



JAHRBUCH 2012 | 2013



Landesarbeitsgemeinschaft
für katholische Erwachsenen-
und Familienbildung in
Nordrhein-Westfalen e.V.

Impressum

Herausgeber:

Landesarbeitsgemeinschaft für katholische Erwachsenen- und Familienbildung in Nordrhein-Westfalen e.V. (LAG KEFB NRW e.V.)

Breite Str. 108
50667 Köln

Telefon: 0221/35 65 456-0

Telefax: 0221/25 67 63

E-Mail: info@lag-kefb-nrw.de

www.lag-kefb-nrw.de

Redaktion:

Klaus Wittek, Inga Nierhoff

Gestaltung:

Hochhaus Werbeagentur GmbH, Brüsseler Straße 92, 50672 Köln

Druck:

purpur Produktion GmbH, Konrad-Adenauer-Ufer 67, 50668 Köln
2. Auflage

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

vor 60 Jahren – also in der Zeit des gesellschaftlichen und kirchlichen Wiederaufbaus nach dem Krieg – haben sich weitsichtige Vertreter der Bistümer, einzelner katholischer Verbände und auch bereits vorhandener Einrichtungen getroffen und beschlossen, eine landesweite Arbeitsgemeinschaft für die katholische Erwachsenenbildung zu gründen. Schon damals ging es darum, eine Ebene des Erfahrungsaustausches aber auch der gemeinsamen Interessensvertretung zu schaffen. Auch wenn sich diese Aufgabenstellung je neu versteht und sich dabei den aktuellen Anforderungen anpasst, so geht es heute – im Jahr 2013 – um das Gleiche: Die Programmleistung der katholischen Erwachsenen- und Familienbildung in NRW aufzuzeigen und in vielen Beispielen ihre Bedeutung für Kirche und Gesellschaft zu belegen.

Das Ihnen nun vorliegende Jahrbuch 2012/2013 reiht sich in weitere Publikationen zum Jubiläumsjahr ein. Deshalb wird hier dieses Ereignis nicht in den Vordergrund gestellt. Andererseits sehen wir – auf den ersten Blick – auch von den tagessaktuellen, bildungspolitischen Themen ab, die sich mit den Empfehlungen der Ende November 2012 abgeschlossenen Weiterbildungskonferenz des Ministeriums für Schule und Weiterbildung stellen. Mit unserem thematischen Schwerpunkt schließen wir allerdings doch an viele Diskussionen der vergangenen Monate an: Die Professionalität der Erwachsenen- und Familienbildung wird maßgeblich über das hauptamtliche Personal in den Einrichtungen sichergestellt.

Die Gründergeneration mag vor 60 Jahren davon geträumt haben, vielleicht waren einige Verantwortliche auch der Meinung, die kommenden Aufgaben eher über ehrenamtliche Arbeitsstrukturen meistern zu können, jedenfalls wird man sich Anfang der 50er Jahre kaum vorgestellt haben können, welche Entwicklungsdynamik der Weiterbildung in NRW bevorstehen würde.

Heute ist kaum noch ein Vergleich zu den Anfängen in den Nachkriegsjahren möglich. Die Dokumente über die Anfänge sind nicht leicht einsehbar und die Reihe der noch lebenden Zeitzeugen wird immer kürzer... Deshalb haben wir in diesem Jahrbuch auf alle Rückblicke verzichtet. Im Bewusstsein von der alles entscheidenden Voraussetzung für die Qualität der katholischen Erwachsenen- und Familienbildung konzentrieren wir uns auf das Personal in unseren Einrichtungen. Ohne dieses Personal wären die notwendigen kirchlichen und gesellschaftlichen Aufgaben nicht zu schaffen. Teilnehmerorientierung, Innovationen, Qualitätssicherheit, Nachhaltigkeit, Beratung und – vor allem – ständige Ansprache von bisher nicht gewonnenen Teilnehmergruppen wären ohne das vielfältige Personal in den Einrichtungen nicht möglich. Natürlich gilt das auch für das zielführende Miteinander der beteiligten Mitarbeiter-Gruppen: Die Nebenamtlichen, zumeist die Lebenden in den Programmangeboten, sind abhängig von den geplanten und nachbereiteten systematischen Rahmenbedingungen, für die Hauptamtliche verantwortlich sind. Die Ehrenamtlichen können ihre Mitarbeit oft nur wegen der Unterstützung durch Hauptamtliche leisten.

Ich denke, dass es an dieser Stelle keiner weiteren Hinweise auf die Bedeutung der Hauptamtlichen bedarf. Die Hauptamtlichkeit ist erwartungsgemäß der wesentliche Kostenfaktor für die Weiterbildung. Deshalb liegt es für viele Verantwortungsträger nahe, dann eben doch manchmal die Personalstruktur in der Weiterbildung und deren Finanzierung in Frage zu stellen.

Mit diesem Jahrbuch möchten wir in unserem Jubiläumsjahr ein Zeichen gegen diese Diskussion setzen, denn nur über die flächendeckende Präsenz von Hauptamtlichen in der Erwachsenen- und Familienbildung ist der notwendige Beitrag der katholischen Einrichtungen zur Deckung und Erfüllung der (Weiter-)Bildungsinteressen in Nordrhein-Westfalen möglich.

Wie gewohnt setzen sich theoretische Artikel, Praxisbeispiele sowie Datenmaterial mit unserem Schwerpunkt auseinander. Uns lag an etwas weiterem: „Hauptamtlichkeit“ das hört sich oft distanziert, etwas technokratisch an. Hinter dieser Chiffre stehen Personen, Gesichter, engagierte und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – in allen Einrichtungen, flächendeckend in Nordrhein-Westfalen.

Ich darf allen Einrichtungen und allen Personen danken, die die Chance ergriffen haben, in diesem – ganz besonderen Jahrbuch 2012/2013 – mit einem Foto von sich oder dem Team präsent zu werden: Ja, wir sind viele – mit Engagement, Kompetenz und Erfahrung, mit Profil und Gesicht. Und nicht nur eine statistische oder eine Abrechnungsgröße. Die Hauptamtlichen sind die Voraussetzung des lebenslangen Lernens.

Das vor Ihnen liegende Buch, konnte wegen der Mitarbeit von Frau Inga Nierhoff, M.A., aufwendiger als gewohnt entstehen. Deshalb ein besonderer Dank an Frau Nierhoff aber auch an alle anderen, die dieses Mal mitgeholfen haben. Freuen wir uns über das gute Ergebnis.

Köln, im März 2013



Kurt Koddenberg
Vorsitzender

Inhalt

Einführung

10 | *Inga Nierhoff*

Professionalisierung, professionell, Profession ... wo steht die Erwachsenenbildung?

Professionalisierung/Professionalität (in) der KEFB

16 | *Ludger Vollenkemper*

Professionelle Erwachsenen- und Familienbildung durch ehrenamtliches Engagement

18 | *Ortrud Harbues, Josef Mersch*

Seiteneinsteiger bereichern die Erwachsenenbildung

21 | *Max-Georg Beier*

Die Mitarbeiter/innenfortbildung des Bildungswerks der Erzdiözese Köln e.V. – Bedeutung für Programm und Profil

24 | *Ruth Walter*

Der Blick von Innen nach Außen. Herausforderungen der professionellen Bildungseinrichtung

26 | *Carolin Olbrich*

Damit es funkt! Basiskurs vermittelt Ehrenamtlichen Grundlagen der Erwachsenenbildung

29 | *Stefanie Löw*

„Guter Start mit Erwachsenenbildung“ – Vermittlung institutionellen, pädagogischen und methodischen Wissens für neue HPM

32 | *Monika Hannibal-Zangenberg*

Wozu sollte das gut sein?
Ein kleines Plädoyer für das Qualitätsmanagement

34 | *Kathrin Heyl*

Inwiefern finden sich Professionalisierungstendenzen in der Familienbildung?
Erläuterungen am Beispiel Kidix

Projekte | Veranstaltungen | Blick in die Zukunft

40 | *Klaus Wittek*

Mitgliederversammlung 2012

Besuch der NRW-Landtagsfraktionen auf der Mitgliederversammlung der Landesarbeitsgemeinschaft für katholische Erwachsenen- und Familienbildung in Nordrhein-Westfalen (LAG KEFB NRW)

42 | *Martin Dabrowski*

Christliche Sozialethik

Der Zertifikatskurs „Christliche Sozialethik“ als gelungene Kooperation zwischen Mitgliedseinrichtungen und der LAG KEFB NRW

44 |

Zukunft (mit)gestalten!

Forum zum 60-jährigen Jubiläum der LAG KEFB NRW e.V.

Zahlen | Daten | Fakten

48 |

Im Überblick: Bildungsarbeit 2012

50 |

Der Landesvorstand

52 |

Die Geschäftsstelle

53 |

Die Mitgliedseinrichtungen

60 |

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Mitgliedseinrichtungen

Einführung

Professionalisierung, professionell, Profession ...

... wo steht die Erwachsenenbildung?

professiio <iionis> f (profiteor): [...] 3. meton. öffentlich angemeldetes Gewerbe, Geschäft, Beruf, Kunst [...] (PONS.eu – Das Sprachenportal¹). Der Auszug aus dem Standardwerk für lateinische Übersetzungen zeigt, was die Begriffe Professionalisierung, professionell, Profession eint: es ist der Wortstamm „*professio*“ und damit einhergehend der Zusammenhang zu der Thematik des Berufs. Doch was genau verbirgt sich hinter den Begrifflichkeiten und wo kann sich die Erwachsenenbildung innerhalb der Thematik etablieren? Mit diesen Fragen beschäftigt sich der vorliegende Text – zunächst – in aller Kürze, um damit einen Ansatzpunkt für Diskussion rund um die Professionalisierungsdebatte zu bieten.

Der Begriff **Professionalisierung** meint zunächst allgemein den Prozess der Verberuflichung einer Tätigkeit. Mit Blick auf die Erwachsenenbildung kann man diesbezüglich zunächst generell auf die Entwicklung des Berufsfeldes Soziale Arbeit² im 19. Jahrhundert (mit all seinen heutigen Zuständigkeitsbereichen und Handlungsfeldern, beruflichen Aufgaben und Ausbildung) aus der organisierten christlichen Nächstenliebe und ehrenamtlichen „Liebestätigkeit“ heraus hinweisen.³ Daraus jedoch direkt den Schluss zu ziehen, dass die Erwachsenenbildung bereits vollends professionalisiert wäre, ist trügerisch, geht es doch laut Tietgens schon seit Jahren nicht mehr darum, eine „Verhauptberuflichung“ der in der Weiterbildung Tätigen anzustreben, sondern eher darum, eine gute Mischung von haupt-, neben- und freiberuflichen Mitarbeiter/innen herzustellen.⁴ Somit bleiben offene Fragen wie zum Beispiel: Wie gestaltet sich die Situation der in der Erwachsenenbildung Tätigen aktuell? Hat man sich mit der aktuellen Situation und somit mit der Mischung von Arbeitsformen „abgefunden“ oder strebt die Erwachsenenbildung zukünftig weiterhin nach einer stärkeren Verberuflichung? Wie könnte eine Verberuflichung konkret aussehen, welches Ziel soll also mit einer Professionalisierung der Erwachsenenbildung letztlich erreicht werden und welche Schwierigkeiten ergeben sich daraus?

Der Beitrag von Ludger Vollenkemper „**Professionelle Erwachsenen- und Familienbildung durch ehrenamtliches Engagement**“ beschäftigt sich mit Fragen bezüglich des vorab genannten Themengebiets und spricht sich dabei v. a. für eine ehrenamtlich getragenen Erwachsenen- und Familienbildung in der professionellen Bildungsarbeit aus. Mit dem Beitrag „**Seiteneinsteiger bereichern die Erwachsenenbildung**“ von Josef Mersch und Ortrud Harhues wird zum Einen die Variante dargestellt, als Seiteneinsteiger in der Erwachsenenbildung Fuß zu fassen, zum Anderen zeigt der Beitrag auch, welche Kompetenzen in der Erwachsenenbildung benötigt werden.

Von einer professionell ausgeübten Tätigkeit spricht man indes, wenn sie fachkundig, qualifiziert und kompetent durchgeführt wird – und zwar unabhängig vom Einstellungsverhältnis. Professionelles Handeln gründet also zunächst generell

„[...] auf der Verfügung über sehr unterschiedliche Arten einschlägigen Wissens und Könnens, der Fähigkeit, dieses jeweils angemessen zu verwenden und einzusetzen, der Wahrnehmung und Berücksichtigung der in den professionellen Handlungsprozess involvierten Interessen und einer ausgeprägten Kompetenz, all diese Faktoren zielgerichtet miteinander zu verbinden.“ (Peters 2010, S. 14)

Aus diesem Zitat heraus lässt sich für die Erwachsenenbildung zunächst schließen, dass die dort Tätigen – seien es nun haupt-, nebenberufliche oder auch ehrenamtliche Mitarbeiter/innen – zunächst einmal professionell handeln können, wenn sie die entsprechenden Kriterien vorweisen. Um jedoch zu jedem Zeitpunkt professionell tätig zu sein, bedarf es einer nicht zu verachtenden Anstrengung, diese Leistung jedes Mal aufs neue situationsgebunden herzustellen, zu reflektieren und zu optimieren.⁵ Auch hier bleiben daher wieder Fragen offen, wie beispielsweise: Welches Wissen und Können, welche Kompetenzen und Fähigkeiten müssen die in der Erwachsenenbildung Tätigen aufweisen, um professionell handeln zu können? Gibt es eine job-skills-analysis für die Erwachsenenbildung und wie sieht diese aus? Welche Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten werden angeboten und führen zu einem stärkeren professionellen Handeln? Wie strukturiert sich das Feld der in der Erwachsenenbildung Tätigen, welche statistischen Daten können hier für die Auswertung dienlich sein/müssten neu erfasst werden? Welche professionellen Standards sind in der Erwachsenenbildung „an der Tagesordnung“?

Im Beitrag von Max-Georg Beier „**Die Mitarbeiter/innenfortbildung des Bildungswerks der Erzdiözese Köln e.V. – Bedeutung für Programm und Profil**“ wird zunächst beschrieben, wie die Mitarbeiter/innenfortbildung des Bildungswerkes in der Erzdiözese Köln e.V. strukturiert ist, welche Ziele sie verfolgt und wie die jeweiligen Angebote zustande kommen. Der Beitrag von Ruth Walter „**Der Blick von Innen nach Außen. Herausforderungen der professionellen Bildungseinrichtung**“ indes zeigt auf, vor welchen aktuellen Herausforderungen die Einrichtungen der Erwachsenen- und Familienbildung derzeit stehen und wie dort damit umgegangen wird. Im Beitrag „**Damit es funkt! Basiskurs vermittelt Ehrenamtlichen Grundlagen der Erwachsenenbildung**“ von Carolin Olbrich wird ein Basiskurs beschrieben, der Ehrenamtlichen Kompetenzen für die Leitung eigener Gruppen und Kurse vermittelt. Schließlich zeigt der Beitrag von Stefanie Löw „**Guter Start mit Erwachsenenbildung – Vermittlung institutionellen, pädagogischen und methodischen Wissens für neue HPM**“ an dieser Stelle, wie die Vermittlung des relevanten Wissens an neue Mitarbeiter/innen gewährleistet werden kann.

Widmen wir uns letztlich dem Begriff Profession. „Darunter versteht man den Sonderfall besonders qualifizierter und privilegierter Berufe. Klassische Professionen sind Geistliche, Juristen und Ärzte“⁶. Anhand einiger Merkmale lässt sich zeigen, was Berufe im Allgemeinen benötigen, um als Profession anerkannt zu werden:

- eine einheitliche akademische Ausbildung, autonomes Handeln unter Anwendung systematisierten Spezial- und Fachwissens,
- eine eigene Fachsprache/ein eigenes wissenschaftliches Gebiet als Bezugssystem,
- Spezialisierungsprozesse durch Fort- und Weiterbildung während der Berufsausübung,
- die Organisation in Berufsverbänden,
- die autonome Berufsverwaltung,
- ein hohes gesellschaftliches Ansehen und eine eigenständige Berufsethik.⁷

Ein Blick genügt an dieser Stelle um zu erkennen, dass die Bezeichnung eines Berufs als Profession nicht „zwischen Tür und Angel“ getätigt werden kann. Vielmehr ist es in den meisten Fällen – und hierunter zählt auch die Soziale Arbeit und schließlich auch die Erwachsenenbildung – von Nöten, die Professionsmerkmale eingehend zu überprüfen, um zu einem fundierten Urteil gelangen zu können. Wiederum bleiben daher an dieser Stelle einige Fragen offen: Ist die Erwachsenenbildung (bereits) eine Profession? Existiert für die Erwachsenenbildung überhaupt eine Professionalisierungs-Bedürftigkeit und worin liegt diese begründet? Ist dies wünschenswert? Welche Professionsmerkmale treffen auf die derzeitige Erwachsenenbildung zu, welche sind bislang unerfüllt? Welche Rahmenbedingungen müssten sich womöglich ändern, um die notwendigen Merkmale einer Profession erfüllen zu können?

Der Beitrag von Monika Hannibal-Zangenberg „Wozu sollte das gut sein? Ein kleines Plädoyer für das Qualitätsmanagement“ zeigt hier auf, welche Vorzüge das Qualitätsmanagement für die Professionalisierung der Arbeit in der Erwachsenen- und Familienbildung beinhaltet. Mit dem Beitrag von Kathrin Heyl „Inwiefern finden sich Professionalisierungstendenzen in der Familienbildung? Erläuterungen am Beispiel Kidix“ wird letztlich zusammenfassend am Beispiel des Kurs-/Fortbildungs-/Marketingkonzeptes Kidix dargestellt, auf welchem Stand der Professionalisierung sich die Familienbildung derzeit befindet und welche Zukunftsaussichten bestehen. Um die ganze Bandbreite der Professionalisierungsdebatte mit all ihren Facetten zu durchleuchten, bedarf es natürlich weit mehr als der Beiträge in diesem Jahrbuch, doch beansprucht dieses auch zu keinem Zeitpunkt Vollständigkeit. Vielmehr sollen einzelne Fakten zu der Thematik angerissen, Fragen aufgebracht und interessante Punkte aufgedeckt werden, über die es sich lohnen könnte, in weiteren Abhandlungen mehr zu schreiben und ausführlicher zu werden. Die aufgeworfenen Fragen können und sollen dabei lediglich als Anregung verstanden werden, denn letztlich sind den faszinierenden Aspekten der Thematik keine Grenzen gesetzt.





Inga Nierhoff
M.A. Pädagogik und Management
in der Sozialen Arbeit

Mitarbeiterin der LAG KEFB NRW

Literatur

Hammerschmidt, Peter/Tennstedt, Florian (2005): Der Weg zur Sozialarbeit: Von der Armenpflege bis zur Konstituierung des Wohlfahrtsstaates in der Weimarer Republik. In: Thole, Werner (Hrsg.): Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch. 2. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 63–76. **Müller, Burkhard (2005):** Professionalisierung. In: Thole, Werner (Hrsg.): Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch. 2. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 731–750. **Müller, Burkhard (2008):** Professionalisierung. In: Thole, Werner (Hrsg.): Handbuch Soziale Arbeit. URL: http://www.uni-hildesheim.de/media/fb1/sozialpaedagogik/Mitglieder/Mueller/ProfessionalisierungBMueller_Handb.Thole2008.pdf [Stand: 10.10.12]. **Nittel, Dieter (2000):** Von der Mission zur Profession. Reihe: Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung. Bielefeld: Bertelsmann. **Peters, Roswitha (2010):** Erwachsenenbildung als Profession: Theoretische Perspektiven auf die Praxis. Aus: Zeuner, Christine (Hrsg.): Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online. Weinheim/München: Juventa Verlag. 20 Seiten. **Tietgens, Hans (2000):** Reflexionen für die Zukunft – die Profession Erwachsenenbildung in historischer Perspektive. In: Bergold, Rolf/Hohmann, Reinhard/Seiverth, Andreas (Hrsg.): Profession Erwachsenenbildung – Neue Chancen für ein Berufsbild? Recklinghausen: Bitter. S. 31–38.

¹ abrufbar unter <http://de.pons.eu/latein-deutsch/professio> [Stand: 10.10.12].

² Der Begriff „Soziale Arbeit“ wird in diesem Text als Sammelbegriff für berufliche Tätigkeiten im sozialen Feld gebraucht, ohne dabei zwischen sozialpädagogischen und sozialarbeiterischen Tätigkeiten zu unterscheiden.

³ vgl. Müller 2008, S. 1 und Hammerschmidt/Tennstedt 2005, S. 64ff.

⁴ vgl. Tietgens 2000, S. 32.

⁵ vgl. auch Nittel 2000, S. 85.

⁶ Müller 2008, S. 1.

⁷ vgl. ebd. und Müller 2005, S. 733f.

Professionalisierung / Professionalität (in) der KEFB

Professionelle Erwachsenen- und Familienbildung durch ehrenamt- liches Engagement

Ein Plädoyer für eine auch ehrenamtlich
getragene Erwachsenen- und Familien-
bildung als notwendigem Bestandteil
einer Konzeption für eine professionelle
Bildungsarbeit

„Professionelle Erwachsenen- und Familienbildung durch ehrenamtliches Engagement“, impliziert diese These nicht in sich schon ein Paradoxon? Ist doch in NRW die Fachdiskussion in der Weiterbildungslandschaft von einem breiten Konsens zwischen Politik, Landesverwaltung, Landesorganisationen und Einrichtungen geprägt, dass eine angemessene Grundausrüstung an hauptberuflichem Personal die Voraussetzung für Qualität und Professionalität der Weiterbildung darstellt und damit ein Strukturelement der Einrichtungen der Weiterbildung ist. Diesem, auch schon im WBG formulierten Anspruch, soll hier nicht widersprochen werden. Das Anliegen dieses Beitrags ist es vielmehr, die zusätzlichen Chancen und Möglichkeiten darzustellen, die sich aus einer konzeptionell gewollten Einbeziehung ehrenamtlichen Engagements für die Erwachsenen- und Familienbildung ergeben. Dabei soll der Blick nicht auf die kursleitende, lehrende Rolle der Neben- und Ehrenamtlichen gerichtet werden, die bei vielen Bildungsträgern eine lange Tradition hat, sondern auf die ehrenamtlich organisierte Bildungsarbeit mit all ihren Aufgaben in Marketing, Administration und der Programmplanung und -durchführung.

In den vergangenen Jahren hat sich für die Erwachsenen- und Familienbildung eine zunehmende Notwendigkeit ergeben, die Bildungsarbeit in Netzwerken zu organisieren. Bildungsprogramme entstehen so in Aushandlungsprozessen mit vielen Partnern. Auf diesem Wege entstehen im Regelfall passgenaue Angebote, die durch die Nähe zu den späteren Kursteilnehmenden die Bedarfe dieser Zielgruppe exakt aufgreifen können. Zudem erleichtern die Kooperationspartner durch ihre vorhandenen Bindungen zu den potentiellen Kursteilnehmenden (z.B. eine Kita zu den Eltern) das Marketing für diese Angebote. Professionelles Handeln und damit die Wirksamkeit der Erwachsenen- und Familienbildung ist somit abhängig von der Fähigkeit einer Einrichtung, sich möglichst breit zu vernetzen und die so entstehenden Kooperationen fachkundig und kompetent zu gestalten. Ziel der Einrichtungen ist es i.d.R., eine möglichst hohe Vernetzungsbreite mit vielen

Einrichtungen zu erreichen. Diese Strategie stößt jedoch zwangsläufig an personelle Grenzen der Einrichtungen. Dieses Problem, so die erste These dieses Beitrags, lässt sich nur durch eine zunehmende Vernetzungstiefe der hauptberuflich Handelnden mildern. Neben einer breiten institutionellen Vernetzung braucht es auch eine personelle Vernetzung. Wie kann das gelingen?

Die Konzeption der Erwachsenen- und Familienbildung im Erzbistum Paderborn sieht den Einsatz qualifizierter Hauptberuflicher vor. Diese sind eingesetzt in der zentralen strategischen Steuerung und Unterstützung der Bildungsarbeit und in dezentral arbeitenden Katholischen Bildungsstätten (KBS), die den Auftrag haben, ein flächendeckendes Angebot katholischer Erwachsenen- und Familienbildung im Erzbistum zu ermöglichen. Diese begleiten und unterstützen die ehrenamtlich getragene Bildungsarbeit in den regional agierenden Katholischen Bildungswerken (KBW) und auf lokaler Ebene die Arbeit so genannter „Bildpunkte“ in denen ehrenamtlich Engagierte an einem, nach lokalen Bedarfen und Konzepten ausgerichteten Bildungsangebot mitwirken.

Durch diese konzeptionell gewollte Mischung von hauptberuflichem Personal und ehrenamtlich Engagierten kann jedoch eine Steigerung der Vernetzungstiefe gelingen. Es kommt in diesem Modell nicht nur zur Kooperation zwischen den Hauptberuflichen der beteiligten kooperierenden Einrichtungen, sondern zu einem Zusammenwirken der begleitenden hauptberuflich tätigen Mitarbeitenden der Bildungsstätte mit einem Team von Ehrenamtlichen in einem Bildungswerk oder Bildpunkt. Diese stehen jeweils in vielfältigen lokalen Bezügen und Ämtern, haben unmittelbare Kontakte zu potentiellen Teilnehmenden und kennen damit deren Bedarfe, stehen in ihren individuellen beruflichen Bezügen, bringen unterschiedlichste Professionen mit und haben häufig eine Nähe zu den in der Pastoral Verantwortlichen vor Ort. In der sozialräumlichen Analyse, die jeder Programmplanung vorausgehen sollte, können diese Ehrenamtlichen eine andere Perspektive, einen anderen Blickwinkel einbringen, der zu einem Gewinn für das entstehende Bildungsprogramm wird. So werden durch die personelle Vernetzung, und dies ist die zweite These dieses Beitrags, Kontakte zu anderen/neuen Zielgruppen ermöglicht, andere/neue Bedarfe wahrgenommen und damit auch andere/neue Themen und Inhalte erschlossen, die die Wirksamkeit, die Passgenauigkeit der Angebote, und damit letztlich die Qualität der Bildungsprogramme steigern. So werden dieses Mehr an Vernetzungstiefe und die personelle Vernetzung zu einem Beitrag zur Steigerung des professionellen Handelns und der Wirksamkeit der hauptberuflich Mitarbeitenden. Ein Vergleich der jeweils anderen Netzwerkstruktur einer überwiegend institutionellen und einer auch personellen Vernetzungskultur weist letztere eine ungleich feinere Struktur auf, die durch die Nähe zu den Menschen eine bessere Wahrnehmung der Bedarfe ermöglicht.

Es muss an dieser Stelle natürlich auch darauf hingewiesen werden, dass die hier favorisierte Organisation der Bildungsarbeit einen nicht unerheblichen Aufwand mit sich bringt. Kontakte zu den ehrenamtlich getragenen Teams müssen aufgebaut und gepflegt werden, die Ehrenamtlichen müssen gefunden und qualifiziert werden und benötigen eine kontinuierliche Begleitung in ihrer Arbeit. Allerdings wird dieser Mehraufwand durch die Multiplikatorenfunktion der Ehrenamtlichen wieder voll kompensiert. Und so bleibt im Vergleich der Modelle doch ein deutliches Plus für eine auch personelle Vernetzung die durch ehrenamtliches Engagement erst ermöglicht wird.



Ludger Vollenkemper
Leiter des Bereichs Katholische Bildungsstätten

Katholische Erwachsenenbildung
im Erzbistum Paderborn (KEFB)

Seiteneinsteiger bereichern die Erwachsenenbildung

Von informellen Kompetenzen und formalen Qualifikationen im pädagogischen Handlungsfeld

JOSEF MERSCH

Es war eine Entscheidung zwischen „Schuster bleib bei deinen Leisten“ und der Herausforderung, einen „neuen Aufbruch“ zu suchen. Die Entscheidung fiel zugunsten der neuen Herausforderung: Ich war fast 25 Jahre lang als Vermessungsingenieur tätig – und vor einem Jahr wagte ich den Sprung in ein ganz anderes berufliches Feld: Ich wurde Bildungsreferent in einem christlich-sozialen Verband, der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung (KAB).

ORTRUD HARHUES

Hauptberufliche pädagogische Mitarbeiter/innen im Bildungswerk der KAB haben ganz unterschiedliche Ausbildungen und Berufswege. Das ist nicht verwunderlich, denn es gibt weder DAS Studium noch DIE Ausbildung für die Praxis der Erwachsenenbildung in Deutschland.¹ Professionalität in der Erwachsenenbildung zeigt sich in dafür notwendigen Kompetenzen. Das sind die „Verbindung von Motivation/Einstellung, Wissen und Können im Handlungsvollzug“². Wer beim Bildungswerk der KAB hauptberuflich arbeitet, muss zum Beispiel folgendes können: „Ziele formulieren, Methoden anwenden, flexibel reagieren, Kontakte aufbauen, Potentiale identifizieren, Gespräche leiten, Menschen begleiten, relevante Inhalte identifizieren, konzeptionell denken, Verhalten beobachten und analysieren, kalkulieren, Texte redigieren, vernetzt denken, mit Komplexität umgehen, beurteilen, Abläufe verfolgen und dokumentieren, sich thematisch gezielt und ausgewogen informieren, Zusammenhänge erstellen, Finanzen planen, verhandeln, präsentieren, ...“³.

JOSEF MERSCH

Ich kannte Verbandsarbeit und Erwachsenenbildung aus vielen Jahren ehrenamtlichen Engagements im Kolpingwerk. Der Wunsch, diese Tätigkeit zu intensivieren und professionalisierter anzugehen, war die Triebfeder für die Bewerbung. Ich wusste nicht, ob meine Lust daran und meine Erfahrung wirklich für all diese Anforderungen ausreicht. Letztlich brauchte es das Zutrauen von Menschen, die mir sagten: „Du kannst das und du schaffst das!“

ORTRUD HARHUES

Kompetenzen erwerben Menschen in formalen, non-formalen und informellen Bildungsprozessen: Schule, Studium, Ausbildung, Berufstätigkeit, Ehrenamt, Weiterbildung Für die KAB spielt das bisherige Engagement zukünftiger Mitarbeiter eine wichtige Rolle. Wer einen Verein erfolgreich leitet, ehrenamtlich häufig Seminare plant und leitet oder wer Projekte entwickelt und durchführt, weist

Kompetenzen nach, die im Bildungswerk der KAB gefragt sind. Außerdem bringt ein Mensch, der längere Zeit und in verschiedenen Feldern ehrenamtlich engagiert ist, jenes Verständnis mit, das Bildungsarbeit im und um den Verband unbedingt braucht: Das Verstehen der Wünsche, Bedürfnisse und der Grenzen der ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen. Nur wer die Kompetenzen der Ehrenamtlichen wertschätzt und gut einschätzen kann, wird erfolgreich die verbandliche Bildungsarbeit und Kommunikation weiterentwickeln.

JOSEF MERSCH

Die Bildungsarbeit der KAB geht nach dem Dreischritt: „Sehen – urteilen – handeln“. Das heißt: Lernen aus dem Alltag für den Alltag – zur Entwicklung der eigenen Persönlichkeit und zur Aneignung von Kompetenzen, die in den verschiedensten persönlichen Lebensbereichen, egal ob Familie, Beruf oder bürgerschaftlichem Engagement einsetzbar und nutzbar sind. Dies war auch mein Schlüssel zur Eroberung der neuen Berufsrolle: Schauen, was ist genau zu tun. Nachlesen, was ist wo dokumentiert. Nachfragen, was erwarten die hauptberuflichen und die ehrenamtlichen Kolleg/innen. Meine Aufgaben im Kolleg/innenkreis zu reflektieren und Fragen aussprechen zu dürfen, ist im neuen Berufsalltag sehr wichtig. Und dann: Machen! ... und aus den Folgen weiter lernen. Der Umstieg war nicht leicht. Aber Dank offener, freundlicher kollegialer Unterstützung und einem „Gehstock“ namens QM-Handbuch habe ich Hürde um Hürde genommen.



ORTRUD HARHUES

Seiteneinsteiger brauchen eine passgenaue Einarbeitung und ein Netzwerk aus Vorgesetzten, Kolleg/innen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden. Dazu gehören regelmäßige Gespräche mit den Fachvorgesetzten, in denen jeweils konkrete Ziele und Aufgaben der Einarbeitung, Kompetenzen des/der Mitarbeiters/in und mögliche Unterstützungen durch Kolleg/innen und Informationsmaterial, abgeglichen werden. Eine vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre und die Überzeugung, dass der/die „Neue“ vieles mitbringt, aber nicht alles wissen und können kann und muss, hilft allen weiter. Organisation und Menschen entwickeln sich miteinander weiter. Als sehr hilfreich für Neueinsteiger hat sich in den letzten Jahren die Dokumentation relevanter Prozesse der Bildungsarbeit in einem Handbuch, wie sie im Rahmen der Qualitätsmanagementprozesse (QM) üblich geworden ist, erwiesen.

JOSEF MERSCH

Ein Schwerpunkt meiner Arbeit ist die Qualifizierung der ehrenamtlichen Bildungsbeauftragten in unseren Nebenstellen geworden. Qualifizierung bedeutet sie über neue Themen und Rahmenbedingungen zu informieren, aber genauso wichtig ist es, sie weiter zu motivieren und anzuregen. Neu eingeführt habe ich „Vor-Ort-Sprechstunden“: Da stehe ich Ihnen als Ansprechpartner und für Beratung zur Verfügung. In diesen Sprechstunden ist Raum, um Anregungen zu Themen und Seminaren auszutauschen und die ein oder andere Sorge rund um die

„Seiteneinsteiger bereichern – das ist unsere Erfahrung!“

Ortrud Harhues über Seiteneinsteiger

Akzeptanz der örtlichen Bildungsangebote zu beraten. Die Erfahrungen aus meiner eigenen ehrenamtlichen Tätigkeit helfen mir und den anderen bei diesen Konzeptentwicklungen und Gesprächen.

ORTRUD HARHUES

Seiteneinsteiger sind Innovationsmotoren. Ihnen fehlt die „Betriebsblindheit“, deshalb können sie mit ihren Schwerpunkten neue Akzente setzen und Entwicklungen anregen, die im kollegialen Austausch der ganzen Organisation nutzen. Dabei greifen sie auf Kontakte, Erfahrungen und Sichtweisen aus ihrem bisherigen Leben zurück und eröffnen diese dem neuen Arbeitsfeld. Durch den kontinuierlichen Verbesserungsprozess, der Teil jedes Qualitätsmanagements ist, können solche Anregungen direkt in die Weiterentwicklung der Bildungseinrichtung eingespeist werden. Das spricht für eine „bunte Mitarbeiterschaft“, die unterschiedliche Vorerfahrungen aus Beruf und Ehrenamt mitbringt und einbringt. Die spezifische Professionalität entwickelt sich in individuellen und gemeinsamen Reflexionsprozessen. **Seiteneinsteiger bereichern – das ist unsere Erfahrung!**

¹ Anders ist es in der Schweiz: Dort gibt es ein 3-stufiges Ausbildungssystem für die Erwachsenenbildung, das kompetenzorientiert und modular gestaltet ist. Neben entsprechenden Kursen ist auch ein Nachweis von erworbenen Kompetenzen aus anderer Berufstätigkeit oder Ehrenamt als Voraussetzung für das entsprechende Diplom möglich. Siehe dazu: <http://www.alice.ch/de/ada/>.

² Peter Massing, Die vier Dimensionen der Politikkompetenz, In: Aus Politik und Zeitgeschichte 46–47/2012 S. 23.

³ Die nicht umfassende sondern exemplarische Aufzählung von Kompetenzen für die Erwachsenenbildung ist aus den Schweizer Kompetenzprofilen für die Erwachsenenbildung (s. o.) zusammengestellt.



Josef Mersch
HPM im Bildungswerk der KAB
im Bistum Münster

Ortrud Harhues
Leiterin des Bildungswerks der
KAB im Bistum Münster

Die Mitarbeiter/ innenfortbildung des Bildungswerks der Erzdiözese Köln e.V.

Bedeutung für Programm und Profil

In den nächsten Jahren wird der Bedarf an neuen bzw. zusätzlichen Kursleitern/innen steigen. Dies ist angesichts der (ab)sehbaren demografischen Entwicklungen („Verrentung“ erfahrener Kursleiter/innen, Fachkräftemangel, ...) bereits heute spürbar und könnte sich in nicht allzu ferner Zeit zu einem zentralen Problem für die nach dem Weiterbildungsgesetz anerkannten Weiterbildungseinrichtungen entwickeln. Vor diesem Szenario gewinnt die Qualifizierung aller im Bereich der Erwachsenen- und Familienbildung tätigen Mitarbeitenden zunehmend an Bedeutung. Das Referat Erwachsenen- und Familienbildung, die pädagogische Fachstelle für die Bildungseinrichtungen im Erzbistum Köln (www.info-erwachsenenbildung.de), konzipiert und organisiert speziell für die nebenamtlichen Mitarbeiter/innen (NPM) des Bildungswerks, aber auch für die hauptamtlichen Kollegen/innen jedes Jahr etwa 150 Fortbildungsveranstaltungen und bietet sie im Rahmen der Mitarbeiter/innenfortbildung seit über 30 Jahren zu besonders günstigen Konditionen an.

Die Richtschnur dafür ist: Die Teilnehmenden nehmen sich Zeit und das Bildungswerk finanziert die Fortbildung. (Der Kostenbeitrag zur Fortbildung der NPM deckt lediglich einen Teil der Tagungshauskosten für Unterkunft und Verpflegung ab). Neben den „eigenen“ Mitarbeitenden steht die Mitarbeiter/innenfortbildung grundsätzlich allen Kollegen/innen der Erwachsenen- und Familienbildung offen. Teilnehmende von Einrichtungen der LAG KEFB aus anderen Diözesen sind besonders willkommen und zahlen ebenfalls eine kostengünstige Gebühr. Die Fortbildungsangebote aus dem Bereich der literarischen Kursleiter/innenqualifizierung stehen darüber hinaus den Mitarbeitern/innen der Katholischen Öffentlichen Büchereien im Erzbistum offen.

Die Angebote der Mitarbeiter/innenfortbildung reichen dabei von halbtägigen Seminaren über Wochenendveranstaltungen bis hin zu Fortbildungen, die sich über 200 Unterrichtsstunden erstrecken und bis zu einem Jahr dauern. In der Regel finden die Veranstaltungen in der angenehmen lernfördernden Atmosphäre der Tagungshäuser des Erzbistums statt. Durchschnittlich 1.500 Kursleiter/innen und HPM nehmen jährlich an den Mitarbeiter/innenfortbildungen teil.



Mitarbeiter/innenfortbildung Programm 2013

Welche Ziele verfolgt die Mitarbeiter/innenfortbildung?

Mitarbeiter/innenqualifizierung ist, insbesondere für Weiterbildungseinrichtungen, das naheliegende Mittel der Qualitätssicherung. Zunächst geht es uns um den Erhalt oder Ausbau der fachlichen Qualität der Kursarbeit in den Bildungswerken und Familienbildungsstätten im Erzbistum Köln. Das Bildungswerk der Erzdiözese will immer wieder neue fachliche Informationen liefern und auf diese Weise mit dazu beitragen, dass die Teilnehmer/innen in den Einrichtungen der Erwachsenen- und Familienbildung den jeweils aktuellen Stand der Fachdiskussion geboten bekommen.

Das Angebot zu den „**Kernkompetenzen Erwachsenenbildung**“ hilft, das didaktische und methodische Repertoire zu erweitern und den „Auftritt“ im Kurs zu verbessern. Darüber hinaus bieten die Mitarbeiter/innenfortbildungen die Möglichkeit zum kollegialen Gedanken- und Fachaustausch unter Fachkollegen/innen und ermöglichen den Konzipierenden des Referates einen intensiven Austausch mit den Praktikern der Kursarbeit vor Ort.

Mitarbeiter/innenfortbildungsangebote, die sich gezielt an HPM richten, dienen insbesondere der Personalentwicklung bzw. der Qualifizierung für besondere Aufgaben.

Die gewohnt hohe Qualität des Angebots, die die Teilnehmenden in der regelmäßigen Kursevaluation seit vielen Jahren bescheinigen, das gute Lernumfeld und die günstigen Gebühren schließlich sollen die Referenten/innen an die Einrichtungen der katholischen Erwachsenen- und Familienbildung binden und neue Mitarbeiter/innen für die katholische Erwachsenenbildung gewinnen.

Wie kommen die Angebote der Mitarbeiter/innenfortbildung zustande?

Die hauptamtlichen Mitarbeitenden der Bildungseinrichtungen im Erzbistum Köln treffen sich regelmäßig in Fachkonferenzen und melden den regionalen Fortbildungsbedarf, dabei bringen die Mitarbeiter/innen des Referates Erwachsenen- und Familienbildung zusätzliche fachliche Perspektiven in die Diskussion ein. Weitere Themen werden durch die Leitung des Bildungswerks angeregt, weil sie im Kontext des Bistums relevant für die Erwachsenenbildung sind. Für das Referat Erwachsenen- und Familienbildung und die Leitung des Bildungswerks bietet die Mitarbeiter/innenfortbildung die Möglichkeit der sensiblen profilorientierten Steuerung des Bildungsangebots der Einrichtungen.

Wie werden die NPM an der Planung beteiligt?

Die Referenten/innen sind eingeladen, den Mitarbeitern/innen ihre Praxiseinschätzungen und Fortbildungswünsche in den Bildungswerken und Familienbildungsstätten mitzuteilen. Die Themenvorschläge werden aufgenommen und in der Regel umgesetzt.

Der Planungszeitraum für die Mitarbeiter/innenfortbildungen 2014 beginnt noch vor den Sommerferien 2013. Anfang Dezember wird das neue Programm 2014 feststehen und zunächst im Internet auf der Seite www.mitarbeiterfortbildungen.de veröffentlicht. Dort findet sich auch das aktuelle Angebot.

Darüber hinaus wird ein gedrucktes Programmheft an alle Teilnehmer/innen der letzten drei Jahre sowie an alle Interessierten, die ein Heft anfordern, verschickt. In unregelmäßigen Abständen informiert der Newsletter Mitarbeiterfortbildung über aktuell anstehende Fortbildungen. Alle Interessierten sind herzlich eingeladen, sich im Internet zu informieren und bei Bedarf ein Exemplar des Programmheftes an zu fordern.

	Max-Georg Beier Referent / HPM
	Referat Erwachsenen- und Familienbildung im Generalvikariat der Erzdiözese Köln
	www.mitarbeiterfortbildung.de

Der Blick von Innen nach Außen

Herausforderungen der professionellen Bildungseinrichtung

Immer schon hat der Mensch und die Frage, was wir für ihn tun können, im Mittelpunkt unseres Handelns gestanden. Vor zwanzig Jahren jedoch kamen (verkürzt dargestellt) am Anmeldetag die Menschen in Strömen in unsere Einrichtung, um sich für neue Kurse anzumelden. Wir waren gewiss, dass eine Vielzahl von Teilnehmer/innen unsere Angebote besuchen würden, denn das Forum/die Familienbildungsstätte war nahezu konkurrenzlos im Stadtgebiet. Wir konzentrierten uns daher in hohem Maße auf die Konzeption und Ausgestaltung von Angeboten, die wir den Teilnehmer/innen in unserem Haus offerierten.

Heute sieht unsere Bildungsarbeit gänzlich anders aus. Neben den gesetzlichen Änderungen, die unsere Arbeit maßgeblich beeinflussen, sind gewandelte Märkte, gesellschaftspolitische Veränderungen und arbeits-/technischer Fortschritt weitere Einflussfaktoren. So sind in den vergangenen Jahren viele weitere Bildungsanbieter hinzugekommen oder aber Institutionen haben ihre Angebote um die der (Familien-) Bildung erweitert. Bei gleichzeitig zurückgehender Bevölkerungszahl bedeutet das automatisch erhöhter Wettbewerb und gegebenenfalls rückläufige Teilnehmerzahlen.

Hier ändert sich nun die Blickrichtung:

Um weiterhin erfolgreich tätig zu sein, müssen wir sehr genau unsere Teilnehmer/innen im Fokus haben. Wir schauen von Innen (Einrichtung) nach Außen (Teilnehmer/innen). Dazu gehört zunächst, die Zielgruppen genau zu untersuchen. Die Klärung, wie diese Zielgruppen erreicht werden können und wie die Zielgruppen gebildet oder informiert werden möchten. Auch hier hat sich ein großer Wandel vollzogen. Genügte früher das Programmheft oder eine Zeitungsmitteilung, informieren sich die Teilnehmer/innen nun auch über „Neue Medien“. Internet, Social Media wie Facebook und Twitter sind Medien, die wir in unsere Arbeit mit einbeziehen müssen, sowohl um unsere Angebote zu verbreiten, als auch um mit unseren Teilnehmer/innen zu kommunizieren. Insbesondere die Ausweitung der Familienzentren führte zu einer erheblichen Dezentralisierung unserer Arbeit. Angebote, die wir früher in unseren eigenen Häusern anboten, gestalten wir nun in den verschiedenen Familienzentren. Hier galt es frühzeitig neue Kontakte zu knüpfen, Vertrauen zu schaffen und unsere Arbeit zu reorganisieren. Den Kontakt zu den Familienzentren herzustellen, zu halten und möglichst auszubauen ist essenziell, da durch den frühzeitigen Wiedereintritt in das Berufsleben der Mütter nach der Schwangerschaft, der Eltern-Kind-Bereich zwangsläufig einbrechen muss.

„Stillstand ist Rückschritt.“

Diese Veränderungen frühzeitig zu erkennen und zu steuern, verlangt, wie in jedem anderen Unternehmen, Management-Know-How und den Blick vom Unternehmensinneren nach Außen. Der schnelle technische Fortschritt erscheint hier fast segensreich. So wird durch Emailverkehr und Internet die dezentrale Arbeit sehr erleichtert. Es bedeutet aber auch, dass Mitarbeiter/innen, die sich zuvor nahezu gänzlich auf sozialpädagogische Arbeit konzentrieren konnten, nun mit diesen neuen Medien auseinandersetzen müssen. Des Weiteren zwingen sie uns zu einer Kontrolle und Erreichbarkeit, die bisher nicht vorhanden war. Nach einem Wochenende oder Urlaub zunächst ca. 200 Emails zu bearbeiten, wird zum Zeit- und Frustfaktor, der Mitarbeiter/innen belasten kann.

Eine Möglichkeit, die vielfältigen Unternehmensaufgaben und -bereiche zu strukturieren, transparent zu machen und gleichzeitig nach außen zu vertreten, ist das Qualitätsmanagement (QM). Betrieblich gelebt lenkt es das eigene Handeln in Bahnen und lässt uns schauen, wo Anpassungsprozesse nötig werden. Bereits gute Arbeit wird hierdurch keineswegs zwangsläufig besser, aber QM schafft Struktur, Nachhaltigkeit und Kontinuität. Unseren Teilnehmer/innen vermitteln wir das nicht allein durch das QM-Zertifikat sondern durch unsere tägliche Arbeit. Aber auch das Qualitätsmanagement nimmt Zeit in Anspruch und führt dazu, dass wieder einzelne Mitarbeiter/innen geschult werden, Unterlagen geführt, Reviews verfasst und Probeaudits gehalten werden müssen. Zusätzliche Zeitfaktoren, die nicht dazu führen dürfen, uns vom eigentlichen Ziel unserer Arbeit zu entfernen: Hilfs- und Bildungsangebote für Menschen entwickeln, anbieten und durchführen.

Allein dieser kurze Abriss zweier Dekaden Bildungsarbeit im Wandel verdeutlicht, dass nur mittels Flexibilität, Aufgeschlossenheit und aktiver Leistungsfähigkeit als lernende Organisation die Herausforderungen der Zeit zu meistern sind.



Ruth Walter
Dipl. Betriebswirtin (FH)

Geschäftsführerin
Katholisches Forum Krefeld-Viersen

Damit es funkt!

Basiskurs vermittelt Ehrenamtlichen Grundlagen der Erwachsenenbildung

Funken flogen nicht aus der Kanone an der Jugendburg Gemen, an der sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Basiskurses Erwachsenenbildung zum Gruppenfoto trafen. Die acht Frauen und ein Mann, die mit einem Zertifikat in der Hand und um viele Erfahrungen und Inhalte reicher den Basiskurs „**Damit es funkt!**“ abgeschlossen hatten, waren jedoch zuversichtlich, dass es bei den Teilnehmer/innen ihrer eigenen Kurse und Seminare, ihrer Projekt- und Vorstandsrunden zukünftig so richtig funken würde!

Ehrenamtlich Aktive in Verbänden und Gemeinden stehen oft plötzlich als Leitung vor Gruppen, ohne sich auf diese Aufgabe immer gut vorbereitet zu fühlen. Auch Honorarkräfte, die sich mit einem bestimmten Thema gut auskennen, verfügen nicht automatisch über das Wissen, wie Gruppen funktionieren. Oft fehlt die bewusste Auseinandersetzung mit der eigenen Leitungsrolle, mit den persönlichen Stärken und Schwächen. Um als Leitung angemessen und hilfreich reagieren zu können, bedarf es darüber hinaus eines vielfältigen Methodenrepertoires. Während in der Jugendarbeit Gruppenleitungskurse weit verbreitet sind, fehlt ein vergleichbares Angebot für Erwachsene vielerorts. Aus diesem Grund haben die Bildungsreferentinnen des Kolping-Bildungswerkes Diözesanverband Münster Sonja Wilmer-Kausch und Carolin Olbrich einen dreiteiligen Kurs konzipiert, der eben diese grundlegenden Fähigkeiten der Gruppenleitung und Selbstreflexion vermitteln und den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Gelegenheit geben will, die eigenen Leitungskompetenzen im geschützten Rahmen zu erproben und zu verbessern. Dorothe Hüllen, Schwerpunkt „**Themenzentrierte Interaktion**“ (TZI), komplettierte das Leitungsteam, das den Teilnehmenden neben theoretischem Rüstzeug viele praktische Übungen an die Hand gab.

Im ersten Teil des Kurses stand die Gestaltung von Anfängen im Mittelpunkt. Der konkrete Anfang des Kurses wurde bewusst kleinschrittig gestaltet, um anschließend auf der Metaebene zu verdeutlichen, wie die typischen Bedürfnisse der Gruppenmitglieder entsprechende Aufgaben für eine Leitung mit sich bringen. Das Gelernte wurde sofort konkret und praktisch angewandt, indem für eigene Veranstaltungen mögliche Anfänge vorbereitet wurden. Für Teilnehmer/innen wie Referentinnen war es eine besondere Bestätigung, beim zweiten Wochenende zu erfahren, dass die Planung einer Teilnehmerin kurzfristig erfolgreich in die Tat umgesetzt worden war. Grundlage für jede Arbeit als Erwachsenenbildner/in ist das Wissen um die eigene Lernbiographie. Darum erforschten die Teilnehmenden ihre persönlichen Erfahrungen als Teilnehmerin oder Teilnehmer sowie vorbildliche wie abschreckende Leitungsvorbilder auf dem eigenen Lebensweg, die das eigene Ideal und Ziel als Leitung prägen. Die Referentinnen stärkten die Selbstverantwortung der Teilnehmenden für das, was sie mit dem Kurs erreichen wollen. Diese formulierten ihr Hauptanliegen und steckten es an eine Wunderkerze mit dem Ziel, dass es dort im Laufe des Kurses „funken“ sollte.



Zwar nicht aus der Kanone aber bei den Teilnehmern des Basiskurses hat es tatsächlich gefunkt!

Schwerpunkt des zweiten Bausteins war einerseits die Frage, wie Erwachsene lernen und andererseits, wie Leitungspersonen auf Widerstand und Konflikte reagieren können, um sie möglichst konstruktiv für die weitere Zusammenarbeit und das inhaltliche Vorankommen nutzen zu können. Nach einem kurzen Input konnten die Teilnehmer/innen in praktischen Übungen der Wirkung unterschiedlichen Verhaltens in Konfliktsituationen nachspüren und so zu eigenen Handlungsperspektiven finden. In der Überlegung, was eine Bildungsveranstaltung gelingen lässt, erkannten die Teilnehmer/innen schnell, dass die Faktoren, die in der Themenzentrierten Interaktion (TZI) nach Ruth Cohn formuliert sind, von wesentlicher Bedeutung sind. Diese im Kursgeschehen tatsächlich angemessen zu beachten, ist dagegen durchaus eine Herausforderung. Daher nahm die praktische Übung des Gelernten großen Raum ein. Die Teilnehmer/innen konnten sich selbst als Leitung erleben und bekamen von der restlichen Gruppe ein ehrliches und förderndes Feedback.

Zwischen dem zweiten und dritten Kursblock lag etwas mehr Zeit, sodass die Teilnehmer/innen je nach Möglichkeit in den eigenen Einsatzfeldern erproben konnten, was sie bisher gelernt hatten. Die Praxiserfahrungen wurden auf der Grundlage der TZI beleuchtet, Gelungenes wurde herausgestellt, Verbesserungspotential formuliert. Im kollegialen Austausch entwickelten die Teilnehmer/innen Handlungsmöglichkeiten in konkret vorgegebenen Situationen, setzten sich mit den Anforderungen verschiedener Veranstaltungsformen auseinander und machten in kurzen Theaterstücken die Besonderheiten der verschiedenen Gruppenphasen sichtbar. Die Arbeit wurde durch spielerische Elemente aufgelockert, die von den Teilnehmer/innen selbst angeleitet wurden. Mit Blick auf das zu Beginn formulierte Ziel konstatierten alle Teilnehmer/innen, weit über ihr Hauptanliegen hinaus Hilfreiches erfahren und erprobt zu haben. So kann sicher von einer gelungenen Veranstaltung gesprochen werden. Einen wesentlichen Teil dazu trugen die Teilnehmenden selbst bei, indem sie sich vertrauensvoll und offen auf die Themen, das Leitungsteam und die restliche Gruppe einließen und mit viel Spaß und Energie bei der Sache waren.

„Wer Menschen gewinnen will,
muss das Herz zum
Pfande einsetzen.“

Adolph Kolping



Die Bildungsreferentinnen Sonja Wilmer-Kausch und Carolin Olbrich lassen schon vor dem Kurs die Funken sprühen und wollen ehrenamtlich Aktive damit anstecken. Foto: Bernadette Venns

Fazit eines Teilnehmers:

„Jeder, der in leitender Funktion steht, sollte so einen Kurs mitmachen. Der Funke ist übergesprungen und die Wunderkerzen wurden an verschiedenen Stellen durch die Teilnehmer/innen zur gleichen Zeit angezündet, um klar zu machen, wir sind gerüstet, um mit all diesen Erkenntnissen in die Erwachsenenarbeit vor Ort einzusteigen.“

Die Organisatorinnen hoffen derweil, dass sich dieses Votum herumspricht: Im November 2013 soll mit weiteren interessierten Frauen und Männern eine zweite Auflage des Basiskurses beginnen.



Carolin Olbrich
Bereichsleitung und Bildungsreferentin

Kolping-Bildungswerk Diözesanverband Münster

„Guter Start mit Erwachsenen- bildung“

Vermittlung institutionellen, pädagogischen und methodischen Wissens für neue HPM

Die Expertise der Ausscheidenden muss gehalten, Übergänge müssen organisiert und Vorkahrungen für die Einsteigenden getroffen werden.

Ohne umfangreiche Unterstützung und ohne Anleitung können Aufgaben mit hoher Verantwortung nicht übergeben werden. Der vielzitierte „Sprung-ins-kalte-Wasser“ führt schnell zu Überforderung. Bei der bestehenden dünnen Personaldecke bedeutet die Einarbeitung neuer Mitarbeitender eine hohe zusätzliche Belastung für die Teams.

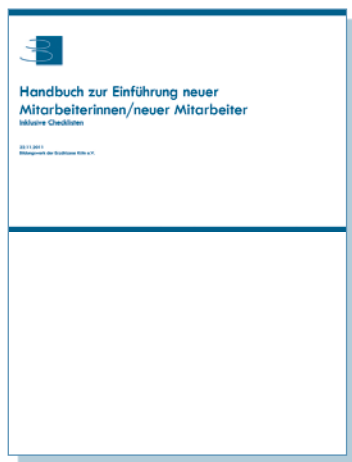
Aus diesem Grund wird seit Anfang 2012 für die Einrichtungen des Bildungswerks der Erzdiözese Köln e.V. (BW) ein strukturiertes Einarbeitungskonzept entwickelt, welches sich zurzeit in der „Pilotphase“ befindet. Die folgenden Tools sollen eine schnelle Integration in die Einrichtung, Transparenz über Arbeitsprozesse und die fachliche (Weiter-)Qualifikation für die Tätigkeit in der katholischen Erwachsenen- und Familienbildung gewährleisten:

1. Personalisierte Willkommens-Broschüre:

Die Broschüre beinhaltet neben Grundlageninformationen zu Einrichtungsstruktur und Angebot einen Überblick über die Historie der Erwachsenenbildung im Erzbistum Köln und die wichtigsten Ansprechpartner. Sie wird ca. 2 Wochen vor Arbeitsbeginn zugestellt. Orientierung und Sicherheit werden hergestellt, die Identifikation mit der Einrichtung gestärkt.

2. Handbuch zur Einführung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

Dieses Tool unterstützt die Teams vor Ort, insbesondere die Einrichtungsleitenden durch Checklisten zur Vorbereitung des Begrüßungspaketes, zur Einrichtung des Arbeitsplatzes und zur Gestaltung der ersten Arbeitstage und -wochen. Darüber hinaus bietet das Handbuch Gesprächsleitfäden für das Einführungsgespräch, für Feedbackgespräche während der Einarbeitungszeit und das erste Probezeitgespräch nach ca. 3 Monaten.



Handbuch zur Einführung neuer Mitarbeiterinnen/neuer Mitarbeiter

„If you think education is expensive, try ignorance.“

Derek Bok (*1930), Präs. Harvard Universität USA a.D.

3. Einarbeitungsplan:

Zeitpunkte für die Einführung im Team, die Vermittlung von einrichtungsinternen Regelungen, fachlichem Wissen, Verwaltungsabläufen und Arbeitsanweisungen werden gemeinsam mit der neuen Mitarbeiterin/dem neuen Mitarbeiter besprochen und terminiert. Der Einarbeitungsplan dient allen Betroffenen als Checkliste.

4. Interne Mitarbeiter/innenfortbildung:

Die zu besuchenden Schulungen werden auch im Einarbeitungsplan festgehalten. Fachthemen der einzelnen Bildungsbereiche, Angebote zur Erweiterung der erwachsenenpädagogischen Kompetenz, sowie EDV- und QM-Schulungen sind Standard im BW und werden im Programm der Mitarbeiter/innenfortbildung kontinuierlich angeboten.

5. Startbegleitung:

Eine Startbegleiterin/ein Startbegleiter unterstützt vor allem die soziale Integration in den ersten Wochen und gibt eine Einführung in die Kultur und „informellen Regeln“ der Einrichtung.

6. Mehrtägige Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

Sie ermöglicht den Zugang und die dialogische Auseinandersetzung mit komplexen einrichtungs- oder verwaltungsinternen Themengebieten. Der Workshop eignet sich besonders für inhaltlich umfangreiche Themen, die mehreren neuen Kolleginnen und Kollegen gleichzeitig vermittelt werden. Aufgabenbereiche der Mitarbeitenden werden transparent, das heißt, jede Mitarbeiterin/jeder Mitarbeiter bekommt einen Überblick über andere Arbeitsbereiche und Aufgaben in der Einrichtung. Darüber hinaus unterstützt die mehrtägige Veranstaltung das gegenseitige Kennenlernen und somit die Netzwerkbildung unter den neuen Kolleginnen und Kollegen.

Die Durchführung dieser Veranstaltung setzt eine größere Anzahl neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern voraus. Bei der Planung der Veranstaltung ist die Mischung aus „ganz frischen“ Kolleginnen und Kollegen und denen, die zum Zeitpunkt der Veranstaltung schon einige Monate in der Einrichtung tätig sind, zu beachten.

Das Feedback zu den oben beschriebenen Hilfsmitteln und Methoden aus der Einrichtungspraxis ist sehr positiv:

Bestehende Unsicherheiten können durch die strukturierte und sorgfältig geplante Einarbeitungsphase bereits im Vorfeld abgebaut werden. Für alle Beteiligten ist klar ersichtlich, welche Informationen zu welchem Zeitpunkt durch wen vermittelt werden. Der/die Mitarbeitende wird in die Lage versetzt, die Gesamtorganisation rasch kennenzulernen und die Einarbeitung aktiv mitzugestalten.

Hilfreich bei der Einarbeitung (aber auch generell) ist eine persönliche, kommunikative Arbeitsatmosphäre, in der ein informeller Austausch bei den verschiedensten Gelegenheiten stattfinden kann. Der Faktor „Mensch“ ist durch Tools und Checklisten nicht zu ersetzen. Vor allem die Startbegleiterin/der Startbegleiter aber auch die Teams insgesamt fungieren als einzige Brücke zum impliziten Erfahrungswissen der Einrichtung.

Die Herausforderung besteht deshalb weiterhin darin, dieses verborgene, an Individuen gebundene und meist unbewusste Wissen zu explizieren bzw. für die nachfolgenden Generationen nutzbar zu machen.

... und selbst wenn uns das eines Tages vollkommen gelingen sollte, bleibt eine Gewissheit: *„Erfahrungen vererben sich nicht – jeder muß sie allein machen.“* (Kurt Tucholsky)



Stefanie Löw
Diplom-Pädagogin

Pädagogische Mitarbeiterin
und Qualitätsmanagementbeauftragte
im Bildungswerk der Erzdiözese Köln e.V.

Wozu sollte das gut sein?

Ein kleines Plädoyer für das Qualitätsmanagement

Erinnern können sich wohl alle, die auch vor 2009 in NRW in der Erwachsenen- oder Familienbildung gearbeitet haben: es gab eine Zeit vor der Zertifizierung! Eine Zeit ohne nervige QM-Beauftragte, ohne einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess, ohne die Verpflichtung, die (häufig jahrelang eingeschliffenen) Arbeitsschritte zu beschreiben und auch noch zu dokumentieren, dass alle Mitarbeitenden entsprechend informiert wurden.

Nun ist es ja nicht so, als wären die Mitarbeitenden vor 2009 nicht über die für sie relevanten Dinge informiert worden, als wären keine Protokolle geschrieben und in Dienstbesprechungen und Klausurtagungen nicht die zukunftsrelevanten Themen des nächsten Jahres erarbeitet worden! Teilnehmende umfassend über Angebote zu informieren, Standards für Lehrende festzulegen und Anregungen und Beschwerden ernst zu nehmen und zu bearbeiten waren wohl in allen Einrichtungen der Erwachsenen- und Familienbildung auch vor der Pflicht zur Zertifizierung Alltagsgeschäft!

Was also hat sich geändert?

Die Veränderung liegt nicht in der Verpflichtung zur Zertifizierung, sondern in der Einführung von Qualitätsmanagement in einer Einrichtung überhaupt. Die Bemühungen, die alltägliche Arbeit zu verbessern, haben durch QM eine Form bekommen. Es bietet die Chance, das systematische Erfassen von Arbeitsabläufen, die Festschreibung von Zuständigkeiten, die Auseinandersetzung mit Fehlerquellen auf einer Sachebene zu bearbeiten.

Das Prinzip „Beschreiben, Informieren, Dokumentieren“ ist heute, im Jahr 2013, für viele Einrichtungen zu einer Selbstverständlichkeit geworden und spätestens dann, wenn eine neue Mitarbeiterin/ein neuer Mitarbeiter eingearbeitet werden muss, ist der Hinweis „Das Alles können Sie in unserem QM-Handbuch noch mal nachlesen!“ für alle Beteiligten eine Erleichterung.

Vor der derzeitigen Entwicklung in Deutschland und in Europa, sich mit einem Qualitätssiegel für Qualitätsstandards der Arbeit zu verbürgen, kann und will sich die Katholische Erwachsenen- und Familienbildung in NRW nicht verschließen!

„Wer im Punkt die Linie sieht,
kann sich die Zukunft denken!“

Peter-Torsten Schulz

Ein Wunsch für die Zukunft:

Die Außenwirkung eines Qualitätslabels sollte über die bisherige Praxis hinausgehen: Nicht für jedes neue Angebot mit einem Curriculum muss ein gesondertes Zertifikat erlangt werden, vielmehr sollte die Zertifizierung durch ein anerkanntes Qualitätsmanagementsystem als Nachweis über die fachliche, pädagogische und organisatorische Kompetenz der dort Arbeitenden und der Lehrenden ausreichen.

Gelebtes Qualitätsmanagement bedeutet, sich Zeit zu nehmen, um einen Schritt zurückzugehen, aus einer Distanz heraus den Blick zu schärfen für Dinge, die zur Verbesserung der Arbeit beitragen. Somit geht es nicht nur um eine Sicherung des Bestehenden, viel mehr beinhaltet QM die große Chance der Qualitätsentwicklung. Damit können sich die Einrichtungen auf organisatorischer und auf inhaltlicher Ebene den Anforderungen der Zukunft stellen.

Sollte Ihnen einmal jemand die Fragen stellen, wozu QM gut sein soll, dann erzählen Sie ihm doch einfach folgende Geschichte:

Ein Wanderer beobachtet im Wald einen Baumfäller. Nach einer ganzen Weile ruft er dem Waldarbeiter zu: „Guter Mann, die Axt mit der Sie arbeiten ist ja ganz stumpf. Sie sollten die mal schärfen!“ Der Waldarbeiter antwortet ihm: „Na, hören Sie mal, dazu hab´ ich keine Zeit, ich muss schließlich Bäume fällen!“



Monika Hannibal-Zangenberg
Qualitätsbeauftragte

KEFB im Bistum Essen gGmbH

Inwiefern finden sich Professionalisierungstendenzen in der Familienbildung?

Erläuterungen am Beispiel Kidix

Familienbildung verstanden als Bestandteil der Erwachsenenbildung beinhaltet, dass sich die Familienbildung ebenso wie die Erwachsenenbildung mit dem Thema der Professionalisierung befassen muss bzw. befasst ist. Professionalisierung als Prozess der Verberuflichung beinhaltet, dass einige Merkmale einer Profession (zum Teil) erfüllt werden. Die Definitionen, welche Merkmale eine Profession ausmachen, sind nicht immer einheitlich benannt. In diesem Beitrag werden die Merkmale

- Spezialisierungsprozesse durch Fort- und Weiterbildung während der Berufsausübung,
- eigenständige Berufsethik,
- standardisierte Zugangswege,
- hohes gesellschaftliches Ansehen und
- autonomes Handeln unter Anwendung eines systematisierten Fachwissens.

zu Grunde gelegt. Von vielen Autoren werden diese – neben anderen – als Professionsmerkmale gesehen (vgl. u. a. Müller 2008, Peters 2005, Nittel 2004).

Der Beitrag zeigt am Beispiel **Kidix**¹ auf, in welcher Ausprägung die obigen Merkmale vorhanden sind. **Kidix**-Dozentin stellt jedoch keinen Beruf, sondern eine Tätigkeit dar, der eine Berufsausbildung zu Grunde liegt. Daher sind von vorne herein Einschränkungen zu machen, was die Übertragbarkeit der Professionsmerkmale auf eine Tätigkeit bedeutet.

Fort- und Weiterbildung während der Berufsausübung sind im **Kidix**-Konzept vorgesehen. Diese dienen jedoch nicht der Spezialisierung² – alle **Kidix**-Kursleiterinnen bleiben **Kidix**-Kursleiterinnen – sondern als Hilfe für das praktische Handeln und die Vertiefung von Kenntnissen der Frühpädagogik, Erwachsenenbildung und der Eltern-Kind-Dyade.

Im **Kidix**-Handbuch wird an verschiedenen Stellen klar auf das christliche Menschenbild hingewiesen. Gleich im zweiten Abschnitt des Vorworts wird das christliche Aufgabenverständnis als „Basis“ herausgestellt (S. 2). An anderer Stelle bezeichnet Iller die christlich-biblische Lebensauffassung als „Resonanzboden“, auf dem das Bildungskonzept entwickelt wurde und führt weiter aus: „Die unbedingte Anerkennung und Würde des Kindes, sein Recht auf selbstständige Entwicklung, umfassende Bildung und Partizipation werden so zu wichtigen Orientierungspunkten der theoretischen und praktischen Arbeit“ (ebd. S. 8). Der Aspekt der „eigenständigen Berufsethik“ wird damit gleich zu Beginn des **Kidix**-Handbuchs deutlich herausgestellt.

Die standardisierten Zugangswege hingegen sind nur zum Teil festgelegt. Eine pädagogische Grundqualifikation mit der Zusatzqualifikation Eltern-Kind-Kursleitung nach dem **Kidix**-Eltern-Kind-Kurs wird im Handbuch formuliert, allerdings mit der Abschwächung, dass die pädagogische Grundqualifikation „in der Regel“ vorhanden ist (ebd. S. 25) – Ausnahmen sind also möglich.

Ein weiteres Professionsmerkmal stellt das hohe gesellschaftliche Ansehen dar. Erzieherinnen sind mit dem gesellschaftlichen Ansehen ihres Berufs völlig unzufrieden (vgl. GEW 2007, S. 37). Gleiches gilt vermutlich für **Kidix**-Dozentinnen, da sie von der Grundausbildung her häufig Erzieherin sind. Möglicherweise ändert sich das Ansehen durch die nun schon länger anhaltende gesellschaftliche Diskussion um die hohe Bedeutung der Frühpädagogik. Noch aber kann keine Rede von einem hohen gesellschaftlichen Ansehen sein.

Das autonome Handeln unter Anwendung eines systematisierten Spezial- und Fachwissen ist im **Kidix**-Konzept klar zu finden: Die Kursleitungen können gar nicht anders, als im Kursgeschehen autonom zu handeln, da es im direkten Geschehen niemanden gibt, der Anweisungen geben könnte. Das autonome Handeln ist aber bezüglich der Kursverwaltung eingeschränkt (Anmeldungen, Gruppenzusammenstellung, Honorarabrechnung usw.). Dieser Part liegt in der Hand der Familienbildungsstätten.

Der zweite Teil des Merkmals, das systematisierte Fachwissen, hat zwei Stränge: zum Einen die Grundlagen der Qualifizierung zur **Kidix**-Kursleitung, die bei allen Ausgebildeten identisch ist, und zum Anderen das Wissen, das aus den pädagogischen Vorbildungen resultiert, welches je nach Grundausbildung unterschiedlich sein kann. Gerade durch die Struktur, die das **Kidix**-Konzept vorgibt (Strukturierung eines **Kidix**-Treffens sowie die Kursthemen und -methoden, vgl. **Kidix**-Handbuch S. 27 und S. 39ff.), kann von einem gemeinsamen systematisierten Wissen gesprochen werden.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass das **Kidix**-Konzept einige Professionsmerkmale erfüllt. Insbesondere durch die vorgegebenen Inhalte der Grundqualifikation zur Frühpädagogik und Erwachsenenbildung, dem christlichen Menschenbild als ethische Grundlage des Konzepts und der in der Regel standardisierten Zugangswege wird dies deutlich. Auch in anderen Fachbereichen der Familienbildung sind diese Professionsmerkmale zum Teil zu finden. Im Ernährungsbereich gibt es beispielsweise ebenfalls Grundqualifikationen, die in der Regel vorhanden sein müssen (Oecotrophologe/in, Hauswirtschaftler/in etc.); das christliche Menschenbild spiegelt sich ohnehin in der gesamten Arbeit der katholischen Familienbildung wieder. Professionalisierungstendenzen in der Familienbildung lassen sich definitiv feststellen.

Fraglich ist jedoch, wer überhaupt „professionalisiert“ werden soll: alle in der Familienbildung Beschäftigten oder nur die fest Angestellten? Und wie viel Professionalisierung ist sinnvoll? Wie hoch dürfen beispielsweise Zugangsvoraussetzungen sein? Wann sind Personen so hoch qualifiziert, dass sie nicht mehr bereit sind, nebenberuflich zu arbeiten oder für einen bestimmten Honorarsatz?

Bei einigen Punkten wäre eine weitere Professionalisierung sogar der Qualität eher abträglich, etwa wenn die Kursverwaltung nicht mehr bei der Einrichtung läge, sondern aus Gründen der Autonomie der Dozent/innen bei eben denen.

Ein Professionsmerkmal sollte jedoch auf keinen Fall aus dem Blick geraten: am gesellschaftlichen Ansehen – gerade im Eltern-Kind-Bereich – dürfte gerne weiter gearbeitet werden. Ein einheitliches Konzept wie **Kidix**, mit einheitlichem Marketing und einer Grundqualifikation, kann hierbei sicherlich ein wichtiger Schritt sein.



Katrin Heyl
Diplom-Pädagogin /
Fachbereichsleitung Ehe-Partnerschaft-Familie

Stadt und Einrichtung: Familienbildungsstätte Kleve

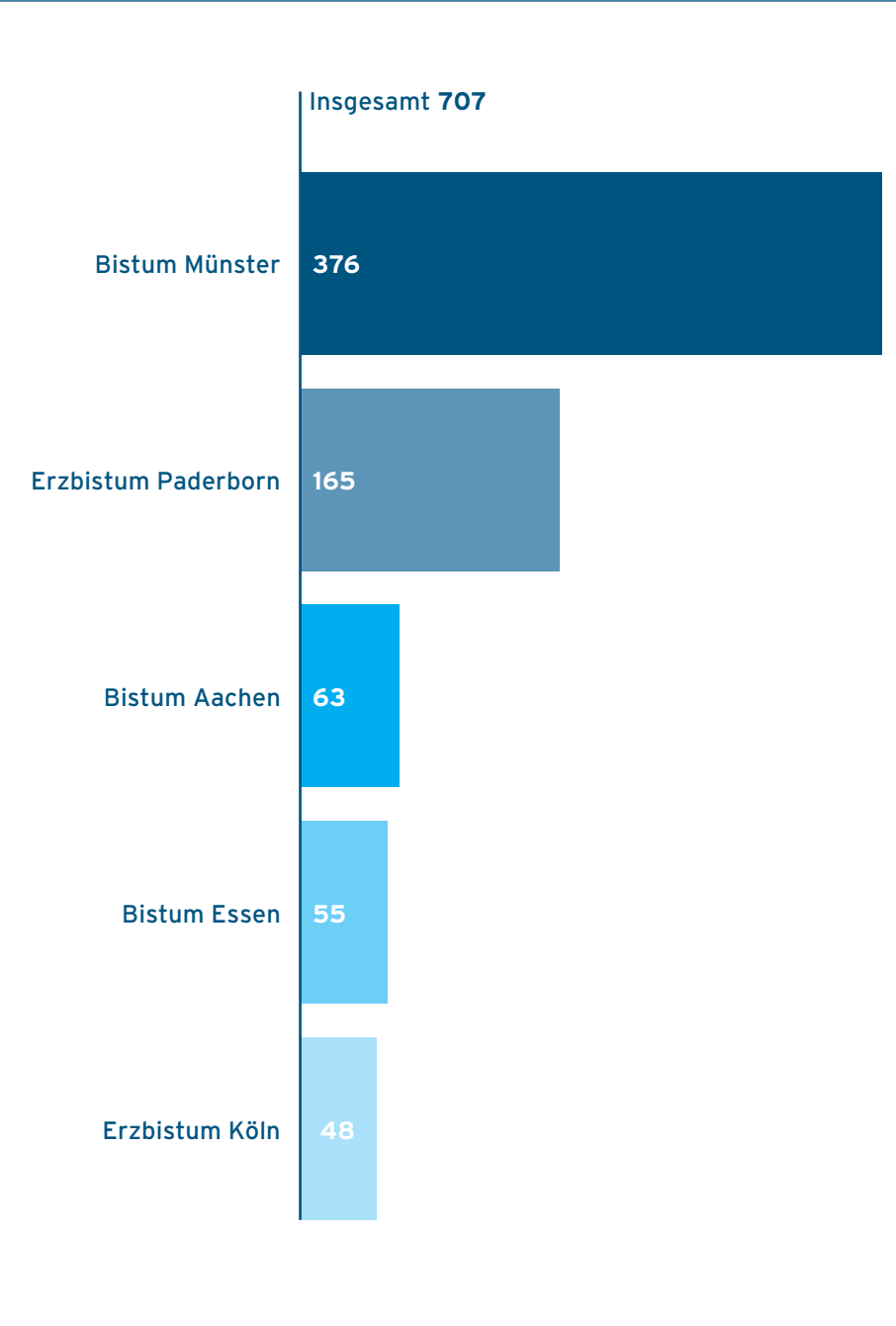
¹ Kidix ist ein Kursangebot für Eltern mit ihren Kindern von 1–3 Jahren. Kidix wurde von der Projektgruppe “Einheitliches Kurs-, Fortbildungs- und Marketingkonzept für Kurse mit Eltern und ihren Kindern von 1–3 Jahren“ der LAG KEFB entwickelt.

² Bei Medizinerinnen und Juristen – als Beispiel für klassische Professionen – dienen Fort- und Weiterbildungen häufig der Spezialisierung zum Facharzt oder Fachanwalt.

Literatur

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2007): Wie geht’s im Job? KiTa-Studie der GEW. <http://www.gew.de/Binaries/Binary35437/GEW-Kitastudie.pdf>, **Landesarbeitsgemeinschaft für katholische Erwachsenen- und Familienbildung in Nordrhein-Westfalen e.V.** (Hrsg.) (2012): **Kidix Eltern-Kind-Kurs. Handbuch.** 1. Aufl. Goch. **Müller, Burkhard** (2008): Professionalisierung. In: Thole, Werner (Hrsg.): Grundriss soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch. 2. Aufl. Wiesbaden. S. 731–750. **Nittel, Dieter** (2004): Die ‚Veralltäglichen‘ pädagogischen Wissens – im Horizont von Profession, Professionalisierung und Professionalität. In: Zeitschrift für Pädagogik, Heft 3, S. 342–357. **Peters, Roswitha** (2005): Jongleure ohne Profession? Kritische Anmerkungen zu einer Berufskultur. In: Erwachsenenbildung, Heft 2, S. 62–67.

Bereits qualifizierte Kursleiterinnen



Projekte Veranstaltungen Blick in die Zukunft

Mitglieder- versammlung 2012

Besuch der NRW-Landtagsfraktionen auf der Mitgliederversammlung der Landesarbeitsgemeinschaft für katholische Erwachsenen- und Familienbildung in Nordrhein-Westfalen (LAG KEFB NRW)

Die Einladung der Landesarbeitsgemeinschaft für katholische Erwachsenen- und Familienbildung zu ihrer Mitgliederversammlung am 10. Dezember 2012 nach Düsseldorf nahmen die weiterbildungspolitischen Sprecherinnen aller im NRW-Landtag vertretenen Fraktionen gerne an. Die lebhafteste Podiumsdiskussion stellte den Auftakt zur weiterbildungspolitischen Diskussion mit der Legislative über die Ergebnisse der Weiterbildungskonferenz dar. Die Themen reichten von dem Stellenwert und Bedeutung der allgemeinen Weiterbildung, über Fragen der Finanzierung bis zur Einrichtung eines Berichtswesens.

Vor rund 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmern traten zu den unterschiedlichen Themen die Differenzen zwischen den Vertreterinnen der Regierungs- und der Oppositionsfraktionen zu tage. So machte die weiterbildungspolitische Sprecherin der FDP-Fraktion deutlich, dass in den kommenden Jahren kein finanzieller Spielraum für eine zusätzliche Förderung erkennbar ist. Wohingegen die weiterbildungspolitischen Sprecherinnen der beiden Regierungsfractionen Überlegungen zur finanziellen Stärkung der Weiterbildung offen gegenüber stehen.

Als bedeutsame Zukunftsaufgaben sehen die Landtagsabgeordneten die dringend notwendige Arbeit mit sogenannten Bildungsfernen und die Stärkung der Hauptamtlichkeit als wichtiges Strukturmerkmal der öffentlich geförderten Weiterbildung an.

Alle anwesenden weiterbildungspolitischen Sprecherinnen versicherten, mit der katholischen Erwachsenen- und Familienbildung den fachpolitischen Austauschprozess gerne fortsetzen zu wollen.

Nach dem öffentlichen Teil der Mitgliederversammlung schloss sich der Regularienteil an. Insbesondere wurden – neben den üblichen Jahresberichten des Vorstandes und der Geschäftsführung – die geplanten Vorhaben und Ideen zum sechzigjährigen Jubiläum der LAG KEFB NRW in diesem Jahr präsentiert und mit den Delegierten diskutiert.

Neben einem zentralen Festakt im Rahmen der regulären Mitgliederversammlung im Dezember ist ein mit hochkarätigen Referenten besetztes Fachforum für Mitte des Jahres in Planung (s. a. Infobox auf S. 44).

Außerdem sind diverse Publikationen bereits fertig gestellt oder in Arbeit – unser Jahrbuch 2012/2013 halten Sie beispielsweise gerade in Ihren Händen.



Weiterbildungspolitische Sprecherinnen diskutieren mit der katholischen Erwachsenen- und Familienbildung über die Ergebnisse der Weiterbildungskonferenz.

Weitere Publikationen folgen. Mit der Broschüre „Vor Ort und nah bei den Menschen“, die eine detaillierte Beschreibung unserer dezentralen Strukturen vor Ort darstellen soll, setzen wir unsere Broschürenreihe fort, in der wir unsere verbandlichen Strukturen abbilden wollen, angefangen mit dem Porträt unserer Einrichtungen der Familienbildung über die Akademien und Bildungshäuser.

Eine besondere Publikation dokumentiert die sechzigjährige Geschichte unserer Arbeitsgemeinschaft. Diese soll auf unkonventionelle Weise anhand von ungefähr sechzig Zeitzeugen der katholischen Erwachsenen- und Familienbildung dargestellt werden. Persönlichkeiten, die für uns eine prägende Bedeutung im Rahmen politischer, öffentlicher, kirchlicher und programmatischer Entwicklungen erreicht haben, werden im Rahmen dieser Broschüre gewürdigt.

An den beschriebenen Ideen und Vorhaben können Sie deutlich wahrnehmen, von welcher Bedeutung das sechzigjährige Bestehen der LAG KEFB NRW ist.

Wir hoffen, mit der Unterstützung unserer Mitgliedseinrichtungen, dass wir diese Vorstellungen auch umsetzen können.



Klaus Wittek
Geschäftsführer

LAG KEFB NRW

Christliche Sozialethik

Der Zertifikatskurs „Christliche Sozialethik“ als gelungene Kooperation zwischen Mitgliedseinrichtungen und der LAG KEFB NRW

Die Katholisch-Soziale Akademie Franz Hitze Haus und die Katholische Akademie „Die Wolfsburg“ bieten gemeinsam mit dem Institut für Christliche Sozialwissenschaften der Universität Münster und dem Lehrstuhl für Christliche Gesellschaftslehre der Ruhr-Universität Bochum einen Zertifikatskurs „Christliche Sozialethik“ an. Kooperationspartner sind außerdem die Landesarbeitsgemeinschaft für katholische Erwachsenen- und Familienbildung in Nordrhein-Westfalen und die Kommission für gesellschaftliche und soziale Fragen der Deutschen Bischofskonferenz (VI).

Soziale und ethische Fragen erfordern eine Reaktion von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Der Zertifikatskurs „Christliche Sozialethik“ vermittelt anwendungsorientiert grundlegende Kriterien und Methoden christlicher Sozialethik. Im Mittelpunkt stehen Grundfragen der Sozialen Marktwirtschaft und des Sozialstaates, Probleme des Gesundheits- und des Rentensystems, allgemeine Fragen von Demokratie, Bildung und Beteiligung sowie Herausforderungen internationaler Gerechtigkeit. In allen Seminareinheiten geht es darum, sozialetische Urteilstkriterien kennen und anwenden zu lernen.

Praxisbezug und Anwendungsorientierung der Fortbildung werden durch Gesprächs- und Begegnungsmöglichkeiten mit Wissenschaftlern und Akteuren aus Politik, Gesellschaft und Wirtschaft gewährleistet. Die vorgesehenen Seminarinhalte können außerdem um ethisch relevante Fragestellungen aus dem beruflichen Umfeld der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ergänzt werden. Zusätzlich zur inhaltlichen Arbeit werden Soft Skills im Bereich Social Media vermittelt und konkret eingeübt. Dieses neue Fortbildungsangebot wendet sich insbesondere an Referentinnen und Referenten aus dem Bildungsbereich, an Mitarbeitende in Verbänden, Vereinen, Organisationen und Gewerkschaften, an kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Geschäftsführungs- und Leitungspositionen und an Mitarbeitende von Abgeordneten verschiedenster Parteien und parlamentarischer Ebenen. Als Kooperationspartner unterstützt die LAG KEFB NRW die Veranstalter bei der Weitergabe von Kursflyern und im Rahmen ihrer Öffentlichkeitsarbeit durch die Verbreitung von Pressemeldungen.



Dr. Martin Dabrowski
Fachbereichsleiter

Franz Hitze Haus, Münster

Programm
Block I: Sozialetische Grundlagen
Zentrale Themen: - Geschichte und Entwicklung der christlichen Sozialetik - Selbstverständnis christlicher Sozialetik - Wichtige Dokumente und Aussagen der katholischen Soziallehre - Methoden christlicher Sozialetik - Wahrnehmung gesellschaftlicher Herausforderungen: Personorientierung und Option für die Armen - Sozialetische Urteilstkriterien (Solidarität – Subsidiarität – Nachhaltigkeit) - Begründungsprobleme philosophischer und theologischer (Sozial-)Ethik am Beispiel der Menschenrechte
Block II: Wirtschafts- und Unternehmensethik
Zentrale Themen: - Grundfragen der Wirtschaftsethik - Biblische Impulse einer christlichen Wirtschaftsethik - Demokratie und soziale Marktwirtschaft - Grundlagen der öko-sozialen Marktwirtschaft - Markt und Wettbewerb aus ethischer Perspektive - Ethik der Arbeit: Mitbestimmung, Tarifautonomie - Die moralische Verantwortung von Unternehmen - Unternehmen und Wirtschaftsordnung
Block III: Sozialpolitik und Beteiligungsgerechtigkeit
Zentrale Themen: - Vorrangige Option für die Armen – relative Armut in Deutschland - Beteiligungsgerechtigkeit in Generationen- und Geschlechterverhältnissen - Bildung als Schlüssel zu gesellschaftlicher Beteiligung - Die Rolle der kirchlichen Wohlfahrtsverbände - Ethik des Sozialstaates und Verantwortung der Akteure - Familie, Bildung, Erwerbstätigkeit, Beteiligung - Teilhabe an Einkommen und/oder Arbeit - Ethische Herausforderungen im Gesundheitssystem - Pflegeversicherung und Pflege - Generationenvertrag und Rentenversicherung
Block IV: Globalisierung und internationale Gerechtigkeit
Zentrale Themen: - Ethik der Einen Welt - Migration als Ausdruck globaler Probleme - Globale Finanzmärkte und deren Regulierung - Welthandel/Transnationale Konzerne - Umwelt und Klimawandel - Internationale Menschenrechts- und Demokratiepoltik - Europäische Integration - Akteure und Institutionen auf internationaler Ebene
Anmeldung und Informationen (Kurszeitraum April – Dezember) Dr. Martin Dabrowski Akademie Franz Hitze Haus, Kardinal-von-Galen-Ring 50, 48149 Münster Tel.: 0251/98 18 485 E-Mail: dabrowski@franz-hitze-haus.de Online: www.franz-hitze-haus.de/info/13-815

Zukunft (mit)gestalten!

Forum zum 60-jährigen Jubiläum der LAG KEFB NRW e.V.

Im Rahmen eines Forums am 11. Juli 2013, dessen Anlass das 60-jährige Jubiläum der LAG KEFB (Landesarbeitsgemeinschaft für Katholische Erwachsenen- und Familienbildung in NRW e.V.) ist, wollen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Interessierte an der Katholischen Weiterbildung in NRW mit gegenwärtigen Zukunftsaufgaben beschäftigen.

Denn in breiten Teilen der (westlichen) Bevölkerung breitet sich ein Unbehagen gegenüber Errungenschaften der Moderne aus und in diversen Debatten findet sich ein Gedanke an „etwas, was fehlt“ wieder. Von ganz unterschiedlichen Seiten wird nach einem „gemeinsamen Sinn für ein gemeinsames Interesse“ oder – noch deutlicher – nach der Bedeutung der „Religion in der Demokratie“ gefragt. Doch die „Kirche steckt im Reformstau“ und im öffentlichen Raum entsteht ein Vakuum an Solidarität, Orientierung und Gemeinsinn.

Im Rahmen der Tagesveranstaltung soll durch Gastbeiträge hochrangiger Gesprächspartner aus Wissenschaft, Politik, Kirche und katholischer Erwachsenenbildung ein besseres Verständnis der derzeitigen gesellschaftlichen Verhältnisse anvisiert werden. An dieser Stelle freuen wir uns über die Zusage von Prof. Dr. Dr. Michael Hochschild (Lehrstuhl für Zeitdiagnostik, Grande École de Sciences Politiques, Paris) als Hauptreferent. Mit weiteren Referenten und Referentinnen aus den Bereichen Politik, Kirche und katholischer Erwachsenenbildung befinden wir uns noch im Gespräch. Schließlich können sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Workshops und Gesprächsrunden tiefergreifend ausgewählten aktuellen Themen widmen. Für das Forum stehen in der Zeit von 10h bis 17h die Räumlichkeiten der Zinkfabrik Altenberg (LVR-Industriemuseum, Schauplatz Oberhausen) zur Verfügung.

Auf einen Blick:

Zukunft (mit)gestalten!

Forum zum 60-jährigen Jubiläum der LAG KEFB NRW
11. Juli 2013
10 h bis 17 h
Zinkfabrik Altenberg

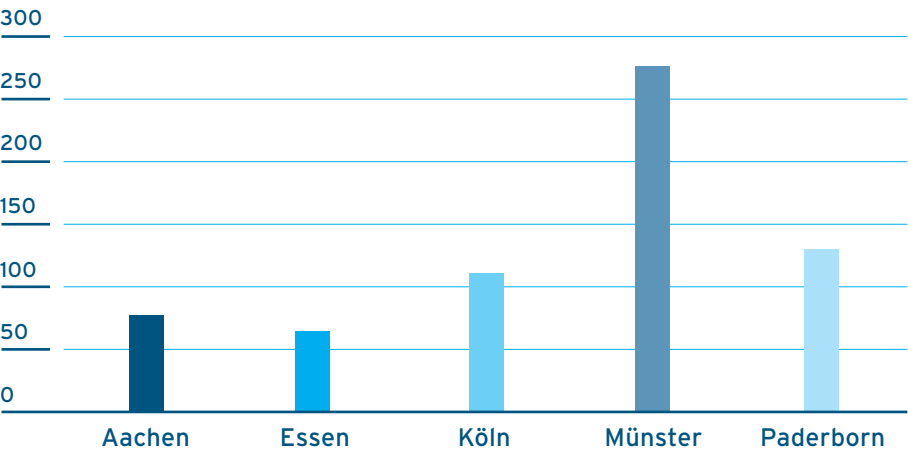


Zahlen
Daten
Fakten

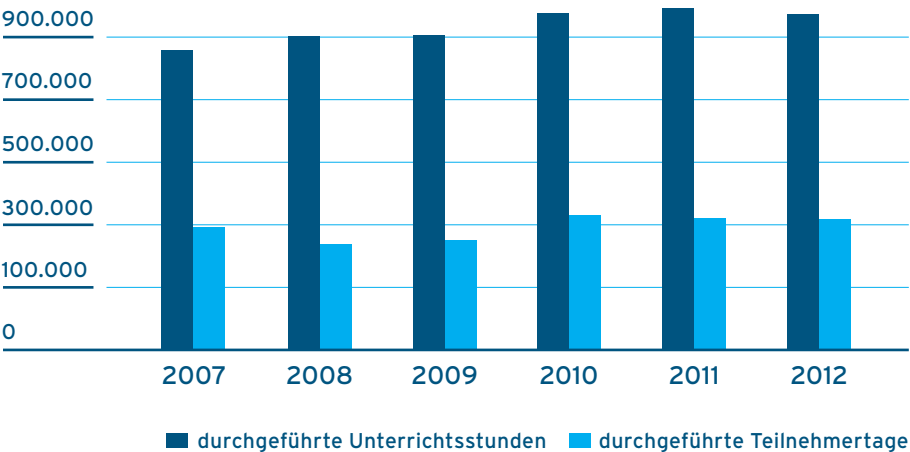
Im Überblick: Bildungsarbeit 2012

Die Zahlen beruhen auf den Angaben der nach WBG anerkannten Mitgliedseinrichtungen der LAG KEFB NRW. Da die konkrete Datenlage zum Zeitpunkt der Erstellung von den Einrichtungen teilweise noch nicht gänzlich erfasst werden konnte, wurden die vorliegenden Daten z. T. geschätzt.

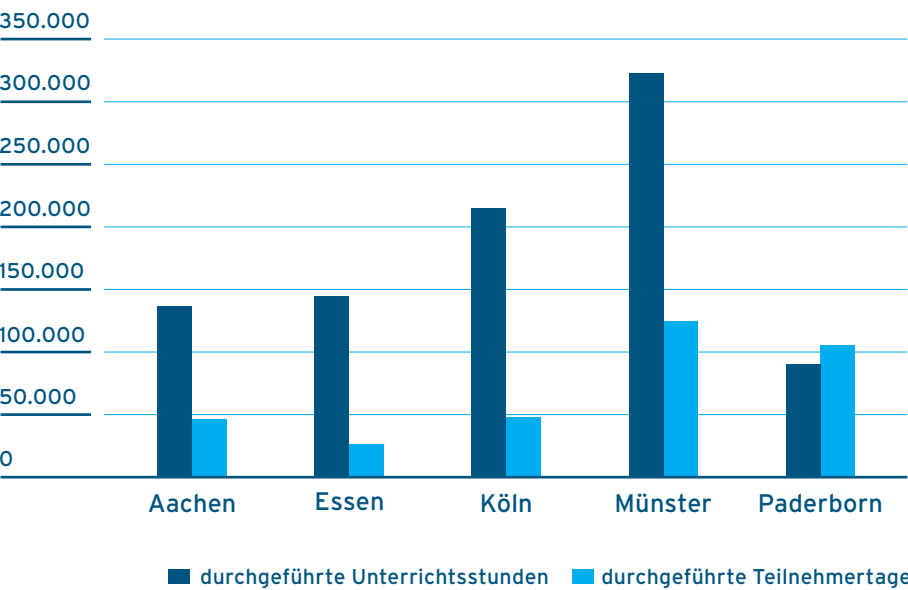
Hauptberufliche pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2012 nach Regionen



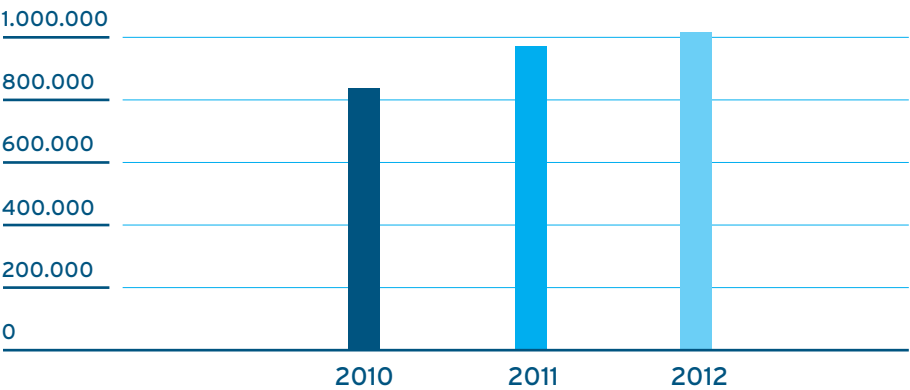
Durchgeführte Unterrichtsstunden und Teilnehmertage 2007–2012



Durchgeführte Unterrichtsstunden und Teilnehmertage 2012 nach Regionen



Anzahl Teilnehmerinnen und Teilnehmer 2012



Der Landesvorstand

Vorsitzender



Kurt Koddenberg

Erzbistum Köln
Postanschrift: Marzellenstraße 32
Besuchsanschrift:
Kardinal-Frings-Straße 1-3, 50668 Köln
kurt.koddenberg@erzbistum-koeln.de

Stellvertretende Vorsitzende



Norbert Hendriks

KEFB Bistum Essen gGmbH
Ribbeckstr. 12
45127 Essen
norbert.hendriks@bistum-essen.de



Martin Schwamborn

Heimvolkshochschule "Heinrich Lübke"
Zur Hude 9
59519 Möhnesee
m.schwamborn@heinrich-luebke-haus.de

Vorstandsmitglieder



Dr. Hans Amendt

Akademie Klausenhof
Klausenhofstr. 100
46499 Hamminkeln
amendt@akademie-klausenhof.de



Dr. Manfred Koers

Bistum Münster
Bischöfliches Generalvikariat
Rosenstr. 16
48143 Münster
koers@bistum-muenster.de



Monika Hannibal-Zangerberg

KEFB Bistum Essen gGmbH
Ribbeckstr. 12
45127 Essen
monika.hannibal@bistum-essen.de



Andreas Hölscher

KEFB im Erzbistum Paderborn
Domplatz 3
33098 Paderborn
andreas.hoelscher@erzbistum-paderborn.de



Norbert Kanthak-Dittmer

Bischöfliches Generalvikariat
Postfach 100 311
52003 Aachen
norbert.kanthak-dittmer@bistum-aachen.de



Dr. Peter Scharr

Bildungswerk des Erzbistums Köln
Marzellenstr. 32
50668 Köln
peter.scharr@erzbistum-koeln.de



Reinlinde Steinhofer

Kolping-Berufsbildungswerk Brakel gGmbH
Tegelweg 33
33034 Brakel
steinhofer@kolping-paderborn.de



Ludger Vollenkemper

Erzbischöfliches Generalvikariat
Abteilung Erwachsenenbildung
An den Kapuzinern 5-7
33098 Paderborn
ludger.vollenkemper@erzbistum-paderborn.de



Martin Zensen

Kath. Bildungswerk Duisburg
Wieberplatz 2
47051 Duisburg
martin.zensen@bistum-essen.de

Die Geschäftsstelle

Wir für Sie



Klaus Wittek

Geschäftsführer

wittek@lag-kefb-nrw.de



Pia Ortmann

**Sekretariat der Geschäftsführung,
Vertretung für Frau Berger**

ortmann@lag-kefb-nrw.de



Patrizia Kreutz-Dickert

Sachbearbeitung ESF-Projektagentur

kreutz-dickert@lag-kefb-nrw.de



Elisabeth Kochanowski

Sachbearbeitung ESF-Projektagentur

kochanowski@lag-kefb-nrw.de

Anschrift

LAG KEFB NRW e.V.

Breite Straße 108
50667 Köln

Telefon: 0221/35 65 456-0

Fax: 0221/25 67 63

Die Mitglieds- einrichtungen

An dieser Stelle werden nur die bei der LAG KEFB NRW eingetragenen Mitgliedseinrichtungen aufgeführt. Weitere Standorte der Einrichtungen werden nicht genannt.

Region Aachen

1

Bildungswerk Carolus Magnus e.V.

Bleiberger Str. 2

52074 Aachen

2

Bildungswerk der KAB der Diözese Aachen

Martinstr. 6

52062 Aachen

3

Bischöfliche Akademie des Bistums Aachen (HVHS)

Leonhardstr. 18 - 20

52064 Aachen

4

Familienbildungsstätte Mönchengladbach gGmbH

Odenkirchener Str. 3a

41236 Mönchengladbach

5

IN VIA Aachen e.V.

Krefelder Str. 23

52070 Aachen

6

Katholisches Forum für Erwachsenen- und Familienbildung

Aachen-Stadt und Land, Helene-Weber-Haus

Oststr. 66

52222 Stolberg

7

Katholisches Forum für Erwachsenen- und Familienbildung

Düren und Eifel

Holzstr. 50

52349 Düren

8

Katholisches Forum für Erwachsenen- und Familienbildung

Krefeld und Viersen

Felbelstr. 25

47799 Krefeld

9
Katholisches Forum für Erwachsenen- und Familienbildung
Mönchengladbach und Heinsberg
Bettrather-Str. 2
41061 Mönchengladbach

10
Kolping-Bildungswerk Aachen gGmbH
Alt-Haarener Str. 16
52080 Aachen

11
Nell-Breuning-Haus Lernort Arbeit und Menschenwürde (HVHS)
Wiesenstr. 17
52134 Herzogenrath

Region Essen

12
Bildungswerk der KAB im Bistum Essen e.V.
An St. Ignatius 8
45128 Essen

13
Bildungswerk des Bistums Essen
Ribbeckstr. 12
45127 Essen

14
Helene-Weber-Haus Katholische Familienbildungsstätte
Westerholter Str. 10
45894 Gelsenkirchen

15
Katholisches Bildungswerk Oberhausen e.V.
Elsa-Brändström-Str. 11
46045 Oberhausen

16
Katholische Akademie „Die Wolfsburg“ (HVHS)
Falkenweg 6
45478 Mülheim an der Ruhr

17
Katholische Familienbildungsstätte Bochum
Am Bergbaumuseum 37
44791 Bochum

18
Katholische Familienbildungsstätte Bottrop
Pferdemarkt 4
46236 Bottrop

19
Katholische Familienbildungsstätte Duisburg
Wieberplatz 2
47051 Duisburg

20
Katholische Familienbildungsstätte Essen
Bernestr. 5
45127 Essen

21
Katholische Familienbildungsstätte Hamborn
An der Abtei 1
47166 Duisburg

22
Katholische Familienbildungsstätte Lüdenscheid
Graf-von-Galen Str. 6
58509 Lüdenscheid

23
Katholische Familienbildungsstätte Mülheim
Elsa-Brändström-Str. 11
46045 Oberhausen

24
Katholische Familienbildungsstätte Oberhausen
Elsa-Brändström-Str. 11
46045 Oberhausen

25
Katholische Familienbildungsstätte Wattenscheid
Am Bergbaumuseum 37
44791 Bochum

26
KEFB gGmbH Katholische Familienbildungsstätte Schwelm
Haynauer Str. 5
58332 Schwelm

27
Kolping-Bildungswerk Diözesanverband Essen gGmbH
Am Buschgarten 1
45276 Essen

Region Köln

28
Anton-Heinen-Haus Familienbildungsstätte, Bergheim
Kirchstr. 1b
50126 Bergheim

29
ASG-Bildungsforum
Gerresheimer Str. 90
40233 Düsseldorf

30
Bildungswerk der Erzdiözese Köln e.V.
Marzellenstr. 32
50668 Köln

31
Elternbildungswerk Köln-Neubrück e.V.
An St. Adelheid 5
51109 Köln

32
Familienbildungsstätte der ASG
Gerresheimer Str. 90
40233 Düsseldorf

33
Familienbildungswerk des Bildungswerkes der Erzdiözese Köln
Marzellenstr. 32
50668 Köln

34
Familienforum Edith Stein, Neuss
Schwannstr. 11
41460 Neuss

35
Haus der Familie, Familienbildungsstätte Euskirchen
Herz-Jesu-Vorplatz 5
53879 Euskirchen

36
Haus der Familie, Familienbildungsstätte Wipperfürth
Klosterplatz 2
51688 Wipperfürth

37
Katholische Familienbildung Köln e.V.
Arnold-von-Siegen Str. 7
50678 Köln

38
Katholische Familienbildungsstätte Bonn
Lennéstr. 5
53115 Bonn

39
Katholische Familienbildungsstätte Leverkusen
Manforter Straße 186
51373 Leverkusen

40
Katholische Familienbildungsstätte Ratingen
Kirchgasse 1
40878 Ratingen

41
Katholische Familienbildungsstätte Wuppertal
Bernhard-Letterhaus-Str. 8
42275 Wuppertal

42
Katholisches-Soziales Institut der Erzdiözese Köln (HVHS)
Selhoferstr. 11
53604 Bad Honnef

43
Kolping-Bildungswerk Diözesanverband Köln e.V.
Steinkopfstr. 11-13
51065 Köln

44
Kreuzberg Bonn e.V. (HVHS)
Stationsweg 21
53127 Bonn

45
Thomas-Morus-Akademie Bensberg (HVHS)
Overather Str. 51-53
51429 Bergisch Gladbach

Region Münster

46
Akademie Klausenhof (HVHS)
Klausenhofstr. 100
46499 Hamminkeln

47
Bildungswerk der KAB im Bistum Münster e.V.
Hafenweg 11a
48155 Münster

48
Heimvolkshochschule Gottfried Könzgen KAB/CAJ e.V. (HVHS)
Annaberg 40
45721 Haltern

49
**Haus der Familie Münster -
Katholisches Bildungsforum im Stadtdekanat Münster e.V.**
Krummer Timpen 42
48143 Münster

50
Haus Mariengrund (HVHS)
Nünningweg 133
48161 Münster

51
Katholische Heimvolkshochschule Wasserburg-Rindern (HVHS)
Wasserburgallee 120
47533 Kleve

52
Katholische Landvolkshochschule „Schorlemer Alst“ (HVHS)
Am Hagen 1
48321 Warendorf-Freckenhorst

53
Katholische Soziale Akademie Franz-Hitze-Haus (HVHS)
Kardinal-von-Galen-Ring 50
48149 Münster

54
Katholisches Bildungsforum im Kreisdekanat Borken
Ostwall 39
46397 Bocholt

55
Katholisches Bildungsforum im Kreisdekanat Coesfeld
Marienring 27
48653 Coesfeld

56
Katholisches Bildungsforum im Kreisdekanat Kleve
Wasserstraße 1
47533 Kleve

57
Katholisches Bildungsforum im Kreisdekanat Recklinghausen
Idastr. 49
46284 Dorsten

58
Katholisches Bildungsforum im Kreisdekanat Steinfurt
Klosterstr. 21
49477 Ibbenbüren

59
Katholisches Bildungsforum im Kreisdekanat Warendorf
Hohe Str. 3
48231 Warendorf

60
Katholisches Bildungsforum im Kreisdekant Wesel
Händelstr. 16
47226 Duisburg

61
Kolping Bildungswerk Diözesanverband Münster GmbH
Gerlever Weg 1
48653 Coesfeld

Region Paderborn

62
Bildungsstätte St. Bonifatius (HVHS)
Bonifatiusweg 1-5
59955 Winterberg

63
DIE HEGGE Christliches Bildungswerk (HVHS)
Niesen, Hegge 4
34439 Willebadessen

64
Gesundheitsakademie SMMP, Bildungswerk SMMP
Gerberstr. 13
59590 Geseke

65
Heimvolkshochschule „Heinrich Lübke“ (HVHS)
Zur Hude 9
59519 Möhnesee

66
Heimvolkshochschule der KAB im Erzbistum Paderborn e.V. (HVHS)
Am Busdorf 7
33098 Paderborn

67
IN VIA Akademie/Meinwerk-Institut gGmbH (HVHS)
Giersmauer 35
33098 Paderborn

68
IN VIA Bildungswerk im Erzbistum Paderborn e.V.
Uhlenstr. 7
33098 Paderborn

69
**Institut für Migrations- und Aussiedlerfragen
Heimvolkshochschule St. Hedwigs-Haus e.V. (HVHS)**
Hermannstr. 86
33813 Oerlinghausen

70
**Katholische Akademie Schwerte
Akademie des Erzbistums Paderborn (HVHS)**
Bergerhofweg 24
58239 Schwerte

71
**Katholische Erwachsenen- und Familienbildung
im Erzbistum Paderborn (kefb)**
Domplatz 3
33098 Paderborn

72
Katholische Landvolkshochschule „Anton Heinen“ Hardehausen (HVHS)
Abt-Overgaer-Str. 1
34414 Warburg

73
Kolping-Bildungsstätte Soest Diözesanverband Paderborn e.V. (HVHS)
Am Busdorf 7
33098 Paderborn

74
Kolping-Bildungswerk Paderborn
Am Busdorf 7
33098 Paderborn

75
Kommende Dortmund Sozialinstitut des Erzbistums Paderborn (HVHS)
Brackeler Hellweg 144
44291 Dortmund

76
Vereinigung der Familienbildungsstätten im Erzbistum Paderborn
Domplatz 3
33098 Paderborn

77
Liborianum - Bildungsstätte des Erzbistums Paderborn (HVHS)
An den Kapuzinern 5-7
33098 Paderborn

Verbände
Familienverbund der Katholiken Landeverband NRW e.V.
Lindenstr. 14
50674 Köln

Persönliches Mitglied
Hans Deckers
Norbertstr. 10
50670 Köln

Diözesen
Bistum Aachen
Postfach 10 03 11
52003 Aachen

Bistum Essen
Zwölflingstr. 16
45127 Essen

Erzbistum Köln
Marzellenstr. 32
50668 Köln

Bistum Münster
Rosenstr. 16
48135 Münster

Erzbistum Paderborn
Domplatz 3
33098 Paderborn

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Mitgliedseinrichtungen

Die hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Mitgliedseinrichtungen der LAG KEFB NRW e.V. – das sind insgesamt über 600 Personen aus den Arbeitsbereichen Leitung, Verwaltung und pädagogische Mitarbeit. Noch nie zuvor gab es das Anliegen, diese Personen samt eines Fotos in einem Jahrbuch (oder vergleichbarem Dokument) der Landesarbeitsgemeinschaft abzubilden. Warum ist es also in diesem Jahr anders? Nun, im vorliegenden Jahrbuch 2012/13 ist der Schwerpunkt das Thema „Professionalisierung/Professionalität (in) der Erwachsenenbildung“ – nicht zuletzt, da die Landesarbeitsgemeinschaft für katholische Erwachsenen- und Familienbildung in diesem Jahr ihr 60-jähriges Bestehen feiert – und daher soll auch das besondere Qualitätsmerkmal der „Hauptamtlichkeit“ hervorgehoben werden. Dieses tritt in den unterschiedlichsten Ebenen in Erscheinung: im Verhältnis zwischen den hauptamtlich pädagogischen Mitarbeiter/innen und den nebenamtlich Tätigen oder auch auf Ebene der Gemeinden. Gemeint ist die flächendeckende Präsenz der hauptamtlich Tätigen in der katholischen Erwachsenen- und Familienbildung als Bindeglied in ganz NRW. Dieses Qualitätsmerkmal könnte ganz bestimmt über Zahlen und Statistiken dargestellt werden, doch diese Darstellungsform reicht uns an dieser Stelle nicht aus. Denn es soll nicht nur eine simple Struktur und Verteilung abgebildet werden, wir wollen der LAG KEFB NRW e.V. ein Gesicht geben!

Unter Zuhilfenahme einer Online-Umfrage haben wir unsere Mitglieder motiviert, sich an der Erstellung der Übersicht zu beteiligen. Gefragt wurde nach folgenden Daten: dem Namen der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, dem Namen der Mitgliedseinrichtung, dem Tätigkeitsbereich sowie einem Pass- oder Gruppenfoto. Unser Anliegen wurde an den verschiedenen Stellen unterschiedlich aufgegriffen: so haben z.T. die hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst reagiert, z.T. reagierte die Mitgliedseinrichtung bzw. der Träger; teilweise wurden einzelne Fotos geschickt, teilweise Gruppenfotos einer gesamten Einrichtung. Aus diesem Grund ergeben sich in der Übersicht unterschiedliche Ergebnisse, die jedoch alle gleichermaßen ihre Berechtigung haben. Der Einfachheit halber haben wir in der Darstellung auf die namentliche Nennung der Mitgliedseinrichtungen verzichtet und statt dessen die Nummer der Einrichtung abgedruckt. Welche Einrichtung dahinter steckt, können Sie der Liste der Mitgliedseinrichtungen entnehmen. Zudem haben wir die einzelnen Tätigkeitsbereiche zu Arbeitsbereichen zusammengefasst.

Angefangen im Jubiläumsjahr wollen wir auch in Zukunft diese Darstellung der hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als neueingeführte „Tradition“ aufrecht erhalten. Denn so kann auch weiterhin die prioritäre Stärke der katholischen Erwachsenen- und Familienbildung – ihr personelles Angebot – abgebildet und der Pool an Daten und Gesichtern über Jahre hinweg erweitert werden. Wir werten diese erste Übersicht somit als äußerst positives Teilergebnis und möchten auf diesem Wege allen beteiligten Personen nochmals herzlich für Ihr Engagement danken.

Und nun machen Sie sich ein Bild der hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unserer Mitgliedseinrichtungen und sehen Sie mit eigenen Augen, wer wir sind: Eine große (Arbeits-) Gemeinschaft, die landesweit in NRW vertreten ist!

Unter den **Arbeitsbereich „Leitung“** fallen folgende Tätigkeitsbereiche: (Stv.) Einrichtungsleitung, Leiter/in Bildungswerk, Einrichtungsleitung Bildungswerk, Geschäftsführung, Leiter/in Familienbildungsstätte, Leiter/in Familienbildungswerk, Akademiedirektor/in, Direktor/in, Pfarrer, Pädagogische Leitung

Unter den **Arbeitsbereich „Pädagogische Mitarbeit“** fallen folgende Tätigkeitsbereiche: Pädagogische/r Mitarbeiter/in, Bildungsreferent/in, Fachbereichsleitung, Programmbereichsleitung

Unter den **Arbeitsbereich „Verwaltung“** fallen folgende Tätigkeitsbereiche: Verwaltungsangestellte/r, Verwaltungsleiterin, Sekretariat, Hausmeister/in

Region Aachen



C. Rader
Verwaltung (1)



B. G. Schmitz
Pädagogische Mitarbeit (1)



S. Keupen
Leitung (1)



A. Gulbins
Leitung (2)



J. Zaum
Verwaltung (4)



G. Stricker
Verwaltung (4)



M. Sayeed
Verwaltung (4)



A. Kretzschmar
Verwaltung (4)



R. Heintges
Verwaltung (4)



R. Heinen
Verwaltung (4)



I. Hein
Verwaltung (4)



M. Wintges
Pädagogische Mitarbeit (4)



A. Porada
Pädagogische Mitarbeit (4)



K. Meyer
Pädagogische Mitarbeit (4)



A. Gestermann
Pädagogische Mitarbeit (4)



A. Oberländer
Leitung (4)



K. Rau-Berthold
Leitung (4)



G. Jülich
Leitung (5)



K. Wieczarkowicz
Pädagogische Mitarbeit (5)



J. Steinberg
Pädagogische Mitarbeit (8)



R. Walter
Leitung (8)

Region Essen



C. Licharz-Lichtenthäler
Leitung (14)



M. Schlagheck, Dr.
Leitung (16)



J. Wolf, Dr.
Leitung (16)



S. Gill
Leitung (16)



M. Keidel, Dr.
Pädagogische
Mitarbeit (16)



R. Manns,
Dipl.-Theol.
P. Mitarbeit (16)



J. Oboth,
Dipl.-Theol.
P. Mitarbeit (16)



K.-G. Reploh,
Pfarrer Dr. theol.
P. Mitarbeit (16)



R. Hövelmann
Leitung (23,24)



B. Kaulhausen
Pädagogische
Mitarbeit (23,24)



P. Grubbert
Pädagogische
Mitarbeit (23,24)



B. Deckers-Strehl
Pädagogische
Mitarbeit (23,24)



E. Frank
Pädagogische
Mitarbeit (23,24)



C. Brauers
Pädagogische
Mitarbeit (23,24)



C. Friedrichs
Pädagogische
Mitarbeit (23,24)



S. Hecke
Pädagogische
Mitarbeit (23,24)



A. Marganski
Pädagogische
Mitarbeit (23,24)



M. Schüngel
Pädagogische
Mitarbeit (27)

Region Köln



J. Grimmer
Pädagogische
Mitarbeit (28)



A. Parker
Pädagogische
Mitarbeit (28)



S. Gamsa
Pädagogische
Mitarbeit (28)



B. Bau-van der
Straeten
Leitung (28)



S. Lichtenau
Pädagogische
Mitarbeit (29)



N. Stephan
Pädagogische
Mitarbeit (29)



C. Presser
Pädagogische
Mitarbeit (29)



K. Beier
Pädagogische
Mitarbeit (29)



R. Alexandroff
Leitung (29)



J. Pfeiffer
Pädagogische
Mitarbeit (29)



A. Stute
Pädagogische
Mitarbeit (29)



G. Schindler
Pädagogische
Mitarbeit (29)



V. Mell, Dr.
Pädagogische
Mitarbeit (29)



G. Wanders
Pädagogische
Mitarbeit (29)



A. Kerkhoff
Leitung (29)



W. Stutzinger
Leitung (30)



M.-G. Beier
Pädagogische
Mitarbeit (30)



P. Pierallini
Pädagogische
Mitarbeit (30)



M. Bueren
Pädagogische
Mitarbeit (30)



W. Boscheinen
Pädagogische
Mitarbeit (30)



R. Will
Leitung (30)



G. Schaefer
Pädagogische
Mitarbeit (30)



M. Schmelzer, Dr.
Pädagogische
Mitarbeit (30)



P. Scharr, Dr.
Leitung (30)



S. Schreiner
Pädagogische
Mitarbeit (30)



S. Löw
Pädagogische
Mitarbeit (30)



M. Böhm
Pädagogische
Mitarbeit (30)



E. Funken
Leitung (30)



R. Tüschbönner
Leitung (30)



C. Breuer, Dr.
Pädagogische
Mitarbeit (30)



K. Schettler, Dr.
Pädagogische
Mitarbeit (30)



M. Reckmann
Pädagogische
Mitarbeit (32)



K. Torras
Pädagogische
Mitarbeit (32)



M. Blank
Pädagogische
Mitarbeit (32)



P. Budde
Leitung (32)



B. Goebel
Leitung (33)



A. Schmidt-
Keusgen
Leitung (33)



R. Heuer
Leitung (35)



T. Dörmbach
Leitung (36)



P. Gläser
Pädagogische
Mitarbeit (38)



G. Suchy
Pädagogische
Mitarbeit (38)



A. Böttges
Pädagogische
Mitarbeit (38)



M. Deutsch
Leitung (38)



H.-J. Pliß
Leitung (40)



P. Hogrebe
Pädagogische
Mitarbeit (41)



K. Murges
Leitung (41)



R. Bergold,
Prof. Dr.
Leitung (42)



Kath.-Soz. Institut der Erzdiözese
Köln (42)



U. Swoboda
Verwaltung (46)



A. Terhorst
Verwaltung (46)



W. Pieper
Verwaltung (46)



F. Komescher
Verwaltung (46)



A. Euting
Verwaltung (46)



H. Niemarkt
Verwaltung (46)



G. Kasperek
Verwaltung (46)



M. Sommer, Dr.
Pädagogische
Mitarbeit (46)



P. Hauser, W. Knorr, R. Nießing,
H.-J. Steinforth (v.l.)
Verwaltung (46)



S. Schulzek, R. Kerkmann, L. Uehsler,
A. Voßbeck (v.l.)
Verwaltung (46)



D. van der Velden, S. Welling, S. Daniels, L. Harnischfeger,
C. Pols, E. Werner, C. Terhorst (v.l.)
Verwaltung (46)



Dr. H. Amendt, P. Endrigat, W. Deing,
N. Schulze Mengerling (v.l.)
Leitung (46)



L. Kannen, E. Maas, E. Wickfeld, A. Legermann, M. Jonen,
B. Mölder, H. Kübler, B. Zimmermann, L. Schultze (v.l.)
Pädagogische Mitarbeit (46)



R. Sandkamp, C. Krebbing, R. Riemen,
Dr. M. Kippel, M. Hülsken-Stovering, D.
Petersen, B. Rohner-Heidenreich (v.l.)
Pädagogische Mitarbeit (46)



P. Wischermann, S. Bork, H. Nakath, S.
Scheepers, V. Oellerich, K. Naffin (v.l.)
Pädagogische Mitarbeit (46)



T. Alexander, Dr.
Pädagogische
Mitarbeit (46)



A.-K. Epping, G. Rippel, M. Willer, F. Witt,
M. Leidig, M. Dachmann, S. Tilch (v.l.)
Pädagogische Mitarbeit (46)



I. Brake, M. Isferding, W. Bömkén, M. Weidemann, U. Klein-
Hitpaß, M. Raut, M. Schmitz (v.l.h.) A. Ameling, B. Gehrke,
H. Stüwe, S. Lietge, G. Köster, E. Füten, S. Hölscher, A.
Schulten (v.l.v.) Verwaltung (46)



M. van Ehr, M. Marpert, A. Schaffeldt,
G. Wüpping, F. Monteiro, M. Bengfort,
G. Kampshoff, R. Dekrmanji (v.l.)
Verwaltung (46)



A. Chwialkowski, M. Motscha, U. van der Linde, M. Möller,
S. Wieneke, C. Jolink, S. Löken, K. Feldhaar (v.l.h.)
H. Westerfeld, C. Laader, H. Müller-Pinke, G. Middeke (v.l.v.)
Verwaltung (46)



M. Leimbach, A.-M. Geßmann, E. Kohl, A. Droste, F. Seefeldt, H. Dersken, T. Hitpaß, H. Mecking, T.
Bottesch (v.l.h.) I. George, T. Witt, A. Müller, J. Komenda, E. Kasprzyk, J. Knipping, S. John, I. Ewig,
K. Nienhaus (v.l.M.) M. Bussen, S. Uebbing-Grondei, S. Meinert, L. Bengfort, N. Burk, G. Krasenbrink,
U. Helgers (v.l.v.) Pädagogische Mitarbeit (46)



M. Wilger, T. Kosmeyer, U. Gadow, E. Hannen, D. Pielka, W. Rehms, U. Wiese, B. Kumpmann, B. Brink-
mann, C. Grothues, C. Roers, C. Dinkelbach, M. Böcker-Leiting, S. Peters, P. Tekampe, B. Vogt, F. Bothe,
A. Tebbe, K. Franz, R. Dormann (v.l.) Pädagogische Mitarbeit (46)



G. Peters-Ladda, B. Hoves-Khan, G. Plaßmann-Linfert,
A. Resing (v.l.h.) E. Lange, A. Vastering, S. Booms, K. Teklote,
P. Schlottbohm (v.l.v.) Verwaltung (46)



T. Königkamp
Pädagogische
Mitarbeit (46)



B. Spannhake
Pädagogische
Mitarbeit (46)



H. Hölscheidt
Leitung (47)



A. Jux
Pädagogische
Mitarbeit (47)



O. Harhues
Leitung (47)



U. Hermes
Verwaltung (49)



M. Schmidt
Pädagogische
Mitarbeit (49)



E. Thier
Leitung (49)



K. Ferber
Pädagogische
Mitarbeit (49)



C. Veltel
Verwaltung (49)



H. Keller
Verwaltung (49)



B. Lipperheide
Pädagogische
Mitarbeit (49)



G. Kessel
Verwaltung (49)



M.-L. Haschke
Pädagogische
Mitarbeit (49)



J. Siewering
Leitung (50)



K. Herberhold
Pädagogische
Mitarbeit (50)



M. Gennert
Leitung (52)



B. Hante
Leitung (52)



H. Freßmann-
Sudhoff
P. Mitarbeit (52)



M. Friederichsen
Pädagogische
Mitarbeit (52)



J. Everwin
Pädagogische
Mitarbeit (52)



T. Kamp-Deister
Pädagogische
Mitarbeit (52)



H. M. Thiele, Dr.
Pädagogische
Mitarbeit (53)



T. Sternberg,
Prof. DDR., MdL
Leitung (53)



L. Schulte-Roling
Pädagogische
Mitarbeit (53)



G. Osthuus
Pädagogische
Mitarbeit (53)



M. Dabrowski, Dr.
Pädagogische
Mitarbeit (53)



K. Hampel, Dr.
Pädagogische
Mitarbeit (53)



P. Hengst
Pädagogische
Mitarbeit (54)



A. Eling
Pädagogische
Mitarbeit (54)



L. Rotert
Leitung (54)



G. Kranemann
Leitung (55)



M. Winkelmann
Pädagogische
Mitarbeit (55)



D. Krug
Leitung (55)



M. Wesberg
Pädagogische
Mitarbeit (55)



U. Wißmann
Leitung (55)



J. Heling
Leitung (55)



K. Lommen
Leitung (56)



G. Bestier
Leitung (56)



(v.v.l.) A. Kantner, J. Nowak, A. Freudenberg, M. Verbeeten,
G. Herrmann (h.v.l.) U. Krapohl-Leppers, W. Lenzen, N. van
Bebber, L. Hommes (56)



**M. Lappenküper-
Koehn**
P. Mitarbeit (57)



L. Thies
Leitung (57)



K. Schmidt
Pädagogische
Mitarbeit (57)



H. Ruszkowiak
Verwaltung (57)



D. Janus
Verwaltung (57)



U. Niederhausen
Verwaltung (57)



M. Vaut
Pädagogische
Mitarbeit (57)



**S. Kehrel-
Lammertink**
P. Mitarbeit (57)



A. Schwieters
Leitung (57)



U. Paege
Leitung (58)



M. Gladisch
Pädagogische
Mitarbeit (58)



**Kath. Bildungsforum im Kreisdekanat
Warendorf (59)**



**Team Teilleinrichtung Duisburg-West
(60)**



**Team Teilleinrichtung Kamp-Lintfort
(60)**



**Team Teilleinrichtung Wesel
(60)**



C. Olbrich
Pädagogische
Mitarbeit (61)



U. Siüter
Leitung (61)



S. Tausch
Leitung (62)



C. Schmidt
Leitung (62)



S. Otte
Leitung (62)



R. Thiele
Pädagogische
Mitarbeit (62)



D. Mann
Leitung (63)



D. Feldmann
Pädagogische
Mitarbeit (63)



M. Goesmann
Pädagogische
Mitarbeit (64)



D. Burkhardt
Leitung (64)



**Pater W. Heck, K. H. Does, B. Schlieck-
mann, M. Schwamborn, P. Ueter, B.
Peter, N. Fischer (v.l.) (65)**



A. Walter
Verwaltung (66)



R. Lanwert-Kuhn
Pädagogische
Mitarbeit (66)



B. Schlottmann
Pädagogische
Mitarbeit (66)



B. van Acken
Pädagogische
Mitarbeit (66)



I. Jakobsmeier
Leitung (66)



A. Kraßort
Pädagogische
Mitarbeit (67)



H. Weber
Pädagogische
Mitarbeit (67)



M. Bien
Pädagogische
Mitarbeit (67)



A. Bürger
Pädagogische
Mitarbeit (67)



M. Lange-Wagner
Pädagogische
Mitarbeit (67)



B. Marx, Dr.
Leitung (67)



T. Bucker
Pädagogische
Mitarbeit (67)



S. Klein
Pädagogische
Mitarbeit (67)



**C. Linne, M. Heinzel, G. Sändker,
C. Strierner, E. Vogdt**
Pädagogische Mitarbeit (68)



R. Eßmann
Leitung (70)



**U. Dickmann,
Dr. theol.**
Leitung (70)



S. Lieb, Prof. Dr.
Pädagogische
Mitarbeit (70)



M. Leniger
Pädagogische
Mitarbeit (70)



W. Hesse
Leitung (71)



U. Gockel
Leitung (71,77)



L. Vollenkemper
Leitung (71)



A. Hölscher
Leitung (71)



U. Schumacher
Leitung (71)



K. Böhm-Kotthoff
Leitung (71)



G. Heers
Pädagogische
Mitarbeit (71)



H. Schreiber
Pädagogische
Mitarbeit (71)



S. Stelzer
Pädagogische
Mitarbeit (71)



C. Pischel
Pädagogische
Mitarbeit (71)



M. Kraas
Pädagogische
Mitarbeit (71)



K. Stratenschulte
Pädagogische
Mitarbeit (71)



M. Schulze-Roberg
Pädagogische
Mitarbeit (71)



C. Müller-Willeke
Pädagogische
Mitarbeit (71)



U. Reineke
Pädagogische
Mitarbeit (71)



M. Bogedain
Verwaltung (71)



F. Jansen
Pädagogische
Mitarbeit (71)



B. Michalczyk
Pädagogische
Mitarbeit (71)



N. Lohrberg
Pädagogische
Mitarbeit (71)



L. Rickert
Pädagogische
Mitarbeit (71)



M. Mustert
Pädagogische
Mitarbeit (71)



S. Risse
Verwaltung (71)



K. Bräutigam
Verwaltung (71)



D. Gresch
Leitung (72)



T. Gockeln
Pädagogische
Mitarbeit (72)



S. Kreye
Pädagogische
Mitarbeit (72)



B. Leufgen
Pädagogische
Mitarbeit (72)



M. Porrmann
Leitung (72)



S. Lüring
Pädagogische
Mitarbeit (72)



W. Hansen
Leitung (73)



M. Weimer
Leitung (74)



B. Hinz
Pädagogische
Mitarbeit (74)



K. Kettrup
Pädagogische
Mitarbeit (74)



D. Fleischer
Pädagogische
Mitarbeit (74)



K. von Renesse
Pädagogische
Mitarbeit (74)



H. Weitekamp
Pädagogische
Mitarbeit (74)



R. Taubert
Pädagogische
Mitarbeit (74)



C. Rustemeier
Pädagogische
Mitarbeit (74)



S. Kühne
Pädagogische
Mitarbeit (74)



P. Klasvogt, Dr.
Leitung (70,75)



D. Herbers
Pädagogische
Mitarbeit (75)



B. Becker
Pädagogische
Mitarbeit (75)



A. Fisch, Dr.
Pädagogische
Mitarbeit (75)



R. Geisen, DDr.
Pädagogische
Mitarbeit (75)



W. Kowallick
Pädagogische
Mitarbeit (75)



G. Broszio, Dr.
Leitung (77)



S. Winzek
Leitung (77)



W. Sosna, Dr.
Pädagogische
Mitarbeit (77)



Landesarbeitsgemeinschaft
für katholische Erwachsenen-
und Familienbildung in
Nordrhein-Westfalen e.V.