

Empfehlungen zur Fortbildung

1. Fortbildung in der Kirche - wie sie zu begründen ist:

Die Gesellschaft wandelt sich. Die Kirche auch. Das macht Fortbildung zu einer ständigen Aufgabe.

Wer ausgebildet ist, kann noch nicht alles. Persönliche und fachliche Kompetenzen sind weiterzuentwickeln und an veränderte Arbeitsbedingungen und neue Aufgabenstellungen anzupassen. Außerdem: Identität ist nichts Statisches. Berufliche, persönliche und geistliche Existenz verändern sich und brauchen Impulse und Vergewisserung. Schließlich: Die Kirche muß ständig an ihrem Profil arbeiten, damit sie für Menschen in ihrer gegenwärtigen Lebenssituation bedeutungsvoll bleibt.

Fortbildung ist integraler Bestandteil der Berufstätigkeit in der Kirche und gehört zu den Dienstpflichten. Alle in der Kirche beruflich Tätigen haben sich fortzubilden. Die Anstellungsträger haben sie dabei zu unterstützen.

Fortbildung als ständige Aufgabe liegt im evangelischen Verständnis von Kirche begründet.

Martin Luthers Forderung einer intensiven Bildungsarbeit war von der Überzeugung bestimmt, daß nur so die Kirche der Offenbarung Gottes als einer sprachlichen Offenbarung gerecht werden könne. Die "vornehmst und gemeinste Lektion" aller Bildungsarbeit soll die Heilige Schrift sein (WA 6, 461). Für Philipp Melancthon war Bildungsarbeit ein wesentliches Element der Einführung in religiöse Erfahrung. Bildung kann den Menschen friedlicher und beherrschter machen. Sie hat insofern einen positiven Wert für die Ausformung christlicher Gerechtigkeit. In der Gegenwart befinden sich parallel mit der Auflösung bürgerlicher Lebensformen und den damit verbundenen Wertvorstellungen die tradierten Glaubensinhalte in einem beständigen Wandel. Dieser Umbruch verlangt nicht nur in beruflicher, politischer und familiärer Hinsicht die beständige Anpassung. Er verlangt vielmehr auch von der Kirche, daß sie durch ihre Bildungsarbeit die Möglichkeit gibt, den Glauben in der beständigen Neuerfahrung verwandeln und damit bewahren zu können. Dabei sind Gottesdienst und Seelsorge ebenso als Bildungswege zu verstehen wie die vielfältigen Bemühungen, Bildung als Fortbildung im Sinne spezifischer Lernprozesse für kirchliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu ermöglichen.

2. Ziele und Dimensionen von Fortbildung

Die Anforderungen sind vielfältig und komplex, die an die Person und ihre berufliche Praxis in gemeindlichen wie auch in besonderen kirchlichen Arbeitsfeldern zur qualifizierten Wahrnehmung der Aufgaben gestellt werden. Landeskirchliche Fortbildung bietet die Möglichkeit, mit anderen den Erfahrungsaustausch zu suchen, die eigene berufliche Praxis zu reflektieren, fachliches Wissen anzueignen, Fähigkeiten und Fertigkeiten einzuüben, Informationen und Impulse auf die eigene Praxis hin zu durchdenken und auf dem Hintergrund der eigenen Praxis Theorien zu überprüfen und zu erneuern. Aus dem Bezug der Theorie auf die Praxis und der Praxis auf die Theorie ergibt sich ein an den kirchlichen Aufgaben und Arbeitsfeldern orientierter Ansatz für die Fortbildung.

Fortbildung dient dem Erhalt und der Weiterentwicklung der beruflichen Qualifikation als auch der Pflege einer kommunikativen Kultur, die die spirituelle Dimension einschließt.

Folgende Dimensionen, die in den einzelnen Angeboten unterschiedlich gewichtet sein können, sollen Berücksichtigung finden:

Gesellschaftliche Veränderungen
theologische und religiöse Fragen
diakonische Orientierung
fachpädagogische Schwerpunkte

interdisziplinäre Arbeit
Gewinnung von und Umgang mit Ehrenamtlichen
Kooperation

Kriterien und Verfahren zur Qualitätssicherung kirchlicher Fortbildung sind noch zu entwickeln.

3. Themenbereiche, auf die sich die Fortbildung bezieht

a) Theologische Reflexion und spirituelle Lebensgestaltung

Die theologische Wissenschaft reflektiert den Grund des Glaubens und der Kirche. Sie bezieht dabei aktuelle Fragen aus dem gesellschaftlichen und kulturellen Kontext ein und bedenkt die historische Entwicklung.

Themen der theologischen Fortbildung sind u. a.:

Entwicklungen in Theologie und Kirche

christliche Welt- und Lebensgestaltung / Spiritualität

gesellschaftliche Fragen und Herausforderungen

interreligiöser Dialog und interkulturelles Lernen

neue Erkenntnisse zum Welt- und Menschenbild

ethische Verantwortung, z. B. im Blick auf Natur, Wirtschaft, Medizin, Technik, Medien, Umwelt

Theologie und Literatur, Kirche und Kunst.

Kirchliche Fortbildung und spirituelle Lebensgestaltung gehören zusammen. Hier können Frömmigkeitsformen entdeckt, bedacht, weiterentwickelt und eingeübt werden.

b) Gottesdienst/Verkündigung

Um Gottesdienste lebendig und ansprechend gestalten zu können, muß man mit den verschiedenen gottesdienstlichen Aufgaben und Funktionen vertraut sein. Dazu gehört es

u. a. auch darüber zu reflektieren, welche Bedeutung die einzelnen Teile des Gottesdienstes für die Teilnehmenden und die Gemeinde insgesamt haben.

Themen sind:

Traditionelle und neuere Gottesdienstformen

Gottesdienst für bestimmte Zielgruppen

Mitwirkung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen (insbesondere der Ehrenamtlichen)

Dramaturgie, liturgisches Verhalten, Bewegung

Sprache, Rhetorik, Stimmbildung

Predigtgestaltung, Besprechung von Ansprachen

Raum, bildende Kunst

Musik.

c) Diakonie

Diakonie ist eine Wesens- und Lebensäußerung der Kirche. Deshalb geht es darum, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fachlich zu fördern und ihnen dabei auch die geistliche Dimension ihres Tuns zu erschließen.

Diakonie ist mit ihren Diensten Regelungen der staatlichen Gesetzgebung und beruflichen Standards verpflichtet. Im verstärkten Wettbewerb sozialer Leistungsanbieter gewinnt das besondere Profil diakonischen Handelns zunehmend an Bedeutung.

Es geht u. a. um folgende Ziele:

Entwicklung eines diakonischen Profils der jeweiligen Tätigkeit und des jeweiligen Arbeitsfeldes

Wahrnehmung offener wie auch verdeckter sozialer Probleme und daraus erwachsender sozial-diakonischer Aufgaben
berufliche Weiterentwicklung
Vertraut werden mit gesetzlichen Regelungen
Entwicklung eines diakonischen Gemeindeaufbaus
Entwicklung der diakonischen Dimension kirchlichen Handelns.

d) Seelsorge und Beratung

Beruflich und ehrenamtlich in Seelsorge und Beratung Tätige sollen zu einer seelsorgerlichen und beraterischen Praxis finden, die dem kirchlichen Profil ihres Arbeitsfeldes entspricht.
Dazu wird es nötig sein, daß sie ihre theologischen Einsichten und ihre humanwissenschaftlichen Erkenntnisse aufeinander beziehen.

Dabei geht es u. a. um:

Auseinandersetzung mit der eigenen Identität
Auseinandersetzung mit der Beziehung von Seelsorge und Verkündigung
Vermittlung von Kenntnissen aus Entwicklungspsychologie und Persönlichkeitstheorien (einschließlich geschlechtsspezifischer Aspekte) sowie aus der Sozialpsychologie
theologische Reflexion
Wahrnehmung von individuellen Lebenssituationen in ihrem gesellschaftlichen Kontext
religiöse Dimensionen von Erfahrung und Lebensgeschichte
seelsorgerliche und beraterische Gesprächsführung
Entwicklung der Fähigkeit zur Selbst- und Fremdwahrnehmung
Wahrnehmen und Steuern von Gruppenprozessen

e) Erziehung/Bildung

Lebenslang lernen müssen auch diejenigen, die selbst erziehen und bilden. Bildungstheorien fordern zur Auseinandersetzung heraus.
Sofern die Kirche sich an gesetzlich geregelten Erziehungs- und Bildungsaufgaben beteiligt, ist es erforderlich, die Vorgaben bekanntzumachen und zu diskutieren.

Dabei geht es u. a. um folgende Themen:

Bildungstheoretische Ansätze im Kontext kirchlichen Handelns (z. B. biographische, erlebnispädagogische, lebensweltorientierte, geschlechtsspezifische Ansätze)
fachspezifische Kompetenzen (Methodenkompetenz, didaktische Kompetenz, arbeitsfeldübergreifende Kooperation, Leitungskompetenz)
gemeindepädagogische Arbeitsfelder und gemeindepädagogisches Handeln
Konzept für die Arbeit mit unterschiedlichen Zielgruppen
religiöse Bildung als Lebensbegleitung
Sprachfähigkeit des Glaubens
generationsübergreifendes und ökumenisches Lernen.

f) Gemeindeaufbau und -leitung, Verwaltung und Organisation

Gemeindearbeit kooperativ zu entwickeln sowie Gemeindeleitung reflektiert ausüben, setzt voraus, daß die Kirche als rechtlich verfaßte Organisation wahrgenommen wird. Dazu gehört es, theologische Grundlagen bereitzuhalten sowie Erkenntnisse einschlägiger Disziplinen für die gemeindliche Praxis fruchtbar zu machen.

Themen sind:

Unterschiedliche Gemeindekonzepte
Organisationskonzepte
Motivierung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen (insbesondere der Ehrenamtlichen) und Umgang mit ihnen

Management und Verwaltung in Kirchenkreis, Kirchengemeinde und Einrichtung
geistliche Leitung.

g) Mission, Ökumene und entwicklungsbezogene Bildung

Die Kirche ist immer ökumenische Kirche in nachbarschaftlicher wie auch in weltweiter Verbundenheit. Das zeigt sich z. B. in ökumenischen Gottesdiensten, Weltgebetstagen, weltweiten Gemeindeparterschaften, in der Arbeit für Gerechtigkeit, Frieden und Bewahrung der Schöpfung.

Ziele der Fortbildung sind:

Sensibilität und Sprachfähigkeit im Umgang mit anderen Glaubenstraditionen und Frömmigkeitsformen

Sachkenntnis und Urteilsfähigkeit im Blick auf die Grundlagen politischer, ökonomischer und kultureller Entwicklungen in der Welt

Kenntnis unterschiedlicher Strukturen in den Kirchen der Ökumene

Auseinandersetzung mit kirchlichen und politischen Programmen, z. B. Konziliarer Prozeß, Agenda 21

Umsetzung ökumenischer Impulse in Gemeinde und Kirchenkreis sowie überregional.

h) Publizistik, Öffentlichkeitsarbeit, Medien

Der größte Teil der Kirchenmitglieder wird über Medien erreicht: durch lokale und überregionale Tages- und Wochenzeitungen, Anzeigenblätter und Gemeindebriefe, Radio, Fernsehen und Internet. Diese Medien bieten Raum für christliche und kirchliche Beiträge.

Die Fortbildung fördert eine zielgruppenorientierte Publizistik bzw. Medien- und Öffentlichkeitsarbeit. Sie soll helfen, unterschiedliche Möglichkeiten medialer Kommunikation für verschiedene Zielgruppen kompetent zu nutzen. Sprache, Inhalt und Präsentationsformen sind wirksam zu gestalten und auf die Zielgruppen abzustimmen.

Themen sind:

Erscheinungsbild einer Kirchengemeinde (Gemeindebrief, Schaukasten; neue Medien, Internet)

öffentliches Auftreten der Kirche (Stellungnahme, Kommentare u.ä.)

Sprache und Inhalt der Verkündigung in Presse und Rundfunk

Dialog der Kirche mit unterschiedlichen Zielgruppen

Präsentation von Konzerten und anderen Kulturveranstaltungen

Wesen und Arbeit der unterschiedlichen Medien

Ergebnisse der Milieuforschung.

4. Organisationsformen von Fortbildung

Unterschiedliche Organisationsformen helfen, die genannten Themen und Ziele der Fortbildung zu verwirklichen. Unterschiede ergeben sich zum einen aus der Sachlogik der Inhalte. In den Fortbildungsangeboten wird in der Regel jeweils ein bestimmtes Ziel der Fortbildung akzentuiert. Das kann sein: die Vermittlung von spezifischen beruflichen Fähigkeiten, die Auseinandersetzung mit der eigenen Person, die Vermittlung von bestimmten Kenntnissen oder die Einübung in gemeinsames spirituelles Leben. Die Organisationsformen sind in der Regel so flexibel, daß sie alle genannten Elemente grundsätzlich mit berücksichtigen können. Damit bleibt, bei aller Differenzierung, das besondere Profil kirchlicher Fortbildung gewahrt.

Die Organisationsformen der Fortbildung ergeben sich zum anderen aus dem kirchlichen Bedarf und den Wünschen der Teilnehmenden. Möglich sind die individuelle Fortbildung oder auch die Fortbildung z. B. von Arbeitsgruppen oder Teams. Je nach Ziel kann ein geschlossener oder ein offener Teilnehmerkreis sinnvoll sein. Es kann auch angemessen sein, daß sich eine homogene Gruppe aus Angehörigen einer einzigen Berufsgruppe bildet oder, gerade umgekehrt, eine

Gruppe aus Angehörigen unterschiedlicher Berufe, um Kompetenzen und Arbeitsfelder aufeinander zu beziehen.

Einige Beispiele für Organisationsformen der Fortbildung:
In zeitlicher Hinsicht lassen sich unterscheiden:

Tagesveranstaltungen
Wochenendworkshops
einwöchige Kurse
mehrwöchige Intensivkurse
fraktionierte Kurse (die Veranstaltung findet in bestimmten regelmäßigen Abständen statt, z. B. bei Balint-Gruppen)
Intervallkurse (theoriezentrierte und erfahrungszentrierte Abschnitte wechseln innerhalb einer Gesamtdauer von ein oder zwei Jahren)
Kontaktstudium (Pastorinnen und Pastoren gehen für ein Sommersemester wieder an die Universität. Geplant wird auch ein Kontaktstudium für Diakone, Diakoninnen und andere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, das voraussichtlich in Hannover stattfinden wird).

In räumlicher Hinsicht lassen sich unterscheiden:
Gemeinde- oder einrichtungsbezogene Fortbildung. Sie geschieht meist in der Dienststelle oder am Arbeitsort, z. B. kontinuierlich im Team einer Diakoniestation oder einer Kindertagesstätte. Sie erfordert relativ geringen organisatorischen Aufwand.
Regionale Fortbildung im Kirchenkreis oder im Sprengel. Sie ist besonders geeignet für regionale Vorhaben (z. B. Konfirmandenunterricht im Kirchenkreis oder Kooperation von Altenheim, Diakoniestation und Hospizgruppe).
Zentrale Fortbildung in der Landeskirche. Sie ist landeskirchenweit zugänglich und wendet sich in der Regel an bestimmte Berufsgruppen mit spezifischen Themen und Zielen.

5. Planen und Koordinieren, Durchführen und Auswerten von Fortbildung

Das Landeskirchenamt plant, koordiniert und veröffentlicht das gesamte Angebot der Fortbildung und wertet es aus. Es wird unterstützt durch einen Fortbildungsbeirat (Aufgaben und Zusammensetzung siehe Grundsätze zur Organisation der Fortbildung in der Landeskirche). Auskunft über zentrale Fortbildungsangebote - aber auch über verschiedene regionale Angebote - gibt der jährlich erscheinende Fortbildungskalender. Nähere Informationen gehen in der Regel den Superintendenturen, Pfarrrätern und Einrichtungen durch Einzelveröffentlichungen der Veranstalter zu.

Die Dienstbesprechungen der Gemeinden und Einrichtungen sind der Ort, an dem Bedarf, Wünsche und Termine koordiniert sowie die Vertretungen geregelt werden. In gleicher Weise ist es notwendig, daß die regionale Fortbildung auf den jeweiligen Arbeitsebenen (Pfarrkonferenz, Kirchenkreiskonferenz, Konferenz der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen) beraten und geplant wird. Superintendenten und Superintendentinnen haben dabei eine besondere Beratungs- und Vermittlungsfunktion. Ein geeigneter Zeitpunkt, sich über Teilnahme und Schwerpunktsetzung in der Fortbildung zu verständigen, ist jeweils die Visitation und das Personalgespräch. Ergebnisse und Erfahrungen aus Fortbildungsveranstaltungen sollen in die Dienstbesprechungen und Konferenzen zurückfließen.

Es ist Sache der Anstellungsträger und der für die Dienstaufsicht Verantwortlichen, darauf zu achten, daß die Fortbildung in Anspruch genommen wird und die ggf. erforderlichen Vertretungsfragen geregelt werden.

6. Rechtliche und finanzielle Regelungen für die Fortbildung

In der hannoverschen Landeskirche sind etwa 25.000 Menschen beruflich beschäftigt. Daß Fortbildung zu den Anforderungen ihres Berufs gehört, ergibt sich aus den einschlägigen rechtlichen Regelungen. Die Verpflichtung zur Fortbildung für Pfarrer und Pfarrerrinnen wird in Fortbildungsrichtlinien näher konkretisiert.

Innerhalb von drei Jahren sollten Vollzeitkräfte mindestens fünf Tage Fortbildung in Anspruch nehmen. Teilzeitkräfte entsprechend weniger. Die bestehenden Regelungen zum Bildungsurlaub bleiben davon unberührt. Nach längerer Zeit der Berufstätigkeit kann eine Langzeitfortbildung sinnvoll sein.

Zu Fragen der Anerkennung des dienstlichen Interesses sowie zu Kostenregelung und Anmeldungsmodus informiert jeweils der Fortbildungskalender.