist es für 0,4%; eine „umfangreiche Stoffmenge“ gegenüber einer „angemessenen Stoffmenge“ 45,1%, eine „zu große Stoffmenge“ immerhin 3,4%. Diese Zahlen fallen gegenüber den anderen Ergebnissen deutlich aus dem Rahmen. Ein Vergleich der einzelnen Fachbereiche untereinander zeigt, dass sich diese Ergebnisse durch alle Bereiche hindurch ziehen. Zwar zeigt sich in der weiteren Analyse, dass diese Angaben für die Gesamtzufriedenheit der Teilnehmenden nur unterdurchschnittlich relevant sind. Dennoch scheint hier eine genauere Analyse sinnvoll zu sein verbunden mit weiteren Überlegungen, wie dieses Ergebnis in der Konzeption und der Durchführung der Seminare in Zukunft stärker berücksichtigt werden kann.
- ◆ Eine erste Auswertung der Antworten auf „Wünsche und Anregungen“ der Teilnehmenden unterstreicht die im letzten Punkt genannten Ergebnisse: Immer wieder wünschen sich die Teilnehmenden „mehr Zeit“, „einen Tag mehr“ u.ä.m.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse der Befragung eine sehr hohe Zufriedenheit der Teilnehmenden mit den Angeboten der MitarbeiterInnenfortbildung der EEB. Die ausführlichere Auswertung, die in einzelnen Punkten mit Schaubildern veranschaulicht werden wird, erscheint voraussichtlich im Herbst dieses Jahres. ◆

# Bildungsurlaub 2002

Volker Steckhan

Leichte Schwankungen bestätigen das stabile Niveau: 104 Bildungsurlaube wurden 2002 durchgeführt. Das sind 6 mehr als 2001, aber doch 12 weniger als 2000. Eine Entwicklung trägt zur Stabilisierung der Anzahl der Bildungsurlaube bei, die im Verhältnis zu früheren Jahren immer mehr zunimmt: Bildungsurlaube werden als Bestandteil umfangreicher Fortbildungen eingesetzt – beispielsweise in den Bereichen „Ausbildung zum/zur Mediator/in“, „Integrative Erziehung im Kindergarten“, „Pflegefachkraft in der mittleren Leitungsebene“, EDV-Fortbildungen für Teilzeitbeschäftigte.

Die Ausfallquote ist gegenüber dem Vorjahr gestiegen und die Inan-

spruchnahme gleichzeitig gesunken. 14 Bildungsurlaube (Vorjahr 10) sind mangels Teilnehmer/innen ausgefallen, in 24 Bildungsurlauben (Vorjahr 11) hat niemand die Freistellung nach Gesetz in Anspruch genommen. Damit relativiert sich die positive Entwicklung, dass mehr Bildungsurlaube angeboten wurden.

Die thematischen Schwerpunkte liegen nach wie vor im Bereich Politik und Gesellschaft, Arbeitswelt und Umwelt mit 29% aller Bildungsurlaube, gefolgt vom Bereich EDV mit 23%. Religion und Theologie haben mit nur 6% stark abgenommen. Die EDV-Kurse für Teilzeitbeschäftigte umfassen allerdings i.d.R. nur 3 Vormittage,

während die übrigen Bildungsurlaube i.d.R. eine Woche, ganztätig, dauern. Bemerkenswert ist der 15% Anteil der Bildungsurlaube für Behinderte, die die EEB dank der Kooperation mit dem Lutherstift Falkenburg durchführen kann.

Die Zahl der Teilnehmenden ist 2002 (1.278) im Vergleich zu 2001 (1.658) erheblich zurückgegangen, ebenso die Zahl derjenigen, die Bildungsurlaub in Anspruch genommen haben: 2001 – 911 und 2002 nur noch 636. D.h., dass sich trotz eines gestiegenen Angebots an Bildungsurlauben ein geringeres Zustandekommen von Maßnahmen und eine geringere Inanspruchnahme ergeben hat als im Vorjahr.

Der Anteil der Frauen (316) lag entgegen dem Trend der letzten Jahre unter dem der Männer (391). Frauen nehmen den Bildungsurlaub tendenziell in jüngeren Jahren – 40% bis zu 40 Jahren – als Männer – 37% bis zu 40 Jahren – in Anspruch. Der Bildungsabschluss der Frauen ist höher – Fachhochschulreife, Hochschulreife und Hochschulabschluss: 36% als bei den Männern: 21%. Entsprechend dem höheren Bildungsabschluss sind 72% der Frauen als Angestellte tätig, aber nur 34% der Männer. Im öffentlichen Dienst sind 38% der Frauen aber nur 29% der Männer tätig. Dagegen sind 43% der Männer in Großbetrieben über 1.000 Mitarbeiter tätig, aber nur 14% der Frauen. Hier spiegelt sich die Kooperation mit den Kirchlichen Diensten in der Arbeitswelt mit den regionalen Schwerpunkten Wolfsburg und Braunschweig.

Das Gesamtergebnis 2002 ist problematisch: 33% weniger TeilnehmerInnen an Bildungsmaßnahmen und 30% weniger Inanspruchnahmen von Freistellungen nach dem Bildungsurlaubsgesetz gegenüber dem Vorjahr. Die gesamtwirtschaftlichen Situation führt zur geringen Bereitschaft von Arbeitnehmern, ihr Recht ihren Bildungsurlaub in Anspruch zu nehmen. Ein derartiger Einbruch war in der EEB bisher noch nie zu verzeichnen. ♦

## Gesamtauswertung Bildungsurlaub 2001/2002 im Vergleich

	2001	2002
<b>Gesamtteilnehmer</b>	<b>1.658</b>	<b>1.278</b>
Teilnehm., die Bildungsurlaub in Anspruch nahmen	511 399	316 319
	■ Frauen ■ Männer	■ Frauen ■ Männer
<hr/>		
unter 18 Jahren	0	0
18 bis 30 Jahre	86 47	38 46
31 bis 40 Jahre	127 98	87 71
41 bis 50 Jahre	165 114	87 81
über 50 Jahre	133 140	104 121
<hr/>		
Arbeiter	107 211	84 197
Angestellte	384 181	226 108
Auszubildende	20 7	6 14
<hr/>		
Ausländische Arbeitnehmer/innen	4 29	1 13
<hr/>		
ohne Schulabschluß	70 55	52 54
Hauptschul- oder vergl. Abschluß	65 141	50 126
Realschul- oder vergl. Abschluß	145 80	102 71
Fachhochschulreife	108 57	66 28
Hochschulreife	55 28	15 11
Hochschulabschluß	68 38	31 29
<hr/>		
<b>Arbeitgeber (Beschäftigte)</b>		
1 bis 9	44 9	32 5
10 bis 49	59 12	28 10
50 bis 199	68 48	53 44
200 bis 999	71 63	38 31
1000 und mehr	69 182	45 138
öffentl. Dienst	200 85	120 91
<hr/>		
	Frauen ■	
	Männer ■	

# EEB in Zahlen

## Arbeitsergebnisse der örtlichen Bildungsarbeit 2002

Peter Blanke

### Arbeitsumfang

2.500 Frauen und Männer waren im Jahr 2002 als Kursleiterinnen und Kursleiter für die EEB Niedersachsen aktiv. Insgesamt 930 Kooperationspartner haben mit der EEB zusammengearbeitet, in der Mehrzahl Kirchengemeinden. Das bedeutet: Etwa jede dritte Gemeinde im Bereich der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen hat mit der EEB kooperiert, und in diesen Gemeinden sind durchschnittlich drei Personen als Kursleitungen für die EEB Niedersachsen engagiert.

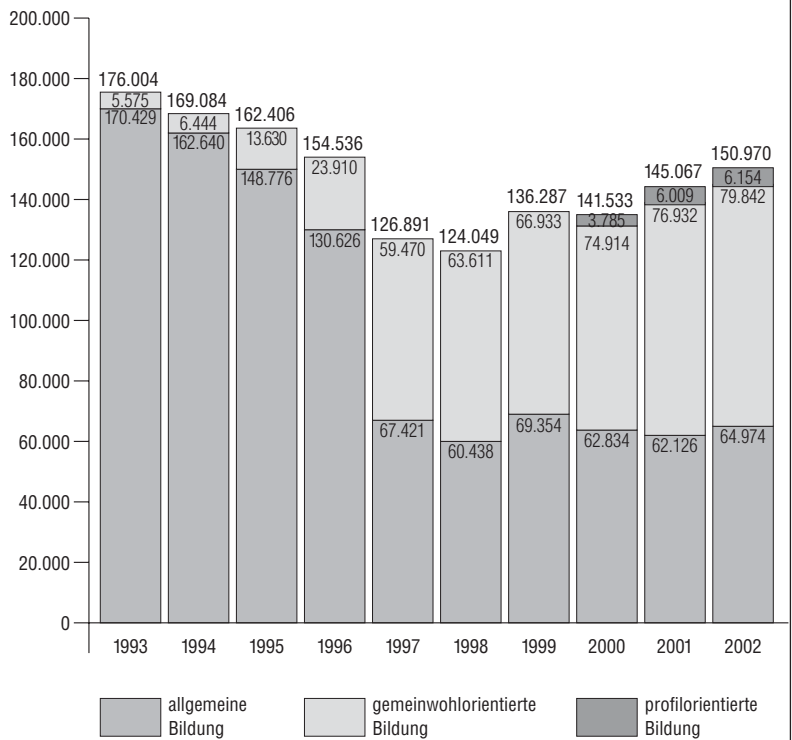
Teilgenommen haben an den Veranstaltungen der EEB Niedersachsen insgesamt etwa 91.000 Personen.

Auch im Jahr 2002 konnte die EEB Niedersachsen ihre Arbeitsziele in vollem Umfang erreichen. Gegenüber den Ergebnissen des Vorjahres gab es mit 6.833 Veranstaltungen 157 mehr als im Vorjahr. Diese kleine Steigerung ist eher im Sinne von Stabilisierung und Konsolidierung zu verstehen. Sie ist nicht Auswirkung einer an zunehmenden Quantitäten orientierten Zielsetzung, das wäre angesichts knapper werdender finanzieller und personeller Ressourcen kaum realistisch. Dass diese kleine Steigerung von 2,4% aber fast an jedem zweiten Tag des Jahres eine (gegenüber 2001) zusätzliche Veranstaltung der EEB Niedersachsen ausmacht, veranschaulicht den Gesamtumfang der EEB Arbeit.

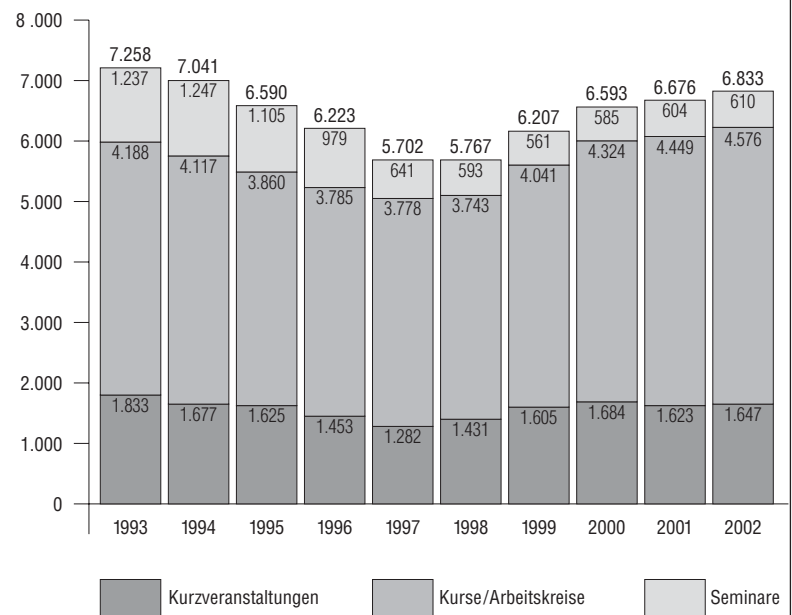
Wie schon im Vorjahr sind die leichten Zuwächse im wesentlichen bei den längerfristigen Veranstaltungsformen (Seminare, Arbeitskreise/Kurse) zu finden, während die Zahl der Kurzveranstaltungen kaum gewachsen ist (Bild B). Damit zeigt sich wiederum, dass mehrtägige Arbeitskreise bzw. Kurse „typische“ EEB Veranstaltungen sind.

Die Gesamtzahl der Veranstaltungstage liegt bei fast 43.000, so dass man sagen kann: der durchschnittliche Ar-

Anzahl der Unterrichtsstunden 1993 – 2002 (Bild A)



Anzahl der Bildungsmaßnahmen 1993 – 2002 (Bild B)



beitskreis der EEB trifft sich an mehr als 6 Tagen. Mit Blick auf die Gesamtzahl der Veranstaltungstage kann man auch sagen, dass an jedem Tag des Jahres durchschnittlich 118 Gruppen in EEB Veranstaltungen zusammentrafen und arbeiteten.

Da der leichte Anstieg vor allem längerfristige Veranstaltungen betrifft, ist die Steigerungsrate im Bereich der Unterrichtsstunden etwas höher. Die

Zahl der Stunden stieg um 4,1% auf 150.970 (2001: 145.067). Es handelt sich bei dieser Zahl um die dem Land nachgewiesenen Stunden, tatsächlich fanden noch erheblich mehr EEB Stunden statt, insbesondere im Bereich der Eltern-Kind-Bildungsarbeit, wo seit der Gesetzesnovelle von 1997 (vgl. den „Einschnitt“ in den Bildern A. u. B.) die Gruppentreffen am Vormittag nicht mehr auf den Bildungsumfang angerechnet

werden, obwohl sie im Rahmen eines bewährten pädagogischen Konzeptes nach wie vor durchgeführt werden. Die Zahl der Unterrichtsstunden der Gruppentreffen lag 2002 bei 46.452.

Die 20.390 Stunden des Berufsbildungswerkes Cadenberge (EEB AG Nord), des größten Kooperationspartners der EEB Niedersachsen sind auch durch Bundesmittel gefördert worden. Da das Land solche Stunden nur zu 35 % auf das Arbeitsergebnis anrechnet, bleiben aus Sicht des Landes als Arbeitsergebnis der EEB Niedersachsen für das Jahr 2002 136.634 Unterrichtsstunden übrig.

Auffällig ist, dass nennenswerte Steigerungsraten fast ausschließlich in größeren Arbeitsgemeinschaften mit etablierten und personell im Verhältnis besser ausgestatteten Geschäftsstellen stattfanden (vgl. Bilder E und F: Oldenburg/Ostfriesland, Osnabrück, Hildesheim, Braunschweig, Göttingen-Münden). In den kleinen Arbeitsgemeinschaften sind nicht selten sogar spürbare Rückgänge gegenüber 2001 zu registrieren (vgl. Bilder E und F: Heide, Lüchow-Dannenberg<sup>1</sup>, Celle-Wittingen).

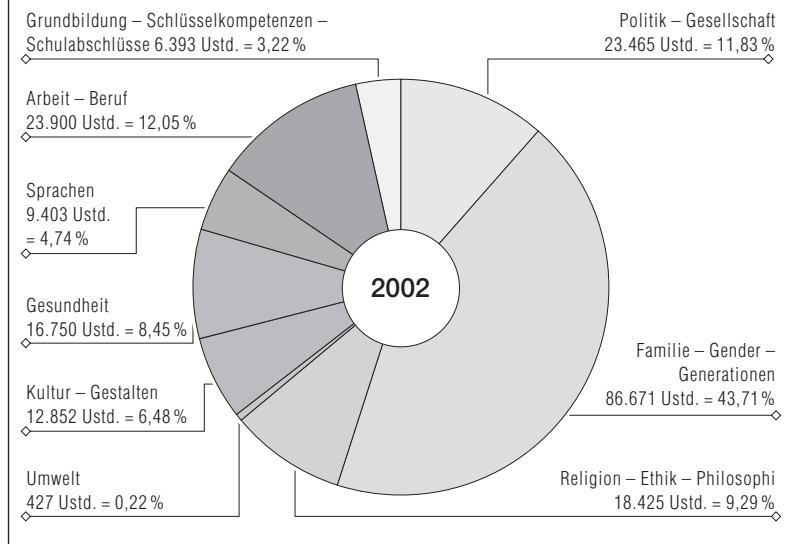
### Arbeitsziele in Abstimmung mit dem Ministerium für Wissenschaft und Kultur

Wichtig ist, dass die EEB Niedersachsen ihren hohen Anteil an Stunden gehalten hat, die durch das Niedersächsische Erwachsenenbildungsgesetz als „gemeinwohlorientiert“ qualifiziert sind. Das aktuelle Erwachsenenbildungsgesetz definiert als besonders förderungswürdige *gemeinwohlorientierte Bildung*:

1. politische Bildung,
  2. Wert- und normenorientierte Bildung
  3. Zweiter Bildungsweg,
  4. Alphabetisierung,
  5. Deutsch als Fremdsprache
  6. Bildung zum Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen.
  7. Bildung für Behinderte
  8. Kooperation mit Hochschulen
- Insgesamt 58% der vom Land angerechneten Unterrichtsstunden (79.842) fanden in diesem Bereich statt, wobei die Schwerpunkte in der *wert- und normenorientierten Bildung* (53.929), in der *politischen Bildung* (10.798) und beim Thema *Deutsch als Fremdsprache* (6.318) lagen.

Die EEB Niedersachsen hat damit die in der *Vereinbarung mit dem Ministerium für Wissenschaft und Kultur* vom 7. Juni 2000<sup>2</sup> festgelegten Arbeitsziele eingehalten. In der bis 2004 gültigen Vereinbarung hat sich die EEB verpflichtet, mindestens 116.000 Ustd. pro Jahr zu leisten, davon 62.000 im Bereich der *gemeinwohlorientierten Bildung*.

### Unterrichtsstunden nach KMK-Themen (Bild C)



Außerdem hat die EEB in der Vereinbarung zugesagt, 3.000 Stunden im Bereich der *profilorientierten Bildung* nachzuweisen. Das Ministerium hat nämlich in der Vereinbarung deutlich gemacht, dass es über die *gemeinwohlorientierte Bildung* hinaus in jeder Einrichtung noch andere Bildung gibt, die besonders förderungswürdig sei, weil sie sich aus der besonderen Eigenart der Einrichtung ergebe. Hier wird ein Stück des Grundgedankens des Niedersächsischen Erwachsenenbildungsgesetzes sichtbar, nämlich dass das Land die „Eigenständigkeit der Einrichtungen“ und ihre „selbständige Gestaltung des Angebots“ (vgl. NEBG § 2 Abs. 3) schätzt.

Für die EEB Niedersachsen gilt als *profilorientierte Bildung*:

1. Ausbildung und Fortbildung zur Befähigung ehrenamtlicher Mitarbeit,
2. soziale Integration von Benachteiligten,
4. interreligiöser und interkultureller Dialog, theologische Bildung,
5. Elternbildung: Erziehungsfragen im Vorschulalter.

Die EEB Niedersachsen hat hier die Vorgaben der Vereinbarung deutlich übertroffen, sie hat im Auswertungsjahr 6.500 Stunden *profilorientierte Bildung* vorzuweisen<sup>3</sup>. Deutlich übertroffen hat die EEB auch die vierte in der Vereinbarung festgelegte Planzahl, nämlich die der Maßnahmen längerer Dauer (mehr als 30 Stunden). Vereinbart waren hier 23.200 Unterrichtsstunden, realisiert wurden 78.047.

Alle Arbeitsgemeinschaften haben einen sehr hohen Anteil mit *wert- und normenorientierter Bildung* vorzuwei-

sen. Im Bereich der anderen *gemeinwohlorientierten Bildungsarten* gibt es demgegenüber nicht selten regionale Schwerpunkte. So hat etwa die AG Braunschweig einen überdurchschnittlich hohen Anteil *politischer Bildung* (2.288 Ustd.), das Bildungswerk Ammerland hat einen relativ hohen Anteil an *Maßnahmen zum Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen* (1.162 Ustd.), die AG Göttingen hat einen sehr hohen Anteil bei *Deutsch als Fremdsprache* (4.300 Ustd.), die AG Region Hannover ist relativ stark in *Maßnahmen des zweiten Bildungsweges* (2.364 Ustd.) engagiert. (vgl. Bild E)

### Themen der evangelischen Erwachsenenbildung

#### Bundesweite DEAE-Statistik

Bild C zeigt die Verteilung der Unterrichtsstunden nach Themenbereichen. Hier wird erstmals eine Statistik verwendet, die im Laufe des letzten Jahres im Rahmen eines bundesweiten Statistikprojektes neu entwickelt worden ist. Die EEB war über die Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE) an diesem Projekt beteiligt.

Diese Statistik orientiert sich bei der Benennung der Kategorien stärker an den Themen und Inhalten der Veranstaltungen und ist gegenüber der älteren KMK-Statistik, die in einigen Bereichen eher an wissenschaftlichen Disziplinen orientiert ist, besser geeignet, die Unterrichtswirklichkeit abzubilden.

Problematisch an einer bundesweiten Statistik ist allerdings, dass die Län-



**Arbeitsergebnisse der EEB Arbeitsgemeinschaften,  
Zweckverbände und Vereine (Bild E)**

Unterrichtsstunden	2001				2002	davon gemeinwohlorientierte Ustd.*							
	Ustd.	davon gem.-or.	Anteil	Profil		Ustd.	BA 1	BA 2	BA 3	BA 4	BA 5	BA 6	BA 7
<b>Planungsbereich Weser-Ems</b>													
1 Oldenburg/Ostfriesland	14.770	7.917	54%	482	16.384	1.099	5.706	1.557	0	0	0	0	624
2 Ammerland	8.865	4.800	54%	239	8.881	352	2.842	0	0	1.162	193	0	74
3 Emsland/Bentheim	6.078	4.378	72%	274	5.764	939	3.147	0	0	410	24	0	0
4 Stadt u. Landk. Osnabrück	6.716	3.126	47%	277	7.612	612	3.155	0	0	18	39	0	240
5 Diepholz	1.302	1.190	91%	47	1.077	0	1.021	0	0	0	0	0	0
6 Melle	2.036	1.764	87%	84	2.086	99	1.752	0	0	0	0	0	0
<b>Planungsbereich Nord</b>													
7 Nord	7.713	5.261	68%	41	7.015	23	4.845	0	0	40	58	0	0
***BBW Cadenberge*	20.384	0	0%	0	20.390	0	0	0	0	0	0	0	0
8 Osterholz-Scharmbeck	1.990	1.073	54%	333	2.002	231	775	0	0	0	0	0	0
9 Verden/Rotenburg	1.742	1.261	72%	108	1.970	103	1.335	0	0	0	0	0	0
10 Lüneburg/Bleckede	3.024	1.548	51%	175	2.904	272	1.101	0	0	27	0	0	178
11 Hittfeld/Winsen	2.596	2.180	84%	69	2.632	247	1.482	0	258	168	0	0	0
12 Heide	1.647	826	50%	51	1.159	3	597	0	0	0	0	0	0
13 Lüchow-Dannenberg	1.526	1.072	70%	33	2.219	137	263	0	0	0	0	0	0
<b>Planungsbereich Mitte</b>													
14 Celle/Wittingen	1.381	942	68%	73	1.095	67	501	0	0	0	0	0	324
15 Niedersachsen Mitte	2.929	2.369	81%	0	3.022	406	2.026	0	0	24	0	0	0
16 Hameln/Schaumburg	3.946	3.118	79%	111	4.005	387	2.672	0	0	0	0	0	0
17 Region Hannover	13.841	11.496	83%	149	14.573	1.196	6.605	2.364	349	60	415	0	0
18 Werke u. Einricht. im HkD	1.364	648	48%	190	1.262	228	26	0	0	0	64	0	0
<b>Planungsbereich Süd</b>													
19 Wolfsburg/Gifhorn	4.069	1.527	38%	337	3.952	121	1.592	0	0	35	0	0	0
20 Region Hildesheim	5.641	2.892	51%	306	6.319	827	2.782	0	0	54	0	0	0
21 Braunschweig	13.819	7.662	55%	586	14.352	2.288	4.803	0	0	18	0	0	1.145
22 Leine-Solling-Weser	2.721	1.760	65%	303	2.911	287	1.198	0	0	0	0	0	14
23 Harz	1.645	741	45%	204	1.540	36	878	0	0	0	0	0	0
24 Göttingen/Münden	9.675	6.531	68%	412	11.771	559	2.696	0	0	0	0	0	4.800
25 sonstige Werke u. Einricht.	3.647	904	25%	1.125	4.109	279	129	0	0	0	379	0	0
<b>Summe</b>	<b>145.067</b>	<b>76.986</b>	<b>53%</b>	<b>6.009</b>	<b>150.970</b>	<b>10.798</b>	<b>53.929</b>	<b>3.921</b>	<b>607</b>	<b>2.016</b>	<b>1.172</b>	<b>0</b>	<b>7.399</b>

\* Gemeinwohlorientierte Bildung:

- BA 1 = politische Bildung
- BA 2 = wert- und normenorientierte Bildung
- BA 3 = zweiter Bildungsweg
- BA 4 = Alphabetisierungsmaßnahmen
- BA 5 = Maßnahmen zum Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen
- BA 6 = Bildung für Menschen mit Behinderungen
- BA 7 = Hochschul-Seminar Kurs
- BA 20 = Deutsch als Fremdsprache
- prof.-orient. = profilorientierte Bildungsmaßnahmen

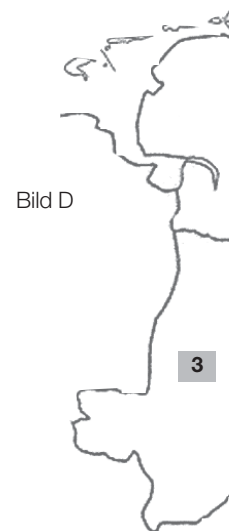


Bild D

### Arbeitsergebnisse der EEB Arbeitsgemeinschaften, Zweckverbände und Vereine (Bild F)

Summe gem.-or.	Anteil	prof.orient.	Veranstaltungsformen 2002				Summe/Maß- nahmen '02	Summe/Maß- nahmen '01	Teilnahmen 2002	Teilnahmen 2001
			Kurzveran- staltungen	Seminare	Arbeitskreise und Kurse					
8.986	55%	443	<b>1</b>	54	61	717	832	751	9.803	9.014
4.623	52%	153	<b>2</b>	56	22	330	408	398	5.127	5.114
4.520	78%	219	<b>3</b>	64	13	268	345	354	4.366	4.229
4.064	53%	477	<b>4</b>	31	31	307	369	325	4.758	4.295
1.021	95%	9	<b>5</b>	7	0	25	32	40	426	566
1.851	89%	89	<b>6</b>	15	4	61	80	75	1.152	1.123
4.966	71%	9	<b>7</b>	54	16	363	433	417	4.751	4.896
0	0%	0		2	1	10	13	74	132	773
1.006	50%	423	<b>8</b>	19	3	94	116	114	1.528	1.568
1.438	73%	113	<b>9</b>	20	8	97	125	114	1.478	1.376
1.578	54%	70	<b>10</b>	14	15	113	142	153	1.550	1.929
2.155	82%	103	<b>11</b>	13	8	104	125	130	1.564	1.798
600	52%	54	<b>12</b>	8	9	41	58	80	678	989
400	18%	67	<b>13</b>	13	11	34	58	75	703	880
892	81%	55	<b>14</b>	32	1	30	63	81	1.078	1.221
2.456	81%	0	<b>15</b>	324	15	114	453	401	7.671	6.832
3.059	76%	209	<b>16</b>	201	13	166	380	351	5.788	5.560
10.989	75%	282	<b>17</b>	88	58	358	504	510	6.522	7.158
318	25%	97	<b>18</b>	9	39	2	50	66	937	1.169
1.748	44%	477	<b>19</b>	57	10	179	246	249	3.180	3.137
3.663	58%	319	<b>20</b>	116	25	239	380	362	5.216	5.234
8.254	58%	576	<b>21</b>	246	99	473	818	805	11.264	11.817
1.499	51%	217	<b>22</b>	122	4	127	253	225	3.902	3.396
914	59%	23	<b>23</b>	21	0	47	68	73	848	1.047
8.055	68%	438	<b>24</b>	57	17	269	343	331	4.358	4.360
787	19%	1.232	<b>25</b>	4	127	8	139	122	2.169	2.233
<b>79.842</b>	<b>53%</b>	<b>6.154</b>		<b>1.647</b>	<b>610</b>	<b>4.576</b>	<b>6.833</b>	<b>6.676</b>	<b>90.949</b>	<b>91.714</b>



**EEB Unterrichtsstunden  
nach Kirchenkreisen/Propsteien/Synodalverbänden  
2002 (Bild G)**

Kirchenkreis	Unterrichtsstunden 2002					Kirchenkreis	Unterrichtsstunden 2001				
	Unterr.-Std. 2002	davon gem.-orient.	profil-orient	Maßnahmen	Teilnahmefälle		Unterr.-Std. 2001	davon gem.-orient.	profil-orient	Maßnahmen	Teilnahmefälle
<b>Ev.-luth. Landeskirche Hannovers</b>						KK Soltau	784	483	54	37	375
KK Alfeld	1.524	620	85	51	627	KK Stade	2.013	1.526	0	101	1.235
KK Aurich	181	64	72	10	129	KK Stolzenau-Loccum	569	428	0	108	1.774
KK Bleckede	47	47	0	4	40	KK Syke Hoya	783	647	0	92	1.293
KK Bockenem-Hoheneggelsen	379	283	72	40	630	KK Syke Hoya	874	754	0	117	1.970
KK Bramsche	39	29	10	4	40	KK Uelzen	292	89	0	14	223
KK Bremervörde-Zeven	169	160	9	10	130	KK Uslar	32	16	0	2	42
KK Burgdorf	238	96	0	22	385	KK Verden	1.345	1.008	72	83	836
KK Burgwedel-Langenhagen	616	464	29	33	450	KK Walsrode	83	28	0	7	80
KK Buxtehude	1.276	1.264	0	73	798	KK Wesermünde-Nord	989	916	0	49	448
KK Celle	967	815	46	38	512	KK Wesermünde-Süd	356	163	0	31	457
KK Clausthal-Zellerfeld	134	59	0	9	117	KK Winsen/Luhe	288	270	0	10	191
KK Cuxhaven	403	116	0	15	186	KK Wittingen	128	77	9	25	566
KK Dannenberg	341	333	0	17	127	KK Wolfsburg	3.142	1.311	211	183	2.352
KK Elze-Coppenbrügge	731	700	3	36	622						
KK Emden	2.473	1.431	0	150	1.602	übergreifend	14.355	7.704	1.355	572	7.643
KK Emsland-Bentheim	3.627	2.704	50	192	2.173						
KK Georgsmarienhütte	1.403	1.249	119	55	808	<b>Summe</b>	<b>87.708</b>	<b>55.504</b>	<b>4.703</b>	<b>4.481</b>	<b>60.579</b>
KK Gifhorn	802	429	266	62	811	<b>Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig</b>					
KK Göttingen	10.134	6.836	278	273	3.504	Propstei Bad Gandersheim	553	509	24	39	527
KK Grafschaft Diepholz	1.070	1.021	9	31	418	Propstei Bad Harzburg	148	49	0	33	516
KK Grafschaft Schaumburg	1.428	985	6	130	2.113	Propstei Braunschweig	3.353	1.495	145	192	2.792
KK Hameln-Pyrmont	989	822	49	139	2.289	Propstei Goslar	436	198	32	23	259
KK Hannover						Propstei Helmstedt	1.113	792	32	58	621
Amtsbereich Garbsen/Seelze	5.912	2.405	95	117	1.198	Propstei Königslutter	899	366	103	44	526
Amtsbereich Mitte	908	632	65	49	615	Propstei Salzgitter-Bad	398	120	0	13	166
Amtsbereich West	821	603	50	38	406	Propstei Salzgitter-Lebenstedt	2.180	1.013	0	120	1.500
Amtsbereich Ost	33	21	0	3	44	Propstei Schöppenstedt	134	104	0	30	470
KK Harlingerland	56	0	0	3	37	Propstei Seesen	122	86	18	18	193
KK Herzberg	1.121	635	0	44	555	Propstei Vechede	106	106	0	9	136
KK Hildesheim-Sarstedt	3.276	1.785	133	220	2.816	Propstei Vorsfelde	8	8	0	1	17
KK Hittfeld	2.344	1.885	103	115	1.373	Propstei Wolfenbüttel	1.462	819	12	82	913
KK Holzwinden-Bodenwerder	546	240	29	68	1.111						
KK Laatzten-Springe	651	452	0	41	632	übergreifend	3.448	2.597	210	157	2.645
KK Land Hadeln	118	118	0	6	85						
KK Leer	248	155	0	9	150	<b>Summe</b>	<b>14.360</b>	<b>8.262</b>	<b>576</b>	<b>819</b>	<b>11.281</b>
KK Leine-Solling	2.333	1.243	188	183	2.749	<b>Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg</b>					
KK Lüchow	385	67	67	31	482	KK Ammerland	8.881	4.623	153	408	5.127
KK Lüneburg	2.811	1.485	70	135	1.454	KK Stedingen	245	106	0	18	226
KK Melle	2.086	1.851	89	80	1.152	KK Butjadingen	132	96	0	7	125
KK Münden	1.430	1.012	160	62	760	KK Cloppenburg	110	0	64	5	81
KK Neustadt-Wunstorf	586	499	25	25	390	KK Delmenhorst	1.249	333	8	91	886
KK Nienburg	600	548	0	113	2.215	KK Jever	959	527	0	40	446
KK Norden	410	364	0	27	301	KK Oldenburg Stadt	2.955	565	163	158	1.563
KK Osnabrück	2.284	1.193	338	64	998	KK Varel	314	126	0	7	68
KK Osterholz-Scharmbeck	2.002	1.006	423	116	1.528	KK Oldenburg Land	480	453	27	27	238
KK Osterode	362	297	23	16	201	KK Wilhelmshaven	3.979	2.586	109	178	2.079
KK Peine	284	278	0	23	392						
KK Rauderfehn	34	34	0	2	59	übergreifend	382	305	0	22	441
KK Ronnenberg	484	452	0	27	303						
KK Rotenburg	579	387	41	39	577	<b>Summe</b>	<b>19.686</b>	<b>9.720</b>	<b>524</b>	<b>961</b>	<b>11.280</b>

Kirchenkreis	Unter.-Std. 2002	davon gem.-Orient.	profil-orient	Maßnahmen	Teilnahmefälle
<b>Ev.-reformierte Kirche</b>					
Ev.-ref. SVB X	88	88	0	3	56
Ev.-ref. SVB Plesse	112	112	0	6	62
Ev. ref. SVB VIII	3	3	0	1	24
Ev.-ref. SVB VI	1.013	867	37	79	1.261
Ev.-ref. SVB Emsland/Bentheim	1.497	921	142	99	1.328
Ev.-ref. SVB I	3	3	0	1	7
Ev.-ref. SVB II	6	0	0	1	10
Ev.-ref. SVB III	72	0	0	11	124
Ev.-ref. SVB IV	59	56	0	3	51
Ev.-ref. Rheiderland	427	292	0	22	372
übergreifend	0	0	0	0	0
<b>Summe</b>	<b>3.280</b>	<b>2.342</b>	<b>179</b>	<b>226</b>	<b>3.295</b>
<b>Ev.-Luth. Landeskirche Schaumburg Lippe</b>					
KK Bückeburg-Ahrensburg	78	78	0	6	104
KK Stadthagen-Hagenburg	1.204	910	154	76	865
übergreifend	264	264	0	26	394
<b>Summe</b>	<b>1.546</b>	<b>1.252</b>	<b>154</b>	<b>108</b>	<b>1.363</b>
<b>Konföderation</b>					
übergreifend	24.390	2.762	18	238	3.151
<b>Summe</b>	<b>24.390</b>	<b>2.762</b>	<b>18</b>	<b>238</b>	<b>3.151</b>
<b>Gesamtsumme</b>	<b>150.970</b>	<b>79.842</b>	<b>6.154</b>	<b>6.833</b>	<b>90.949</b>

Landkreis	Unter.-Std. 2001	Unter.-Std. 2002	davon gem.-orient.	profil-orient.	Maßnahmen	Teilnahmefälle
Ammerland, Ldkr.	8.194	8.222	4.172	153	375	4.691
Aurich, Ldkr.	550	669	428	72	49	564
Braunschweig, Stadt	7.244	7.155	4.081	355	361	5.459
Celle, Ldkr.	1.428	1.053	830	54	43	597
Cloppenburg, Ldkr.	686	668	451	64	36	485
Cuxhaven, Ldkr.	22.147	22.222	1.313	0	169	1.828
Delmenhorst, Stadt	1.282	1.249	333	8	91	886
Diepholz, Ldkr.	2.997	2.387	2.193	9	185	2.858
Emden, Stadt	2.436	2.473	1.431	0	150	1.602
Emsland	3.319	3.196	2.414	132	169	1.864
Friesland, Ldkr.	955	1.273	841	0	47	514
Gifhorn, Ldkr.	1.720	1.704	791	329	124	1.725
Goslar, Ldkr.	365	714	338	50	78	1.037
Göttingen, Ldkr.	9.689	11.760	7.885	438	350	4.423
Grafschaft Bentheim	2.748	2.535	2.076	87	169	2.334
Hameln-Pyrmont, Ldkr.	831	983	816	49	137	2.273
Hannover, Ldkr.	6.616	8.615	4.396	167	270	3.366
Hannover, Stadt	7.490	7.656	6.698	215	257	3.433
Harburg, Ldkr.	2.596	2.632	2.155	103	125	1.564
Helmstedt, Ldkr.	1.038	1.153	792	72	60	643
Hildesheim, Ldkr.	5.224	6.093	3.433	311	357	4.843
Holzwinden, Ldkr.	643	702	379	29	78	1.208
Leer, Ldkr.	927	879	537	0	39	675
Lüchow-Dannenberg	1.526	726	400	67	48	609
Lüneburg, Ldkr.	3.024	2.858	1.532	70	139	1.494
Nienburg, Ldkr.	1.141	1.625	1.204	0	288	4.986
Northeim, Ldkr.	2.765	2.953	1.807	212	224	3.331
Oldenburg, Ldkr.	549	480	453	27	27	238
Oldenburg, Stadt	3.182	3.667	1.277	163	164	1.629
Osnabrück, Ldkr.	3.275	3.617	3.117	189	139	2.048
Osnabrück, Stadt	2.597	2.984	1.587	377	124	1.858
Osterholz, Ldkr.	1.911	1.911	946	394	110	1.496
Osterode im Harz	1.611	1.553	948	23	54	697
Peine, Ldkr.	595	394	388	0	31	516
Rotenburg/Bremervörde	797	873	607	79	57	773
Salzgitter, Stadt	2.092	2.229	1.062	0	123	1.554
Schaumburg, Ldkr.	2.974	2.899	2.138	142	236	3.444
Soltau-Fallingbostal	1.143	789	496	54	40	386
Stade, Ldkr.	5.708	5.026	3.536	0	268	2.956
Uelzen, Ldkr.	347	292	89	0	14	223
Verden, Ldkr.	1.266	1.345	1.008	72	83	836
Wesermarsch, Ldkr.	353	377	202	0	25	351
Wilhelmshaven, Stadt	3.245	3.979	2.586	109	178	2.079
Wittmund, Ldkr.	15	56	0	0	3	37
Wolfenbüttel, Ldkr.	2.270	2.338	1.324	75	148	1.828
Wolfsburg, Stadt	2.845	2.607	1.130	157	154	2.134
überregional	8.711	9.399	3.222	1.247	437	6.574
<b>Summe</b>	<b>145.067</b>	<b>150.970</b>	<b>79.842</b>	<b>6.154</b>	<b>6.833</b>	<b>90.949</b>

der z. T. recht unterschiedlich definieren, was (aus ihrer Sicht) zur Erwachsenenbildung zählt und was nicht. Das Niedersächsische Erwachsenenbildungsgesetz hat diesbezüglich relativ strenge formale (Mindestteilnahmezahl, Länge, Ausschreibung usw.) und inhaltliche Kriterien formuliert. Ein Beispiel: Niedersachsen rechnet im Gegensatz zu vielen anderen Ländern alles, was kürzer als drei Unterrichtsstunden ist, nicht zur Erwachsenenbildung, unabhängig vom Inhalt der Veranstaltungen.

Für Bild C gilt, dass hier die tatsächlich durchgeführte Erwachsenenbildung (s. o. zu den Gruppentreffen der Eltern-Kind-Bildungsarbeit) einschließlich der Mitarbeiterfortbildung aufgeführt ist.

Ein klarer Schwerpunkt der EEB Arbeit liegt im Bereich *Familie – Gender –*

*Generationen*. Dass der Anteil der familienbezogenen Bildung in dieser Statistik noch stattlicher ausfällt als in den anderen Übersichten dieses Artikels, liegt daran, dass die Gruppentreffen der Eltern-Kind-Bildungsarbeit hier mit aufgenommen sind.

Weitere Schwerpunkte sind die Bereiche *Arbeit – Beruf*, wo das Berufsbildungswerk Cadenberge den größten Anteil hat, sowie die Bereiche *Politik – Gesellschaft und Religion – Ethik – Philosophie*.

### EEB Schwerpunktthemen

Bild I ist eine Übersicht nach Schwerpunktthemen der EEB Niedersachsen. Ausgangspunkt dieser Statistik sind wieder die nachgewiesenen Stunden.

Die wichtigen Felder der EEB Arbeit lassen sich hier etwas genauer betrachten. So wird deutlich, in welchen Größenordnungen sich einzelne Themenbereiche z. B. der familienbezogenen Bildung realisieren (56, 57, 58, 62, 70, 71).

Auch die Bildungsarbeit im Bereich der religiösen und theologischen Bildung (72-80) ist im Bild F etwas differenzierter dargestellt. Ihr Anteil liegt insgesamt bei 23.043 Unterrichtsstunden (15%) und ist stabil.

Der wichtige Themenbereich *Globales Lernen* (u. a. Ökologie, Konflikte, Gewalt, Menschenrechte, Migration...) ist gegenüber dem Vorjahr etwas gewachsen. Es gab es hier 13.749 Unterrichtsstunden (plus 2.600), 9%.

Gewichtige Themenfelder sind zudem die *Bildungsarbeit im Suchthilfebereich* (10.000 Ustd. = 7%) und *Arbeit* (u. a. Arbeitsleben, Arbeitslosigkeit, Mobbing, alternative Arbeitszeitmodelle...; 26.354 Ustd., =17%)

### Familienbildungsstätten

Die Zahl der in Kooperation mit den Familienbildungsstätten durchgeführten Unterrichtsstunden hat sich wie schon im Vorjahr etwas erhöht (plus 2.000). Sie liegt jetzt bei 16.905; das sind 12% der vom Land anerkannten Stunden der EEB Niedersachsen.

Im Wesentlichen sind die Zuwächse den Familienbildungsstätten Göttingen, Oldenburg, Wilhelmshaven und Wolfenbüttel zu verdanken.

Die Zahlen im einzelnen: Hildesheim 1.319 (177 go.= gemeinwohlorientiert) Göttingen 860 (0 go.) Lüneburg 1.013 (155 go.) Kehdingen 842 (567 go.) Osnabrück 2.287 (717 go.) Emden 2.473 (1.431 go) Delmenhorst 1.231 (341 go)

Oldenburg 2.368 (471 go) Wilhelmshaven 1.894 (651 go) Wolfenbüttel 652 (49 go) Salzgitter 1.032 (50 go) Wolfsburg 934 (163 go)

### Werke und Einrichtungen der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

Wie schon im Vorjahr ist die Zahl der Stunden, die in Kooperation mit der EEB AG Werke und Einrichtungen im Haus kirchlicher Dienste (HkD) durchgeführt worden sind, leicht gesunken (minus 102), während es in der in der Kooperation mit den anderen (überregionalen) Werken und Einrichtungen der Hannoverschen Landeskirche etwas größere Zuwächse gab (plus 462).

In Kooperation mit den Werken und Einrichtungen im HkD fanden 1.262 Stunden statt, in Kooperation mit den anderen Werken und Einrichtungen 4.109. Zusammen macht das etwa 4% der vom Land anerkannten EEB Stunden aus.

### Landkreise und Kirchenkreise

Nach dem Niedersächsischen Erwachsenenbildungsgesetz muss eine vom Land geförderte Einrichtung der Erwachsenenbildung in allen Regierungsbezirken des Landes aktiv sein (vgl. NEBG § 3 Abs. 3). Die EEB Niedersachsen erfüllt diese Auflage. Die Bilder G und H zeigen, dass sie praktisch in allen Landkreisen wie auch in allen Kirchenkreisen präsent ist.

Der Blick auf die Landkreise (Bild H) zeigt, dass es zwar Schwerpunkte gibt, die mit der Größe, der Ausstattung und der lokalen Verankerung der zuständigen EEB Geschäftsstellen, mit der Bevölkerungsdichte oder mit der Anwesenheit großer Kooperationspartner (z. B. das BBW Cadenberge im Landkreis Cuxhaven) zu tun haben, dass die Arbeit der EEB insgesamt aber relativ breit verteilt ist.

Die Kirchenkreise bzw. Propsteien oder Synodalverbände (Bild G) sind in der Regel kleinere Einheiten als die Landkreise, in Bezug auf die Einschätzung des Arbeitsumfang gelten aber die gleichen Rahmenbedingungen wie bei den Landkreisen. Weil sie kleinere Einheiten sind, fallen die Unterschiede im Arbeitsumfang größer aus als bei den Landkreisen, von der einen EEB Maßnahme in der Propstei Vorsfelde bis zu den 408 EEB Veranstaltungen im Kirchenkreis Ammerland.

Mit Blick auf die Zwischensummen im Bild G ist festzustellen, dass die EEB Niedersachsen in allen fünf Kirchen der Konföderation eine wichtige Größe ist. ♦

### Unterrichtsstundenprofil der EEB Niedersachsen nach EEB Schwerpunkten 2002 (Bild I)

	Ustd.	Anteil
<b>Sozialwissenschaften</b>		
52. Globales Lernen	13.749	9,11 %
53. Überwindung von Gewalt	570	0,38 %
54. Pflege	1.376	0,91 %
55. Sucht	11.278	7,47 %
56. Alter/Älterwerden	4.644	3,08 %
57. Jugend	480	0,32 %
58. Frauenfragen/Männerfragen	7.058	4,68 %
59. Behinderung	1.413	0,94 %
62. Familie/Partnerschaft	2.344	1,55 %
65. Deutschland/Europa	916	0,61 %
67. Massenkultur/Inform. Gesellschaft	239	0,16 %
68. Arbeit	26.354	17,46 %
<b>Erziehungs- und Geisteswissenschaften</b>		
70. Kindererziehung	4.507	2,99 %
71. Eltern-Kind-Bildungsarbeit	14.468	9,58 %
72. Religiöse Erziehung	1.134	0,75 %
73. Gemeindepädagogik	4.286	2,84 %
74. Religiöse Bildung	10.193	6,75 %
75. Theologische Bildung	4.127	2,73 %
76. Kirche	1.335	0,88 %
77. Weltreligionen im Dialog	1.797	1,19 %
80. Sekten und rel. Gemeinschaften	171	0,11 %
82. Kommunikation/Verhaltenstraining	5.866	3,89 %
83. EDV	2.802	1,86 %
84. Hospitzthematik	1.564	1,04 %
00. ohne EEB Schwerpunkt	28.299	18,74 %



# Aktivitäten und Arbeitsergebnisse in der Landesgeschäftsstelle

Peter Blanke, Petra Neddermeyer, Volker Steckhan

## Peter Blanke:

Das 1994 in Zusammenarbeit mit dem Landeskirchenamt in Hannover initiierte berufliche Fortbildungsprogramm „Kommunikation am Arbeitsplatz“ führte die EEB Niedersachsen auch 2002 weiter. Für die Planung, Organisation und Durchführung dieses Programms der beruflichen Fortbildung für Angestellte in kirchlichen Verwaltungen ist die Landesgeschäftsstelle zuständig.

Es fanden fünf jeweils dreitägige Seminare für Angestellte in kirchlichen Verwaltungen statt, die im Predigerseminar Celle und im Lutherheim Springe durchgeführt wurden. Sie Seminare hatten die Unter-Themen:

- ◆ Klarheit in Kommunikationssituationen
- ◆ Konfliktbewältigung
- ◆ Umgang mit der Zeit
- ◆ Stressbewältigung
- ◆ Telefonkommunikation

In den Seminaren waren im Auswertungsjahr 48 Teilnahmen zu verzeichnen. Die 41 Teilnehmerinnen und 7 Teilnehmer kamen aus 20 verschiedenen kirchlichen und diakonischen Ämtern, Einrichtungen oder Büros. Die Mehrzahl (25) der Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren Angestellte in Kirchenkreisämtern. Aber auch Diakoniestationen, Superintendenturen, das Landeskirchenamt, das Haus kirchlicher Dienste und Pfarrämter waren beteiligt.

Positive Rückmeldungen von Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus diesen Seminaren führten im Jahr 2002 zu einigen Nachfragen, ob einzelne Themen aus diesem Zusammenhang nicht auch speziell zugeschnitten auf einzelne Ämter vor Ort angeboten werden könnten. Dies ist im Jahr 2003 in einigen Fällen realisiert worden und fand viel Anklang, so dass diesbezüglich für die Zukunft noch mehr erwartet werden kann.

Insgesamt gab es inzwischen 33 Seminarangebote zum Thema Kommunikation am Arbeitsplatz. 28 Seminare wurden durchgeführt. Es wurden 273 Teilnahmen registriert, wobei die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus 54 verschiedenen Einrichtungen kamen, 37 von diesen Einrichtungen waren Kirchenkreisämter.

Die Veranstaltungen sind von der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers als berufliche Fortbildungen anerkannt, d.h. die Landeskirche stellt die Teilnehmenden für die Seminare vom Dienst frei und übernimmt für ihre Angestellten die Teilnahmegebühr. Als Veranstaltungen der EEB Niedersachsen stehen die Seminare natürlich auch für die Angestellten der anderen konföderierten Kirchen offen. Dies wird jedoch zurzeit praktisch noch nicht genutzt.

Auch im laufenden Jahr 2003 gibt es fünf Seminarangebote mit fünf verschiedenen Themenschwerpunkten. Näheres dazu kann man auch unter der Kategorie Fortbildung bei <http://www.eeb-niedersachsen.de> nachlesen.

## Petra Neddermeyer:

Die Landesgeschäftsstelle übernahm Anfang 2002 die Projektleitung für die konföderierte Kampagne „Fernsehen macht Spaß – aber ohne Gewalt!“. Während der Laufzeit von zwei Jahren wurden in Zusammenarbeit mit 136 Tageseinrichtungen für Kinder in Niedersachsen Erzieherinnen fortgebildet, Elternabende begleitet und medienpädagogische Konzepte entwickelt und erprobt (vgl. den Beitrag in diesem Jahrbuch). Für diese Arbeit konnten erhebliche Fördermittel der Niedersächsischen Landesmedienanstalt für privaten Rundfunk eingeworben werden.

Im April 2002 begann erneut eine berufs begleitende Langzeitfortbildung „Integrative Erziehung und Bildung im Kindergarten“ in Kooperation mit dem Diakonischen Werk der hannoverschen Landeskirche. 19 Erzieherinnen aus dem gesamten Einzugsgebiet nehmen an dieser 296 Unterrichtsstunden umfassenden Fortbildung teil und schließen diese im Oktober 2003 mit einem Kolloquium ab.

Im Rahmen der „Dekade zur Überwindung von Gewalt“ arbeitet die Landesgeschäftsstelle in der „Projekt- und

1 Der Rückgang wird deutlich bei Betrachtung von Bild F, das für 2002 eine gesunkene Zahl an Maßnahmen zeigt. Dass die Stundenzahl höher liegt als 2001 hat seine Ursache in einer (einmaligen) Kooperation mit einem Hannoverschen Partner mit 1.493 Stunden, die allerdings – da sie nicht gemäß §8 NEBG zu fördern waren – nur zu 35 % auf den Arbeitsumfang der EEB angerechnet werden.

2 Die im Zusammenhang mit dem neuen Erwachsenenbildungsgesetz (NEBG) geschlossene Vereinbarung gilt bis Ende 2004. Sie sollte – in Jahren rückläufiger öffentlicher Finanzmittel – den Einrichtungen der Erwachsenenbildung eine gewisse finanzielle Planungssicherheit geben. Das Ministerium legte fest, wie viel Finanzmittel es jährlich für die Einrichtungen der Erwachsenenbildung einplanen möchte (ohne sie jedoch fest zuzusagen) und nach welchem Schlüssel die Finanzmittel verteilt werden sollten. Im Gegenzug verpflichten sich die Einrichtungen dazu, in Bezug auf ihren Arbeitsumfang bestimmte quantitative und qualitative Kriterien zu erfüllen.

3 Zu berücksichtigen ist in diesem Zusammenhang, dass z. B. ein großer Teil der Unterrichtsstunden in der theologischen Bildung nicht bei diesen 6.500 profilorientierten Stunden auftauchen, weil sie bereits als gemeinwohlorientiert (wert- und normenorientierte Bildung) qualifiziert sind, entsprechendes gilt für die Elternbildung, so sind z. B. die Elternbegleitseminare in der Eltern-Kind-Bildungsarbeit wert- und normenorientierte Unterrichtsstunden.

4 Es überrascht nicht, dass die überwiegende Mehrzahl dieser Stunden in Kooperation mit dem Berufsbildungswerk Cadenberge geleistet wurden,

Steuerungsgruppe“, der Arbeitsgruppe „Fortbildungen“ und im „Dekade-Fond“ des Hauses kirchlicher Dienste.

Im Rahmen dieser Aktivitäten findet im September 2003 ein dritter „Schnupperkurs Mediation“ statt, der sich an leitende kirchliche Mitarbeiter/innen der Kirchenkreisämter, Werke und Einrichtungen der hannoverschen Landeskirche wendet. 50 Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden bislang mit dem Verfahren der Mediation und Elementen dieser Arbeitsweise vertraut gemacht. Geplant ist eine berufsbegleitende Langzeitfortbildung in Kooperation mit dem Haus kirchlicher Dienste ab 2004.

Im März 2003 begann ein Qualifizierungskurs für Kirchenvorsteher/innen „In Kirche kompetent leiten“ in Kooperation mit der Heimvolkshochschule Loccum. Dieser – im Rahmen des Stipendiums E der hannoverschen Landeskirche finanzierte – Kurs umfasst 5 Bildungswochenenden und durchläuft mit den Teilnehmenden einen exemplarischen Leitbildprozess zur Professionalisierung ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit. Nach Abschluss des Kurses im September 2003 soll das Projekt in anderen Kirchenkreisen angeboten werden.

### **Volker Steckhan:**

Die Erstellung des Evaluationsberichtes 2002/2003 und die Durchführung von Qualitätssicherungsmaßnahmen wurden vom EEB Geschäftsführer in seiner Eigenschaft als Qualitätssicherungsbeauftragter begleitet. Die Steuerungsgruppe Evaluation in der pädagogische Mitarbeiterinnen, eine Verwaltungsmitarbeiterin, ein Mitglied des Beirates und der EDV Koordinator der EEB mitarbeiteten, tagte zwischen Mitte 2002 und Mitte 2003 sechs Mal. Drei Qualitätssicherungsworkshops für die pädagogischen MitarbeiterInnen und einer für die Verwaltungsmitarbeiterinnen wurden durchgeführt. Die Qualitätssicherungsmaßnahmen wurden über die Landesgeschäftsstelle eingeleitet: Organisation der EDV Datenauswertung einer TeilnehmerInnen- und KursleiterInnenbefragung, Erstellung einer Qualifikationsdokumentation der pädagogischen MitarbeiterInnen, Überarbeitung von Ordnungen und Ablaufschemata, Anfertigung von Zusatzevaluationen, Beglei-

tung der Erstellung des Evaluationsberichtes.

Der EDV Koordinator bereitete die statistischen Daten der EEB zur Teilnahme am landesweiten Statistikprojekt der DEAE/DIE auf. Komplizierte Abstimmungen waren notwendig um an dieser bundesweit einheitlichen Statistik teilnehmen zu können. Das EEB Handbuch ist im Evaluationsjahr vollständig überarbeitet worden und den Geschäftsstellen zur Verfügung gestellt worden.

Weitere Qualitätssicherungsmaßnahmen wurden konzipiert: Dokumentation des Planungshandelns, Seminarhaus/-raumdokumentation, Beschwerdemanagement u.a.

Die zunehmende Projektarbeit bedingt einen zusätzlichen Verwaltungsaufwand: das Projekt „Starke Kid’s“ und Sprachkurse in der ZAST Oldenburg werden in der Landesgeschäftsstelle verwaltet. Besonders umfangreich und arbeitsaufwendig ist das mit Fördermitteln des Europäischen Flüchtlingsfonds und des Arbeitsamtes Oldenburg finanzierte Sprachkursprojekt mit laufend abzuliefernden Berichten und Abrechnungen.

Honorar-dozentInnen und ein Projektmitarbeiter sind in finanzieller und arbeitsrechtlicher Weise zu begleiten. An dieser Stelle sei der Personalabteilung des Hauses kirchlicher Dienste ein herzliches Dankeschön ausgesprochen, die der EEB bei z.T. komplizierten Anstellungsfällen immer geholfen hat. Die Ev. Regional- und Stadtakademie Hannover wird ebenso wie die EEB Region Hannover in der Landesgeschäftsstelle finanziell verwaltet. Gerade die Vielzahl der Veranstaltungen und die teilweise durch Dritte ermöglichte Finanzierung der Regional- und Stadtakademie bedeuten zusätzliche Verwaltungsarbeit.

Das Prüfbüro – zuständig für die Zusammenführung und Prüfung aller Daten der Veranstaltungen in der örtlichen Bildungsarbeit – hatte im Berichtszeitraum 6.834 Veranstaltungen zu prüfen und dies bei einer Personalreduzierung von drei auf zwei Verwaltungsmitarbeiterinnen.

Die Arbeitsgemeinschaft EEB im Haus kirchlicher Dienste und die Kooperationsveranstaltungen mit anderen übergemeindlichen Werken und Einrichtungen in Niedersachsen wird

ebenso wie Bildungsurlaubsangelegenheiten von einer Mitarbeiterin verwaltungsmäßig bearbeitet. Die pädagogische Begleitung dieses Bereiches erfolgt durch den Geschäftsführer.

Eine Gelegenheit, die vielen Akten und Papiere kritisch – meist unter den Kriterien Gewicht und Lagerdauer – zu prüfen, gab es zum Jahresanfang 2003: die Landesgeschäftsstelle zog im Haus kirchlicher Dienste eine Etage höher. ♦

# Anschriften

## Evangelische Erwachsenenbildung Niedersachsen

### Beirat

#### *Vorsitzender:*

Prof. Dr. Gottfried Orth, Braunschweig

#### *Stellvertretende Vorsitzende:*

Petra Zimmermann, Wolfsburg

#### *Mitglieder des Beirates:*

Dorothea Biermann, Hannover

Ute Ermerling, Wolfenbüttel

Olaf Grobleben, Oldenburg

Cornelius Hahn, Braunschweig

Sylvia Janssen-Mielchen, Westerstede

Jürgen Johannesdotter, Bückeburg

Wieland Kastning, Bergkirchen

Jens-Peter Kruse, Hannover

Hans-Jürgen Lange, Verden

Manfred Meyer, Uelsen

Marianne Mühlenberg, Göttingen

Gottfried Peters, Nordhorn

Dr. Dieter Thierfeld, Wiefelstede

#### *ständige Gäste:*

Jörg-Holger Behrens, Hannover

Hans Bookmeyer, Dornum

Eckhard Fasold, Osnabrück

Dine Fecht, Hannover

Angelika Flohr, Syke

Rudolf Merz, Hannover

Petra Neddermeyer, Hannover

Wilhelm Niedernolte, Hannover

Gisela Stephan, Seevetal

### Pädagogische Leitung

Wilhelm Niedernolte

Petra Neddermeyer, stellvertr.

### Landesgeschäftsstelle

Postfach 265, 30002 Hannover

Archivstr. 3, 30169 Hannover

Tel. (05 11) 12 41-4 13, Fax 12 41-4 65

EEB.Lgst.Hannover@evlka.de

Julia Becker, Verwaltungsmitarbeiterin

Christine Blum, Verwaltungsmitarbeiterin

Marlis Bode, Verwaltungsmitarbeiterin

Petra Butterbrodt, Verwaltungsmitarbeiterin

Irma Kammerer, Verwaltungsmitarbeiterin

Stephanie Koslowski, Verwaltungsmitarbeiterin (Erziehungsurlaub)

Renate Nordmeyer, Verwaltungsmitarbeiterin

Karin Spintig, Verwaltungsmitarbeiterin

Angela Biegler, päd. Mitarbeiterin

Peter Blanke, päd. Mitarbeiter

Dr. Ina Mauritz, päd. Mitarbeiterin

Petra Neddermeyer,

stellvertr. päd. Leiterin

Wilhelm Niedernolte, päd. Leiter

Marina Peter, päd. Mitarbeiterin

(beurlaubt)

Volker Steckhan, Geschäftsführer

### Geschäftsstellen der Arbeitsgemeinschaften

#### Planungsbereich Weser/Ems

Koordination der Mitarbeiterfortbildung:

Rüdiger E. Jentsch (EEB Gst. Oldenburg)

Ruediger.Jentsch@evlka.de

#### Zweckverband für Ev. Erwachsenenbildung in Oldenburg/Ostfriesland

Vorsitzende des Vorstands: Ulrike

Ewald

Geschäftsstelle Oldenburg:

Haareneschstraße 58a,

26121 Oldenburg

Tel. (04 41) 9 25 62-0, Fax 9 25 62-20

EEB.Oldenburg@evlka.de

Bärbel Eimers-Mierwaldt, Verwaltungsmitarbeiterin

Marion Tiede, Verwaltungsmitarbeiterin

Barbara Heinzerling, päd. Mitarbeiterin

Rüdiger E. Jentsch, päd. Mitarbeiter

Geschäftsstelle Aurich:

Lambertshof 10, 26603 Aurich

Tel. (0 49 41) 7 37 07, Fax 9 76 94 37

EEB.Aurich@evlka.de

Anke Kaun, päd. Mitarbeiterin

Geschäftsstelle Leer:

Reformierter Kirchgang 19, 26789 Leer

Tel. (04 97) 9 76 94 35, Fax 9 76 94 37

EEB.Leer@evlka.de

Pastor Michael Albe, päd. Mitarbeiter

Ulrike Obst, Verwaltungsmitarbeiterin

#### Ev. Bildungswerk Ammerland

Vorsitzender des Vorstands:

Pastor Rainer Theuerkauff

Wilhelm-Geiler-Str. 14,

26655 Westerstede

Tel. (0 44 88) 7 71 51, Fax 7 71 59

EEB.Ammerland@evlka.de

Traute Wittwer, Verwaltungsmitarbeiterin

Elisabeth Spradau, päd. Mitarbeiterin

#### EEB Emsland/Bentheim e.V.

Vorsitzender des Vorstands:

Pastor Manfred Meyer

Ootmarsumer Weg 4, 48527 Nordhorn

Tel. (0 59 21) 88 02-15, Fax 88 02-11

EEB.Nordhorn@evlka.de

Karin Platje, Verwaltungsmitarbeiterin

Silvia Fries, päd. Mitarbeiterin

#### EEB Arbeitsgemeinschaft in Stadt und Landkreis Osnabrück

Vorsitzender des Vorstands:

Pastor Jörg Hagen

Anna-Gastvogel-Straße 1,

49080 Osnabrück

Tel. (05 41) 50 54-10, Fax 50 54-1 10

EEB.Osnabrueck@evlka.de

Annette Psotta, Verwaltungsmitarbeiterin

Erika Barth, päd. Mitarbeiterin

#### EEB Arbeitsgemeinschaft Diepholz

Vorsitzende des Vorstands:

Frauke Laging

Geschäftsstelle in Osnabrück (s.o.)

#### EEB Arbeitsgemeinschaft Melle

Vorsitzender des Vorstands: Jürgen

Staas

Zur Waldkirche 41, 49328 Melle

Tel. (0 52 26) 52 61, Fax 53 01

EEB.Melle@evlka.de

Karin Rechenberg, Verwaltungsmitarbeiterin

Pastor Matthias Hasselblatt,

päd. Mitarbeiter

### Planungsbereich Nord

#### EEB Arbeitsgemeinschaft Nord

Vorsitzender des Vorstands:

Superintendent Rudolf Rengstorf

Teichstraße 15, 21680 Stade

Tel. (0 41 41) 6 20 48, Fax 6 54 48

info@EEB-Stade.de

Renate Rüsich, Verwaltungsmitarbeiterin

Gitta Wilkens, Verwaltungsmitarbeiterin

Werner Kindermann, päd. Mitarbeiter

#### EEB Arbeitsgemeinschaft in Osterholz-Scharmbeck

Vorsitzender des Vorstands:

Carsten Leonhardt

Hüttenbuscher Straße 24,

27727 Worpswede

Tel.: (0 47 94) 9 62 90 70, Fax: 9 62 90 71

EEB.Osterholz-Scharmbeck@evlka.de

Helma Blancken, Verwaltungsmitarbeiterin

Pastor Reiner Sievers, päd. Mitarbeiter

*EEB Arbeitsgemeinschaft Verden/  
Rotenburg*

Vorsitzender des Vorstands:  
Reinhold Bühne

Lugenstein 12, 27283 Verden  
Tel.: (0 42 31) 80 05 00, Fax 80 05 01  
EEB.Verden@evlka.de  
Irene Rolink, Verwaltungsmitarbeiterin  
Angela Biegler, päd. Mitarbeiterin

*Ev. Bildungswerk Hittfeld/Winsen*

Vorsitzender des Vorstands:  
Pastor Olaf Koeritz  
Geschäftsstelle in Lüneburg (s.u.)

*EEB Arbeitsgemeinschaft*

*Lüneburg/Bleckede*

Vorsitzende des Vorstands:  
Anne-Sophie Palmer

Bahnhofstraße 18, 21337 Lüneburg

Tel. (0 41 31) 5 10 95, Fax 5 10 97

EEB.Lueneburg@evlka.de

Karen Ahrllich,

Verwaltungsmitarbeiterin

Inge Osterwald, päd. Mitarbeiterin

*EEB Arbeitsgemeinschaft Heide*

Vorsitzende des Vorstands:

Pastorin Birgit Löhmann

Kirchgarten 10, 29633 Munster

Tel. (0 51 92) 88 78 38, Fax Tel. 88 78 39

EEB.Heide@evlka.de

Matthias Wittkämper, päd. Mitarbeiter

*EEB Arbeitsgemeinschaft Lüchow-  
Dannenberg*

Vorsitzender des Vorstands:

Hans Deckert

*Geschäftsstelle in Lüneburg (s.o.)*

**Planungsbereich Mitte**

Koordination der Mitarbeiterfortbildung:

Pastor Friedrich Holze (EEB

Gst. Nienburg)

Friedrich.Holze@evlka.de

*EEB Bildungswerk Celle/Wittingen*

Vorsitzender des Vorstands:

Pastor Otfrid Liman

Bahnhofstr. 1, 29351 Eldingen

Tel. (0 51 48) 98 93 30, Fax 98 93 31

EEB.Celle@evlka.de

Sete Berenz, Verwaltungsmitarbeiterin

Pastor Wulf Lothar Köppe, päd. Mit-  
arbeiter

*EEB Arbeitsgemeinschaft Nieder-  
sachsen-Mitte*

Vorsitzender des Vorstands:

Pastor Kurt Dantzer

Marktplatz 3, 31582 Nienburg

Tel. (0 50 21) 30 42, Fax 6 48 51

EEB.Nienburg@evlka.de

Marie-Louise Schwermann,

Verwaltungsmitarbeiterin

Pastor Friedrich Holze, päd. Mitarbeiter

*EEB Arbeitsgemeinschaft*

*Hameln/Schaumburg*

Vorsitzender des Vorstands:

Pastor Wieland Kastning

Blumenwall 7, 31337 Rinteln

Tel. (0 57 51) 95 06 - 0, Fax 95 06 - 26

EEB.Rinteln@evlka.de

Jutta Eckhardt, Verwaltungs-

mitarbeiterin

Anke Grimm, päd. Mitarbeiterin

*EEB Arbeitsgemeinschaft*

*Region Hannover*

Vorsitzender des Vorstands:

Pastor Detlev Brandes

Knochenhauerstraße 33,

30159 Hannover

Tel. (05 11) 12 41 - 6 63, Fax 12 41 - 7 88

EEB.Hannover@evlka.de

Stadtakademie.Hannover@evlka.de

Gisela Kaffka, Verwaltungsmitarbeiterin

Sabine Meissner, päd. Mitarbeiterin

Petra Völker-Meier, päd. Mitarbeiterin

Pastor Michael Stier, Leiter der Ev.

Stadtakademie

**Planungsbereich Süd**

*Ev. Bildungswerk Wolfsburg/Gifhorn*

Vorsitzender des Vorstands:

Jürgen Prüser

Mecklenburger Straße 29,

38440 Wolfsburg

Tel. (0 53 61) 3 52 52, Fax 38 25 88

EEB.Wolfsburg@evlka.de

Helga Claus, Verwaltungsmitarbeiterin

Pastor Ulrich Krause-Röhrs,

päd. Mitarbeiter

*EEB Arbeitsgemeinschaft*

*Region Hildesheim*

Vorsitzender des Vorstands:

Hermann Hartmann

Weinberg 62, 31134 Hildesheim

Tel. (0 51 21) 8 30 60, Fax 8 30 70

EEB.Hildesheim@evlka.de

Annegrid Helwing, Verwaltungs-  
mitarbeiterin

Ingeborg Klapproth-Hildebrandt,

päd. Mitarbeiterin

Barbara Ziegler, päd. Mitarbeiterin

(Erziehungsurlaub)

*EEB Arbeitsgemeinschaft Braun-  
schweig*

Vorsitzende des Vorstands:

Ute Klinge

Dietrich-Bonhoeffer-Straße 1,

38300 Wolfenbüttel

Tel. (0 53 31) 8 02 - 5 44, Fax 8 02 - 7 14

EEB.Braunschweig@evlka.de

Susanne Meier, Verwaltungs-

mitarbeiterin

Michaela Lüer, Verwaltungsmitarbeiterin

Gudrun Germershausen, päd. Mit-

arbeiterin

Andrea Kath, päd. Mitarbeiterin

Jutta Salzmann, päd. Mitarbeiterin

*EEB Arbeitsgemeinschaft Leine-Solling-  
Weser*

Vorsitzender des Vorstands:

Pastor Wilfried Dörrie

Alte Marktstraße 16, 37574 Einbeck

Tel. (0 55 61) 98 13 05, Fax: 98 13 06

EEB.Einbeck@evlka.de

Gudrun Schulze, Verwaltungs-

mitarbeiterin

Pastorin Karen Schmitz,

päd. Mitarbeiterin

*EEB Arbeitsgemeinschaft Harz*

Vorsitzende des Vorstands:

Sigrid Jacobi

Kirchstr. 9, 37197 Hattorf

Tel. (0 55 84) 99 98 50, Fax: 99 98 60

EEB.Harz@evlka.de

Bianca Grunewaldt-Utrata,

Verwaltungsmitarbeiterin

Burkhard Schmidt, päd. Mitarbeiter

*EEB Arbeitsgemeinschaft*

*Göttingen/Münden*

Vorsitzender des Vorstands:

Pastor Ulrich Braun

Auf dem Hagen 23, 37079 Göttingen

Tel. (05 51) 4 50 23, Fax 4 76 55

EEB.Goettingen@evlka.de

Rosemarie Freimann,

Verwaltungsmitarbeiterin

Werner Peter, päd. Mitarbeiter

## Personalia

*Ulrich Krause-Röhrs* hat am 1. September 2002 seine Tätigkeit als pädagogischer Mitarbeiter der EEB Arbeitsgemeinschaft Wolfsburg-Gifhorn in Wolfsburg aufgenommen. Er ist Nachfolger von *Konrad Pöpel*, der am 29. Mai 2002 in den Ruhestand verabschiedet wurde.

*Sete Berenz* hat ihre Tätigkeit als Verwaltungsmitarbeiterin der EEB Arbeitsgemeinschaft Celle-Wittingen am 1. Januar 2003 in Eldingen aufgenommen. Sie trat die Nachfolge von *Rosemarie Schwarzrock* an.

Die EEB Landesgeschäftsstelle ist am 24. Januar 2003 im Haus kirchlicher Dienste umgezogen. Bisher belegte sie die 2. und 3. Etage, nunmehr die 3. und 4. Etage.

*Irene Rolink* ist seit dem 15. März 2003 Verwaltungsmitarbeiterin der EEB Arbeitsgemeinschaft Verden-Rotenburg in Verden. Sie ist Nachfolgerin von *Ingeborg Jordt*, die ihre Tätigkeit zum 31. Dezember 2002 beendete.

*Pastor Rolf Adler* war bis zum 30. April 2003 pädagogischer Mitarbeiter der EEB Arbeitsgemeinschaft Lüchow-Dannenberg in Lüchow. Er wechselte zum Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt für die Sprengel Osnabrück und Ostfriesland.

*Brigitte Adler* hat ihre Tätigkeit als Verwaltungsmitarbeiterin in der EEB Arbeitsgemeinschaft Lüchow-Dannenberg zum 30. Juni 2003 beendet.

*Ellen Wittkämper* ist als Verwaltungsmitarbeiterin der EEB Arbeitsgemeinschaft Heide in Munster zum 30. Juli 2003 ausgeschieden.

*Ingeborg Klapproth-Hildebrandt* hat ihre Tätigkeit als pädagogische Mitarbeiterin in der EEB Arbeitsgemeinschaft Region Hildesheim zum 16. August 2003 beendet.

## Autorinnen und Autoren

*Peter Blanke*  
Pädagogischer Mitarbeiter der EEB  
Niedersachsen, Landesgeschäftsstelle

*Klaus Depping*  
Arbeitsstelle für gemeindebezogene  
Altenarbeit in der EEB Niedersachsen

*Anke Grimm*  
Pädagogische Mitarbeiterin der  
EEB Niedersachsen und Leiterin des  
Projektes „Beratung und Begleitung  
von Eltern-Kind-Gruppen“

*Rüdiger E. Jentsch*  
Pädagogischer Mitarbeiter der EEB  
Niedersachsen, Zweckverband für  
ev. Erwachsenenbildung in Oldenburg/  
Ostfriesland

*Andrea Kath*  
Pädagogische Mitarbeiterin der EEB  
Niedersachsen, AG Braunschweig

*Ingeborg Klapproth-Hildebrandt*  
war päd. Mitarbeiterin der EEB  
Niedersachsen, AG Hildesheim

*Dr. Ina Mauritz*  
Pädagogische Mitarbeiterin der EEB  
Niedersachsen, Landesgeschäftsstelle

*Anne Maria Muschik*  
Dipl.Päd. und Kommunikationstrainerin,  
Verden

*Petra Neddermeyer*  
Stellvertretende pädagogische Leiterin  
der EEB Niedersachsen

*Wilhelm Niedermolte*  
Leiter der EEB Niedersachsen

*Matthias Otte*  
Geschäftsführer der Kammer der  
EKD für Bildung und Erziehung, Kinder  
und Jugend


*Jutta Salzmänn*  
Pädagogische Mitarbeiterin der EEB  
Niedersachsen, AG Braunschweig

*Volker Steckhan*  
Geschäftsführer der EEB Nieder-  
sachsen

*Folker Thamm*  
Beauftragter für Erwachsenenbildung  
im Kirchenkreis Lüneburg

*Petra Völker-Meier*  
Pädagogische Mitarbeiterin der EEB  
Niedersachsen, AG Region Hannover





**Evangelische  
Erwachsenenbildung  
Niedersachsen**

Landesgeschäftsstelle  
Postfach 265  
30002 Hannover  
Archivstraße 3  
30169 Hannover  
Tel.: 05 11/12 41-41 3  
Fax: 05 11/12 41-46 5  
mail: [EEB.Lgst.Hannover@evlka.de](mailto:EEB.Lgst.Hannover@evlka.de)