

2003/2004

EVANGELISCHE
EE
ERWACHSENENBILDUNG NIEDERSACHSEN

JAHRESBUCH 23

Impressum

Herausgeber:
Evangelische Erwachsenenbildung
Niedersachsen

Redaktion:
Petra Neddermeyer (verantwortlich)
Peter Blanke

Auswertungstabellen:
Petra Butterbrodt
Julia Becker

Texterfassung:
Renate Nordmeyer
Karin Spintig
Christine Blum

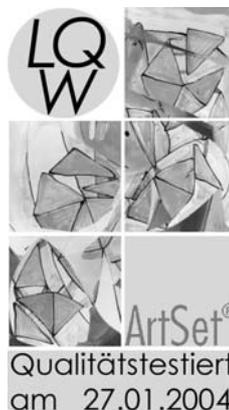
Satz:
bme werbeagentur

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

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

Druck:
Hahn-Druckerei Hannover

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



Inhalt

Vorwort (Petra Neddermeyer)	4
AUFsätze	
Rückblick auf das Arbeitsjahr (Wilhelm Niedernolte)	5
Das wäre doch gelacht Komik und Humor pädagogisch betrachtet – Humor als Weltanschauung (Horst Siebert)	6
PRAXISBERICHTE	
Ausbildung zum/zur freiwilligen Seniorenbegleiter/in Freiwilliges Engagement im Bereich der Altenhilfe (Erika Barth)	8
Ausbildung zum Kirchenführer/zur Kirchenführerin (Wilhelm Niedernolte)	9
Loslösegruppen der Evangelischen Erwachsenenbildung Emsland/Bentheim e.V. (Silvia Fries)	10
Qualitätsentwicklungsprozess erfolgreich abgeschlossen (Volker Steckhan)	13
„Mama lernt Deutsch“ Sprachkurs Deutsch für Migrantinnen (Sabine Meissner)	15
Zur Bedeutung der MitarbeiterInnenfortbildung der EEB-Niedersachsen (Ina Mauritz)	17
„Dinner und Dialog – Geistige Kost ansprechend serviert“ (Gudrun Germershausen)	20
Evangelische Kreisakademie Verden – Neues EEB-Projekt erfolgreich gestartet! (Angela Biegler)	23
DOKUMENTATION	
MitarbeiterInnenfortbildung 2003 – Zur statistischen Auswertung (Ina Mauritz)	26
Bildungsurlaub 2003 (Volker Steckhan)	28
Arbeitsergebnisse der örtlichen Bildungsarbeit 2003 (Peter Blanke)	30
Berichte aus der Landesgeschäftsstelle	38
Nachrichten aus der EEB Niedersachsen (Wilhelm Niedernolte)	40
Personalia	41
Autorinnen und Autoren	41

Vorwort

Petra Neddermeyer

Was hat uns im letzten Arbeitsjahr beschäftigt? Die Finanzlage natürlich: stärkere Beteiligung der Kirchenkreise an den Kosten für Erwachsenenbildung, Ausgleich der anteiligen Finanzleistungen der Landeskirchen, Personalabbau, Einsparungen der Sachkosten waren Stichworte, der zum Teil realisierten Strukturveränderungen.

Dann die geplante Novellierung des Niedersächsischen Erwachsenenbildungsgesetzes; das dritte Vorhaben in den letzten acht Jahren mit Veränderungen in den Finanzhilfebestimmungen und einer erheblichen Erweiterung des Katalogs von Bildungsmaßnahmen, die besonderen gesellschaftlichen Erfordernissen entsprechen und daher einen erhöhten Faktor bei der Ermittlung des Leistungsumfanges erhalten.

Anlässe genug, Profil und Prioritäten der Arbeit erneut zu prüfen und ausgewählte Themenschwerpunkte und Zielgruppen der EEB in diesem Jahrbuch genauer anzuschauen.

Bisweilen lohnt ein Blick in aktuelle Studien, um diese pädagogischen Handlungsfelder mit Erkenntnissen über die Lebensverhältnisse der Menschen abzugleichen. „Wo bleibt die Zeit?“ lautet eine Untersuchung des Statistischen Bundesamtes im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend über die Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland 2001/2002, die im letzten Jahr veröffentlicht wurde.

Danach ist die Belastung von Frauen und Männern durch Leistungen im Beruf, für Haushalt und für Kinder nach wie vor ungleich verteilt.

Laut Studie hat sich die Arbeitsteilung bei der Pflege und Betreuung von Kindern bzw. anderen Haushaltsmitgliedern eher zu Ungunsten der Frauen verschoben (7 % der gesamten unbezahlten Arbeit bei Männern, 10 % bei den Frauen). Bei Paaren mit Kindern unter sechs Jahren beansprucht die Kinderbetreuung über ein Drittel der gesamten unbezahlten Arbeit; bei alleinerziehenden Frauen sogar 43 %.

Betrachtet man Paare mit jeweils gleich langen Arbeitszeiten, wird deutlich, dass die Gesamtarbeitszeiten der Frauen eine gute Viertelstunde höher sind als bei den Männern.

Die Doppelbelastung durch die „zweite Schicht“ zu Hause ist in den neuen Bundesländern noch ausgeprägter. Obwohl die Erwerbszeiten von Frauen, die in Paarhaushalten mit Kindern leben, durch die hohe Arbeitslosigkeit, abgenommen haben, wenden sie mit durchschnittlich 6 1/2 Stunden deutlich höhere Zeiten für Erwerbsarbeit und Bildung auf als in den alten Bundesländern mit vier Stunden. Dazu kommen über 5 3/4 Stunden für die „zweite Schicht“ in den alten Bundesländern und gut vier Stunden in den Neuen.

Seit Beginn der neunziger Jahre ist die Kinderbetreuung insgesamt stärker in die Familie verlagert worden. Diese Entwicklung ist vor allem auf den Rückgang der außerfamiliären Betreuung von Kindern in Krippen in den neuen Bundesländern zurückzuführen.

Die Betreuungszeiten (als Hauptaktivität, als gleichzeitige Aktivität und als Fahrdienste) betragen bei Eltern mit Kindern unter sechs Jahren sechs Stunden am Tag in Ostdeutschland und 6 3/4 Stunden im Westen.

Diese Zahlen belegen erneut den Stellenwert außerfamiliärer Betreuungsangebote. Nur durch zeitliche Entlastung der Mütter, gewinnen diese Atempausen und Ressourcen für außerfamiliäre Aktivitäten.

Silvia Frieß schildert in ihrem Artikel über „Loslösegruppen“ die Konzeption eines Betreuungsangebotes in diesem Heft. Sabine Meissner verdeutlicht, dass Kinderbetreuung unabdingbare Voraussetzung ist für die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen, wie z. B. Sprachkursen.

Der zeitliche Anteil an Hilfeleistungen für nicht im Haushalt lebender Eltern bzw. Schwiegereltern ist kontinuierlich gestiegen. 2,3 % aller Männer und 3,3 % aller Frauen leisten Alten- und Krankenpflege in nennenswertem Umfang. Dieser ist bei den 40- bis 65-jährigen Frauen am höchsten. 8 1/4 Stunden in der Woche übernehmen diese Betreuungsaufgaben für pflegende Angehörige.

Das Engagement im Bereich der Altenhilfe – nicht nur im Heimbereich sondern auch in der Nachbarschaftshilfe hat insofern einen hohen Stellenwert.

An diesen Daten knüpft die „Ausbildung zum/zur freiwilligen Seniorenbegleiter/in“ in Osnabrück an, die der Einsamkeit älterer Menschen entgegenwirkt und pflegende Angehörige ent-

lasten hilft. Erika Barth schildert Inhalte und Aufbau dieser Qualifikation für Ehrenamtliche.

18 % der Erwachsenen nehmen sich laut Studie Zeit für ein Ehrenamt.

In welchem zeitlichen Umfang einer solchen Aufgabe nachgegangen wird, ist nicht zuletzt vom familiären Rahmen und der Einbindung in das Erwerbsleben bestimmt. Es überrascht daher nicht, dass das Engagement bei den Alleinlebenden (hoher Anteil von Personen im Rentenalter) und bei Paaren ohne Kinder (Männer 5 1/2, Frauen gut vier Wochenstunden) am stärksten ist.

Das zur Lebensqualität in unserer Gesellschaft insbesondere diejenigen Arbeiten gehören, die nicht bezahlt werden – also die Kindererziehung, das bürgerschaftliche Engagement und das Ehrenamt – belegt die Studie.

Wir sind hier mit qualifizierenden und unterstützenden Bildungsangeboten auf einem guten Weg. ♦

Rückblick auf das Arbeitsjahr

Wilhelm Niedermolte

In seinem Vortrag Humor in der Erwachsenenbildung in diesem Heft beschreibt Horst Siebert folgende Szene: Ein Heißluftballonfahrer hat die Orientierung verloren. Als er einen Bauern auf seinem Acker erblickt, geht er tiefer, sodass er in Hörweite des Bauern kommt. Dann ruft er dem Bauern zu: Wo bin ich? Der Bauer antwortet: Im Heißluftballon.

Horst Siebert illustriert mit dieser Szene die – zu Recht erwartete, aber nicht immer erfolgreiche – orientierende Wirkung der Erwachsenenbildung.

Wo bin ich? Wo sind wir? So fragen wir mit Blick auf die zurückliegenden Monate. Der Bauer auf dem Acker würde uns wahrscheinlich die zutreffende, aber wenig orientierende Antwort geben: Bei der EEB.

Wohl wahr! Aber wo ist die EEB? Ich beschreibe drei Koordinaten, die bei der Positionsbestimmung der EEB in den letzten Monaten wichtig waren.

1. Die Novellierung des Niedersächsischen Erwachsenenbildungsgesetzes (NEBG). Nachdem die neue Landesregierung aus CDU und FDP im Frühjahr 2003 ins Amt gekommen war, wurde schon bald deutlich, dass sie eine Novellierung des NEBG anstrebte. Als Kernpunkte wurden im September 2003 der Abbau verkrusteter Strukturen und die stärkere Betonung von Qualität, Wettbewerb und Leistung genannt. Es wurden neue Schwerpunkte im Katalog der Bildungsmaßnahmen angekündigt, Schwerpunkte, die den „besonderen gesellschaftlichen Erfordernissen“ entsprechen. Dazu zählen die Eltern- und Familienbildung, die Qualifizierung für Ehrenämter und freiwillige Dienste und die Förderung des ländlichen Raumes.

In intensiven, teilweise kontroversen und quälenden, aber offenen Diskussionen haben der Niedersächsische Bund und die darin vertretenen Landesinstitutionen daran gearbeitet, diese

Vorgaben konstruktiv umzusetzen. Das ist weitestgehend gelungen, so dass am Ende ein tragfähiger Konsens steht – ein bemerkenswerter und für andere (auch kirchliche) Bereiche zur Nachahmung empfohlener Vorgang. Es ist gelungen, bei der Darlegung unterschiedlicher Interessen die Positionen einander so anzunähern, dass die Qualität der Bildungsarbeit gewahrt bleibt und ein ruinöser Wettbewerb vermieden wird. Durch die konsensorientierte Diskussion ist der Niedersächsische Bund und damit die politische Interessensvertretung der Erwachsenenbildung insgesamt gestärkt worden.

Der Politik ist es gelungen, die Positionen der Landeseinrichtungen in ihre Überlegungen einzubeziehen, so dass im Juni 2004 ein Gesetzestext in 1. Lesung im Landtag verabschiedet wurde, der die Erwachsenenbildung und damit auch die EEB inhaltlich und strukturell weiterhin gut positioniert. Die Probleme der finanziellen Absicherung durch das Land sind damit allerdings nicht geklärt.

Wo steht die EEB? Auf dem Hintergrund des novellierten NEBG hat sich die EEB als zukunftsfähig erwiesen.

2. Die Entscheidungen des Beirats zur Binnenstruktur der EEB mit dem Ziel der Kostenreduktion sind weitestgehend umgesetzt und beginnen zu wirken. Geschäftsstellen wurden geschlossen, frei werdende Stellen nicht wiederbesetzt. So konnte die Vorgabe des Rates der Konföderation, ab 2005 einen ausgeglichenen Haushalt vorzulegen, realisiert werden. Inzwischen sind neue finanzielle Probleme aufgetaucht, aber wir sind guten Mutes, dass auch sie einer Lösung zugeführt werden können.

Wo steht die EEB? Sie ist auf dem Weg der finanziellen Konsolidierung. Das Beschreiten dieses Weges war nur möglich durch teilweise schmerzhaft eingeschnittene bestehende Strukturen

und Kooperationen – und wir sind noch nicht am Ziel. Auf diesem Weg sind aber auch neue Entwicklungen möglich geworden, neue Bildungsmaßnahmen und Kooperationen.

3. Nach §10 des Niedersächsischen Erwachsenenbildungsgesetzes ist die EEB verpflichtet, sich im Abstand von vier Jahren extern evaluieren zu lassen. Art und Inhalt der Evaluation werden an anderer Stelle dieses Jahrbuchs ausführlich dargestellt. An dieser Stelle ist festzuhalten, dass der EEB nach einem mühevollen, aber auch in Sachen Qualität weiterführenden Weg das Zertifikat erteilt wurde. Damit ist die Förderberechtigung durch das Land Niedersachsen für die nächsten vier Jahre gesichert.

Zu danken ist an dieser Stelle den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der EEB, die sich den notwendigen Veränderungen nicht verweigern und nach wie vor ihren Bildungsauftrag mit Engagement und Kompetenz wahrnehmen. Zu danken ist ebenso dem Beirat und der Konföderation mit ihren Gremien für alle Unterstützung und kritische Begleitung.

Der Heißluftballonfahrer hat die Orientierung verloren; und selbst wenn er sie wiederfindet – was letztlich nur von ihm selbst zu leisten ist und nicht vom Bauern oder anderen sachkundigen Personen erwartet werden kann – hat er wenig Einfluss auf den zukünftigen Kurs, der vielmehr von der jeweiligen Richtung des Windes bestimmt wird.

Ich entnehme der Ballonfahrerepisode die Erkenntnis, dass wir uns selbst um die Positionsbestimmung der EEB bemühen müssen, und dass es von Vorteil für uns ist, auf die Richtung des Windes Einfluss zu nehmen. ♦

Das wäre doch gelacht...

Komik und Humor pädagogisch betrachtet – Humor als Weltanschauung

Bei diesem Artikel handelt es sich um einen Vortrag vom Juni 2004 anlässlich der Verabschiedung von Dr. Ina Mauritz

Horst Siebert

In Seminaren der Erwachsenenbildung wird viel gelacht, gelächelt, geschmunzelt. Werden TeilnehmerInnen zu Hause gefragt: „Wie war's denn?“ dann erzählen sie zuerst oft lustige Geschichten. Lachen scheint eine befreiende, entspannende Wirkung zu haben. Lachen scheint aber auch die Intensität des Lernens zu steigern.

Dennoch sind Humor und Komik eher vergessene Themen der pädagogischen und lernpsychologischen Literatur. Wir alle wissen, was Humor ist, aber es fällt uns wahrscheinlich schwer, Humor zu definieren. Ich schlage vor, Humor als eine Weltanschauung zu definieren, die ohne Überheblichkeit und Besserwisserei auf die Unzulänglichkeiten und Kuriositäten des Menschlichen aufmerksam macht. Humor ist eine wohlwollende heitere Gelassenheit angesichts der Unvollkommenheit unserer Lebenswelt. Humor ist der Blick für das Komische. Komisch sind ungewöhnliche, „aus dem Rahmen fallende“ Ereignisse und Verhaltensweisen. Komisch sind Widersprüche und Paradoxien, die aber nicht tragisch enden, sondern sich ohne Schaden für die Betroffenen auflösen.

Jean Paul erzählt folgende komische Situation: Ein Wanderer stürzt in der Nacht im dunklen Wald einen Abhang hinunter. Er kann sich gerade noch an einem dicken Ast festhalten und wartet in Todesängsten auf die Morgendämmerung. Der Leser erfährt, dass der Unglückliche nur 20 cm über dem sicheren Boden baumelt. Für den außenstehenden Beobachter ist die Situation komisch, für den Betroffenen aber todernst.

Ein Mann, der in einer Badehose ins Opernhaus geht, wirkt komisch. In einem Schwimmbad würde sich niemand über einen Mann in Badehose

wundern. Komisch sind also Abweichungen des Verhaltens von der gesellschaftlichen Norm, Diskrepanzen zwischen dem menschlichen Verhalten und der Umwelt. Komik ist kontextabhängig.

Ein Mann besucht einen Freund, der ein Buch liest. „Na, was liest du denn?“ „Ich lese das Kapital von Karl May!“ „Aber das ist doch von Karl Marx.“ „Ach deshalb! Ich habe mich schon gewundert, dass so wenig Indianer darin vorkommen!“ Auch hier besteht die Komik nicht nur aus der Verwechslung von Karl May und Karl Marx, sondern auch in dem ungewöhnlichen Kontext: Indianer passen nicht in den Kontext des Kapitals.

Humor und Komik sind kulturhistorisch bedingt. In früheren Epochen und in anderen Kulturen lacht man über anderes als wir Mitteleuropäer – obwohl Lachen in fast allen Kulturen ein Ausdruck von Lebensfreude ist. Auch in unterschiedlichen sozialen Milieus und Berufen wird über Verschiedenes gelacht und gewitzelt. Alt und Jung, Männer und Frauen, Arbeitslose und Topmanager lachen nicht über dieselben Witze und finden nicht dieselben Verhaltensweisen komisch. Sozialkonstruktivistisch gesprochen: Humor ist eine freundliche Konstruktion der Wirklichkeit, eine Brille, mit der wir Wirklichkeit wahrnehmen, interpretieren, bewerten. Humor ist auch ein Modus des zwischenmenschlichen Umgangs, der Mitmenschlichkeit.

Lachen und Lernen

Humor und Komik lösen meist Lachen oder Schmunzeln aus. Neurophysiologisch ist Lachen ein angenehmer Zustand, bei dem im Gehirn körpereigene Hormone (Neurotransmitter) „ausgeschüttet“ werden. Lachen ist ein stressfreier Zustand, der Lernen nicht blockiert, sondern fördert. Lachen wird oft durch Kognition ausgelöst, ist aber vor allem ein „lustbetontes“ emotionales Wohlbefinden, das mit körperlichen Empfindungen gekoppelt ist (umgangssprachlich: „Wir schütteln uns vor Lachen“). Um das lateinische Sprichwort „mens sana in corpore sano“ abzuwandeln: ein entspannter Körper kann entspannt lernen.

Neurowissenschaftliche Gehirnmesungen bestätigen, dass Kognition und Emotion ständig verknüpft werden,

dass Lernen immer lust- oder unlustbetont ist, mit „Abwehrreaktionen“ oder „Annäherungstendenzen“ gekoppelt ist. Emotionen können unterschiedlich stark sein. Bei minimaler Emotionalität (d. h. auch geringem Interesse) wird kaum gelernt, aber auch bei übermäßiger emotionaler Erregung ist der Lernprozess beeinträchtigt.

Positive heitere Gefühle fördern nachhaltiges Lernen. Der schweizer Psychologe Luc Ciompi hat nachgewiesen, dass angenehme Gefühle

- ◆ die Aufmerksamkeit fördern und lenken,
- ◆ die Erinnerung an Gedächtnisinhalte erleichtern und intensivieren,
- ◆ emotional gleichgefärbte Inhalte verknüpfen.

So wurde festgestellt, dass eine Fremdsprache intensiver gelernt wird, wenn man das Land und die Menschen sympathisch findet. Eine nüchterne Wissensvermittlung – z. B. über ökologische Gefährdungen – ist weitgehend wirkungslos, wenn sie nicht emotional verankert ist.

Dennoch: eine spezielle Neurophysiologie des Humors ist mir nicht bekannt. Humor scheint nicht an einer bestimmter Stelle des Gehirns lokalisiert zu sein. An humorvollen Äußerungen scheinen unterschiedliche neuronale Netzwerke beteiligt zu sein – sensorische Wahrnehmungen, kognitive Intelligenz, verbale Kreativität... Metaphorisch ist Humor eine Farbe, die unterschiedliche Areale unseres Gehirns „färbt“. Ein Karikaturist z. B. hat einen „Blick“ für Komik, er vermag divergent zu denken, er verfügt über Sprachwitz, er hat Phantasie...

In der Praxis der Erwachsenenbildung sind die Zusammenhänge zwischen Kognition, Emotion und körperlichen Empfindungen weitgehend bekannt. So werden bei vielen Themen – z. B. Alter, Ökologie, Erziehung, Rhetorik, Gesundheit – Karikaturen verwendet, humorvolle Anekdoten vorgelesen, Witze erzählt (wobei nicht betont werden muss, dass hier nur humorvolle Witze gemeint sind). Allerdings sollten diese humorvollen Inhalte didaktisch „dosiert“ werden. Wir allen wissen, dass der exzessive Witzbold einer Seminargruppe „auf die Nerven geht“ (auf das Spezialthema „Männer erzählen in gemischten Gruppen Witze und Frauen lachen oder lächeln höflich oder gequält – gehe ich hier nicht weiter ein).

Umgangssprachliche Redewendungen und witzige Anekdoten können abstrakte Theorien veranschaulichen und zuspitzen. Ein Beispiel: ein Ballonfahrer hat sich verirrt. Er sieht unter sich auf dem Feld einen Bauern und ruft ihm zu: „Wo bin ich?“ Der Bauer ruft zurück: „In einem Ballon!“

Illustriert wird hier die systemisch-konstruktivistische These, dass Menschen operational geschlossen, selbstreferenzielle Systeme sind, die nur einen indirekten Zugang zur Umwelt haben. Aber auch: erwachsene Menschen können nur selber entscheiden, wer und wo sie sind.

Es ist bekannt, dass die Lernumgebung, die Lernatmosphäre, die Stimmung wesentlich den Lernprozess beeinflussen. Humor steigert offensichtlich die Erlebnisqualität von Bildungsveranstaltungen.

Der pädagogische Witz

Der humorvolle pädagogische Witz kann eine erkenntnisfördernde Funktion haben. Dieser Witz macht durch Übertreibungen und Paradoxien auf Schwachstellen der pädagogischen Disziplin aufmerksam. Der pädagogische Witz ist nicht destruktiv, sondern eher konstruktiv, anregend. Er macht pädagogisches Handeln nicht „lächerlich“, aber doch nachdenklich. Die Lage erscheint hoffnungslos, aber nicht ernst.

Hier einige – vielleicht bekannte – Beispiele:

Eine Engländerin besucht ein Seminar der kirchlichen Erwachsenenbildung über Identitätsfindung. Einem Bekannten gesteht sie auf die Frage nach ihren Motiven „I'm so confused!“ Nach Beendigung des Seminars treffen sich die beiden wieder und der Bekannte erkundigt sich nach ihren Lernfortschritten. „I'm still confused“ antwortet sie „but on a higher level!“ Diese Anekdote verweist auf die Neigung vieler Erwachsenenbildner, die ohnehin vorhandenen Verunsicherungen durch weitere Problematisierungen auf die Spitze zu treiben.

Ein Diplompädagoge sucht abends in einer fremden Stadt den Bahnhof. Er fragt einen Passanten, doch der antwortet: „Tut mir leid, doch ich bin auch fremd hier.“ Der Pädagoge entgegnet: „Macht nichts, Hauptsache wir haben darüber geredet!“

Hier wird der pädagogische Kommunikationsoptimismus karikiert.

Die pädagogische Tendenz, ständig von Kompetenzentwicklung zu reden, bereichert der Philosoph Udo Marquard augenzwinkernd um eine „Inkompetenzkompensationskompetenz“.

Im Regelfall halten sich Eltern für klüger als ihre Kinder. Dieses Erzieher-Zögling-Verhältnis wird durch folgenden Witz problematisiert:

Der 10jährige Sohn fragt den Vater: „Papi, warum ist der Himmel blau?“ Der Vater antwortet: „Das weiß ich auch nicht.“ Etwas später: „Papi, warum ist die Sonne so hell?“ Der Vater: „Genau kann ich dir das auch nicht sagen.“ Nach einiger Zeit fragt der Sohn: „Papi, nerve ich dich mit meinen Fragen?“ Der Vater: „Nein, frag nur, sonst kannst du ja nichts von mir lernen.“

Auf die zweifelhaften erzieherischen Effekte von Strafarbeiten verweist folgende Anekdote: Die Lehrerin zu dem 10jährigen Malte: „Du schreibst 10 Mal auf: Ich darf meine Lehrerin nicht duzen.“ Malte schreibt diesen Satz 20 Mal. Die Lehrerin: „Sehr schön, aber warum hast du den Satz 20 Mal geschrieben?“ Malte: „Ich wollte dir eine Freude machen.“

Ein weitere Beispiel: Ein Lehrer in der Mongolei versucht einen Bauern zu überzeugen, dass es notwendig ist, Lesen und Schreiben zu lernen, um z.B. einen Brief schreiben zu können. Der Bauer nickt, dann schnalzt er mit der Zunge. „Kannst du das auch aufschreiben?“ Der Lehrer antwortet: „Nein, das kann ich nicht.“ Der Bauer: „Wenn ich schnalze, kommt mein Pferd. Es kommt nicht, wenn ich ihm einen Brief schreibe.“

Humor vermag pädagogische Selbstverständlichkeiten in Frage zu stellen.

Dem pädagogischen Witz verwandt ist der philosophische Witz. So hat der Philosoph Hegel folgenden Aushang vor dem Hörsaal anbringen lassen: „Die Vorlesung von Prof. Hegel muss heute ausfallen, da er mit dem Denken nicht fertig geworden ist.“

Von dem Kernphysiker und Nobelpreisträger Niels Bohr wird folgende Anekdote berichtet: Über der Tür seines Ferienhauses hat Niels Bohr ein Hufeisen angebracht. Einem Freund erklärt er: „Das soll Glück bringen.“ Der Freund fragt erstaunt: „Glaubst du denn an so was?“ Bohr: „Natürlich nicht, aber es soll auch Glück bringen, wenn man nicht daran glaubt!“

Humor ist eine positive Haltung, ein Habitus, der die kreative Fähigkeit des Querdenkens voraussetzt. Humor ist ein Denken gegen den Strich, ein verfremdender Blick. Meister der Ver-

fremdung war Bert Brecht; ein Beispiel sind seine Keuner-Geschichten:

Ein Bekannter trifft Keuner nach langer Zeit wieder und sagt: „Sie haben sich gar nicht verändert!“ „Oh“ sagt Keuner und erleichtert.

Pädagogische und philosophische Witze sind nicht nur tief- sondern auch hintersinnig. Sie machen auf Ambivalenzen, Widersprüchlichkeiten, Mehrdeutigkeiten des Lebens aufmerksam. Konstruktivistisch betrachtet: die Wirklichkeit ist auch nicht mehr das, was sie mal war. Die Haltung des Ironikers zur Welt ist – wie bei Niels Bohr – augenzwinkernd. Nichts ist selbstverständlich, fast nichts ist eindeutig. Die Welt des Humors ist eine Welt des „Als ob“: es beruhigt, wenn wir so tun, als ob das Hufeisen uns vor allem Bösen schützt.

Humor ist vielleicht das „hidden curriculum“, der „heimliche Lehrplan“ der Erwachsenenbildung. Vielleicht nehmen viele Erwachsene an Seminaren teil, weil sie zu Hause oder im Beruf nichts zu lachen haben. Befragt man TeilnehmerInnen nach ihren Motiven, so sagen viele, sie möchten „auf andere Gedanken kommen“. „Andere Gedanken“ heißt: anders denken, andere Perspektiven einnehmen, vielleicht auch: nicht immer vorbildlich, diszipliniert, erfolgreich sein müssen. Auch: „unfrisierte“ Gedanken äußern können, gegen den Strich denken dürfen. Selbstverständlich hat Erwachsenenbildung noch viele andere (wichtigere?) Funktionen. Aber schon Seneca wusste: Humor ist eine ernste Angelegenheit“ (Res severa est verum gaudium). ♦

Ausbildung zum/zur freiwilligen Seniorenbegleiter/in

Freiwilliges Engagement im Bereich der Altenhilfe

Erika Barth

Seit Herbst 2003 bietet die EEB Arbeitsgemeinschaft Osnabrück die „Ausbildung zum/zur freiwilligen Seniorenbegleiter/in“ an. Anfragen vom Kirchenkreis Osnabrück nach einer Qualifizierung von Ehrenamtlichen im Bereich der Senioren- und Pflegeheime gaben den Impuls und die Anregung zu diesem Projekt. Die Anschubfinanzierung der Evangelischen Stiftungen Osnabrück ermöglichte es, das Angebot relativ schnell und kostengünstig an den Mann bzw. in diesem Fall überwiegend an die Frau zu bringen – seit Herbst 2003 haben 64 Frauen und 9 Männer an der Ausbildung teilgenommen. Außerdem gab es im benachbarten NRW schon gute Erfahrungen mit einer ähnlichen Ausbildung – dem so genannten „Dülmener Modell“ –, an dem wir uns bei der Konzeptentwicklung orientieren konnten.

Die Zahl der älteren Menschen in unserer Gesellschaft nimmt beständig zu, veränderte Lebens- und Sozialformen stellen uns vor ganz neue Herausforderungen. Viele Menschen möchten gern ehrenamtlich aktiv werden, es fehlt ihnen aber oft an Information und fachlicher Unterstützung, um den Schritt in ein freiwilliges Engagement zu wagen. Hier greift das Ausbildungsangebot: Auf die künftige Seniorenbegleiter/innen wartet die wichtige Aufgabe, der Einsamkeit älterer Menschen entgegen zu wirken und pflegende Angehörige zu entlasten. Die Ausbildung bietet einerseits die Gelegenheit, sich mit dem Lebensabschnitt „Alter“ konstruktiv auseinander zu setzen und andererseits die Chance, eine bereichernde soziale Aufgabe auszuüben. Die EEB unterstützt und begleitet Menschen in ihrem freiwilligen Engagement und befähigt sie, qualifiziert und kompetent wiederum andere Menschen zu begleiten. Mittlerweile wird bereits der vierte Kurs in Osnabrück durchgeführt

und die nächsten zwei Ausbildungen sind für Herbst/Winter 2004 geplant. Geworben wird mit einem Flyer und über die örtliche Presse. Durch die Vernetzung mit den Evangelischen Senioren- und Pflegeheimen, der Freiwilligen-Agentur der Stadt Osnabrück und dem Diakonischen Werk ist eine breite Öffentlichkeitsarbeit gewährleistet.

10 bis 14 Tage vor Beginn jeder Ausbildung findet eine Informationsveranstaltung statt. Die Interessenten haben hier die Möglichkeit, die Inhalte des Kurses und die Referentinnen kennen zu lernen und ihre eigenen Erwartungen zu überprüfen. Pro Kurs werden max. 16 Personen ausgebildet. Interessierte werden gebeten, sich innerhalb der nächsten Tage nach dem Info-Abend schriftlich anzumelden. Die Erfahrung zeigt, die meisten entscheiden sich schon am Informationsabend wegzulassen, wurden auf Grund der Erfahrungen im Kurs verworfen. Der Infoabend ist wichtig, um in dem breiten Spektrum „Ehrenamtliches Engagement“, die spezifische Zielrichtung dieser Ausbildung zur Seniorenbegleitung deutlich zu machen.

Die Motivation zur Teilnahme speist sich häufig aus den Erfahrungen, die im privaten Umfeld gesammelt wurden, durch die Besuche und Begleitung von Angehörigen im Pflegeheim oder z.B. durch die langjährige Pflege des Partners. Aber auch immer wieder „jüngere“ Teilnehmerinnen interessiert das Thema „Alter“ und das freiwillige Engagement im Bereich der Altenhilfe.

Unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Vorerfahrungen vermitteln wir Praktikumsplätze in den verschiedenen Einrichtungen der Altenhilfe, um erste praktische Einblicke zu ermöglichen. Das Praktikum ist freiwillig und nicht Pflicht für die Ausbildung. Ebenso besteht keine Verpflichtung zum Engagement nach der Ausbildung. Fast alle Teilnehmerinnen haben aber sowohl ein Praktikum absolviert, als auch nach der Ausbildung sich besonders im Pflegeheimbereich engagiert.

In einer ausführlichen Informationsbroschüre wenden wir uns gezielt an Interessenten, die als Seniorenbegleiter/in im freiwilligen Engagement die Lebenszufriedenheit hilfs- und pflegebedürftiger älterer Menschen durch helfende und betreuende Unterstützung erhöhen und erhalten wollen. Dieses bezieht sich nicht nur auf das ehrenamtliche Engagement im Heimbereich, sondern auch auf die private Unterstützung (z.B. im Bereich der Nachbarschaftshilfe).

Die Inhalte der Ausbildung sind in Zusammenarbeit mit den beteiligten Einrichtungen und Referentinnen entwickelt worden, Themen sind u.a.:

- ◆ Warum engagiere ich mich?
- ◆ Wandel der Lebensbedingungen älterer Menschen
- ◆ Formen und Bedingungen in der Altenpflege und -hilfe
- ◆ Kommunikation und Gesprächsführung
- ◆ Altersspezifische Krankheiten
- ◆ Demenz – Informationen über das Krankheitsbild
- ◆ Beschäftigung und Anregung
- ◆ Praktische Übungen
- ◆ Rechtliche Bedingungen, Haftungsrecht
- ◆ Tod und Sterben, Trauerarbeit
- ◆ Patientenverfügung und Betreuungsrecht

Die Ausbildung beginnt und endet jeweils mit einem Tagesseminar. Diese finden in der Regel in den Räumen eines Senioren-Pflegeheimes statt, die Leitung des Heimes ist auch im Rahmen der Ausbildung als Referentin tätig. Zwischen den Tagesseminaren treffen sich die Teilnehmer/innen zu 8 Abendveranstaltungen in den Räumen der EEB. Die Ausbildung umfasst 48 Unterrichtsstunden und schließt mit einem Zertifikat ab, welches möglichst unter Beteiligung der Geschäftsführerin der EEB Osnabrück und der örtlichen Presse am letzten Tag übergeben wird. Das Zertifikat soll die Seniorenbegleiter/innen gegenüber nicht ausgebildeten Ehrenamtlichen als für ihr Tätigkeitsfeld qualifiziert ausweisen.

Anspruchvolles ehrenamtliches Engagement erfordert einen professionellen Rahmen und Begleitung. Nach der Ausbildung bietet die EEB in Zusammenarbeit mit den Kooperationspartnern die Möglichkeit zur Weiterbildung der Ehrenamtlichen in einer Begleitgruppe an. Vorgesehen sind dafür vier Veranstaltungen im Jahr, mit Fachvorträgen, Referaten und/oder die Möglichkeit zur Reflexion der Erfahrungen.

Das Auswertungsgespräch nach Abschluss jeder Ausbildung findet gemeinsam mit den Referentinnen und Kooperationspartnern statt. Das Curriculum wird nach jedem Seminar überarbeitet und modifiziert. Die fachliche Kompetenz der Referentinnen, sie kommen alle aus dem Altenpflegebereich, ist hier eine äußerst wichtige Voraussetzung für die weiterführende inhaltliche Diskussion.

Im Kontext dieser Ausbildung von Ehrenamtlichen zeigte sich die Vielfalt der noch zu verknüpfenden Bereiche in der Altenhilfe und die Notwendigkeit der Vernetzung und Kooperation. Mein Eindruck ist, dass wir mit diesem Projekt einen Bereich der Weiterbildung betreten haben in dem wir als kirchliche Bildungseinrichtung besonders gefordert sind und weiterhin dringender Handlungsbedarf besteht. ◆

Ausbildung zum Kirchenführer/ zur Kirchenführerin

Wilhelm Niedernolte

Die Ausbildung zum Kirchenführer/zur Kirchenführerin ist auch ein „Kind der EEB“. Erste Überlegungen und Verabredungen gab es Ende 2001 im Missionarischen Zentrum Hanstedt. Beteiligt waren Kirchenpädagoginnen, federführend die damalige Leiterin der Missionarischen Dienste im Haus kirchlicher Dienste, Pastorin Karin Lorenz, und der Leiter der EEB Niedersachsen. Von den ersten Überlegungen bis zum Abschluss des ersten Kurses war es ein weiter Weg. Das Curriculum war mit „Bordmitteln“ und externer wissenschaftlicher Hilfe bald erstellt. Die Finanzierung erwies sich dagegen als schwierig: Die durch eine Stiftung der hannoverschen Landeskirche in Aussicht gestellte Projektförderung wurde nicht gewährt, sodass die Ausbildung nur deswegen nicht gescheitert ist, weil die EEB auch weiterhin zu ihrer Förderungszusage stand und die Missionarischen Dienste eine Sonderzuweisung ermöglichten.

Das Ergebnis ist dafür umso erfreulicher, wie der folgende Artikel der Evangelischen Zeitung zeigt (EZ, 20. Juni 2004, Gabriele Boschbach):

Neuen Zugang zur Kirche ermöglichen

Die ersten Absolventen der Grundausbildung zum Kirchenführer erhielten ihr Zertifikat

Gabriele Boschbach

In Niedersachsen haben die ersten Kirchenführerinnen und Kirchenführer ihre Ausbildung abgeschlossen.

Ein paar Sonnenblumenblätter aus Pappe, sorgfältig mit Gräsern arrangiert, liegen auf dem Boden des Saals in der Potshausener Landvolkshochschule. Ein Begrüßungsstrauß für diejenigen, die hier heute ihre Zertifikate als Kirchenführer erhalten, mag der ein oder andere denken. Dahinter verbirgt sich jedoch weit mehr.

Die Pappblüten dienten der Kirchenführerin Dagmar Thoms als Anschauungsmaterial. Jeder Schüler, dem sie die Besonderheit des Stifts Fischbeck im Weserbergland vor Augen führen wollte, erhielt eines dieser Blätter mit der Aufforderung, sich einen Platz in der mehr als 1.000 Jahre alten Basilika zu suchen und die Pappattrappe dort auszulegen.

Die Kinder waren sehr konzentriert bei der Sache und haben – vielleicht erstmals – versucht, den sakralen Raum mit den Sinnen wahrzunehmen, sagt Dagmar Thoms.

Die Vermittlung einer solchen Erfahrung ist eines der Ziele, die sich die zertifizierten Kirchenführer auf die Fahnen geschrieben haben. Sie sind die ersten Absolventen einer Grundausbildung, die von der Landeskirche Hannover im Herbst 2002 ausgeschrieben worden war. Im Januar des darauf folgenden Jahres begann der Kursus, der sich über 120 Stunden und acht Wochenenden erstreckte. Dabei wurden kunsthistorische, verwaltungsrechtliche, kirchenpädagogische und theologische Fragen erörtert und teilweise vertiefend behandelt. „Ziel der Ausbildung war es, den Besuchern einen neuen Zugang zu den Kirchen zu ermöglichen“, sagt Diakon Klaus Stemmann, der die Maßnahme gemeinsam mit drei Kollegen sowie der Kirchenpädagogin Stefanie Conradt betreut hat. 17 Absolventen der Grundausbildung erhielten ihre Zertifikate aus der Hand von Landessuperintendentin Oda-Gebbine Holze-Stäblein. Für einige aus der Gruppe ist diese Qualifikation eine ideale Ergänzung ihrer Tätigkeit als Gästeführer. So hat beispielsweise Helga Härtel aus Ganderkesee an dieser Maßnahme teilgenommen, weil sie nicht nur historische Fakten vermitteln wollte, die sie auch der einschlägigen Literatur hätte entnehmen können. „Ich wollte auch etwas wissen über Glaubensinhalte“, sagt die Ammerländerin. Der Kursus habe ihr eine ideale Chance hierfür geboten.

„Sie haben eine wunderbare und große Aufgabe übernommen“, bekräftigte Oda-Gebbine Holze-Stäblein die Entscheidung der Kirchenführer. Jeder solle sich immer der Tatsache gewiss sein, dass auch der „Kirchenraum mitpredige“. Nach einem Gottesdienst und der Verleihung der Zeugnisse feierten die Absolventen im Saal der Landvolkshochschule, wo einige, Dagmar Thoms beispielsweise, ihre Arbeitsweise anhand kleiner Präsentationen ausstellten. Träger der Ausbildung ist neben anderen der Bundesverband Kirchenpädagogik, der eine bundesweite Anerkennung der erworbenen Zertifikate garantiert.

Ähnliche Kirchenführerausbildungen gibt es in der westfälischen Landeskirche, der Kirchenprovinz Sachsen und der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau. ♦

Loslösegruppen der Evangelischen Erwachsenenbildung Emsland/Bentheim e.V.

Silvia Fries

Die Anfänge

„Kann die EEB nicht hier in der Gemeinde eine Loslösegruppe anbieten? So viele Eltern fahren deswegen extra nach Nordhorn“, so die Frage eines Pastors aus der Niedergrafschaft.

Loslösegruppen können nicht nach dem NEBG gefördert werden und sind damit auch kein originäres Betätigungsfeld einer öffentlich geförderten Erwachsenenbildungseinrichtung. Andererseits ist die örtliche EEB sehr um Dienstleistung, gemeindenahen Service und nachfrageorientierte Angebote bemüht. Und die Eltern-Kind-Arbeit ist ein Schwerpunkt innerhalb unserer Einrichtung. Denkbar wären ebenfalls begleitende Elternseminare ähnlich wie bei den Eltern-Kind-Gruppen. Außerdem versteht sich die EEB als Einrichtung, die lebensbegleitende und -unterstützende Angebote durchführt oder fördert. Unter diesem Gesichtspunkt wäre die Trägerschaft einer Loslösegruppe nicht nur machbar, sondern würde unsere bisherigen Angebote für Familien sinnvoll ergänzen.

Im Kirchenrat der o. g. Gemeinde wurde das inzwischen erarbeitete Konzept vorgestellt. Obwohl wir schon wussten, dass die Nachfrage seitens der Familien groß war – die Bedenken des Kirchenrats mussten erst einmal ausgeräumt werden. Die Betreuung von Kindern unter drei Jahren und außer Haus ist gerade in unseren ländlichen Gemeinden umstritten. Viele Kinder gehen maximal zwei Jahre vor Schuleintritt in den Kindergarten oder den Spielkreis mit einer Betreuungszeit von durchschnittlich 3,5 Stunden. Ganztagsangebote und Über-Mittag-Betreuung sind Ausnahmen. Obwohl es Loslösegruppen in Deutschland und auch in unserer Region (angeboten

durch die kath. Familienbildungsstätte in Nordhorn) schon seit vielen Jahren gibt, rief diese Form der Kinderbetreuung für Kinder im Alter zwischen zwei und drei Jahren doch Zwiespalt und Bedenken hervor.

Die Nachfrage der Eltern war trotzdem so groß, dass wir gleich im ersten Jahr in besagter Gemeinde mit zwei Gruppen zu je 12 Kindern beginnen konnten. Zur Zeit ist die EEB Emsland/Bentheim Trägerin von vierzehn Loslösegruppen.

Was ist eine Loslösegruppe?

Die Gruppe besteht aus etwa 9–13 Kindern. Sie werden durch eine Erzieherin geleitet, welche von einem Elternteil (im Wechsel nach Absprache beim ersten Elternabend) unterstützt wird. Die Kinder treffen sich 1–2 mal in der Woche für je drei Stunden. Auf dem Programm stehen z. B. Kreis-, Finger- und Bewegungsspiele, Lieder, Geschichten und erstes Basteln. Die Kinder lernen, sich in eine Kleingruppe zu integrieren und untereinander (mit Hilfe eines Erwachsenen) Konflikte zu lösen.

Konzept der EEB-Loslösegruppen

Eingewöhnung

Die Kinder sollen langsam und behutsam lernen, sich ohne Elternteil in einer vertrauten Gruppe aufzuhalten. Dies geschieht schrittweise mit der Unterstützung der Erzieherin. Der Ablöseprozess kann länger dauern als im Kindergarten, weil die Gruppen viel kleiner sind.

Erleichtert wird die Eingewöhnung durch einen immer gleich bleibenden, strukturierten und harmonischen Stundenablauf.

Ablauf

Eine Tagesstrukturierung mit einem ausgewogenen Verhältnis von Freispiel und Gruppenangeboten hat sich für Kleinkinder bewährt. Wenn es das Wetter zulässt, sollen die Kinder eine gewisse Zeit im Freien verbringen. Im Vor- oder Nachmittagsablauf wird einmal gemeinsam gegessen. Bewegungs-, Kreativ- und Musikangebote runden den Tag ab.

Elternmitarbeit

Die EEB will mit ihren Loslösegruppen den Bedürfnissen von Kindern und Eltern entgegenkommen. Deswegen kann und soll auf eine enge Zusammenarbeit mit den Eltern nicht verzichtet werden. Wir wollen eine intensive und vielfältige Begegnung. Es werden gruppeninterne und -übergreifende thematische Elternabende durchgeführt. Wir laden Eltern und Erzieherinnen zu Fachvorträgen und Seminaren ein. In den Gruppen werden Einladungen, z. B. zu Elterntrainings, Familienfreizeiten oder sonstigen Angeboten der EEB oder anderer Träger, verteilt.

Ein wechselndes Elternteil oder eine sonstige Bezugsperson unterstützt die Erzieherin bei ihrer Arbeit. Damit haben Eltern die Möglichkeit, die Arbeit der Erzieherinnen kennen zu lernen und auch ihr Kind im Gruppengeschehen zu beobachten.

Stärken und Qualität

Die EEB Emsland/Bentheim kann durch ihre Struktur sehr individuell auf Elternwünsche eingehen. Wir sind flexibel bei



Betreuungszeiten und -orten. Bei verstärkter Nachfrage können wir jederzeit im Jahr reagieren, um weitere Gruppen einzusetzen.

Räume: Die EEB möchte qualitativ „gute“ Kinderbetreuung bieten. Für fast alle Gruppen nutzen wir Räume in Kindergärten und Spielkreisen. Die Treffen der übrigen Gruppen finden in Gemeindehäusern statt (zum Teil durch unsere Geschäftsstelle ausgestattet), dies vor allem dann, wenn Vormittagsgruppen angeboten werden sollen.

MitarbeiterInnen: Die Gruppenleitungen sind in der Regel berufserfahrene Erzieherinnen. In Ausnahmefällen arbeiten wir mit engagierten Honorarkräften, die eine pädagogische Grundausbildung absolviert haben. Für alle Leitungskräfte bieten wir regelmäßige Fortbildungen, Austauschmöglichkeiten und Praxisberatung vor Ort an.

Gruppengröße: Das Verhältnis zwischen Erwachsenen und Kinder in einer Gruppe beträgt maximal 1 zu 6. Für besondere Projekte kann die Unterstützung einer Praktikantin oder weiterer Eltern gewährleistet werden.

Kooperation: Die EEB kooperiert mit verschiedenen Einrichtungen der Familienberatung. Wir werden von diesen Mitarbeitern bei Elternabenden begleitet oder können in besonderen Problem-situationen niedrigschwellige Kontakte herstellen. Alle Loslösegruppen verstehen sich als gemeindliche Angebote. In unterschiedlichster Form bringen sie sich bei Familiengottesdiensten, Gemeindefesten etc. ein.

Anmeldung/Kosten/Umfang: Wir bieten unterschiedliche Gruppen an.

Einmal pro Woche, zwei Mal pro Woche und in einer Kirchengemeinde sogar vier Mal die Woche. Der Anmeldezeitraum umfasst die Monate September bis Juni. Die Gruppen finden an Feiertagen und in den Schulferien nicht statt. Der monatliche Beitrag beträgt je nach Umfang der Gruppe 18,00 bis 35,00 Euro. Hinzu kommen einmalig Materialkosten zwischen 5,00 bis 10,00 Euro.

Sind 2-jährige reif für die Loslösegruppe? Vom Nutzen für Kinder und Familien

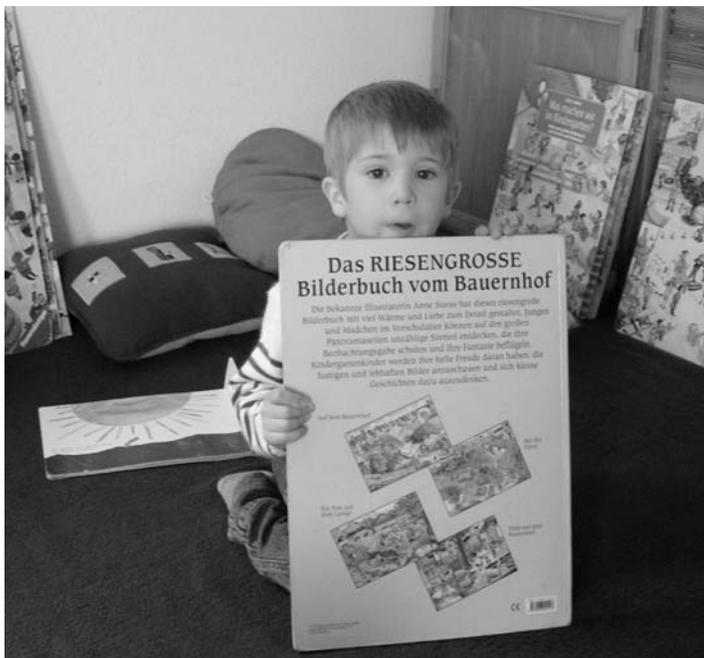
Wer den Bewegungs- und Aktivitätsdrang von 2–3-jährigen kennt, weiss, wie anstrengend der Familienalltag sein kann. Kinder werden in dieser Phase zunehmend unabhängiger. Das wird vor allem deutlich an dem „Mithelfenwollen“ bei den alltäglichen Verrichtungen des Alltags. In der Loslösegruppen können sie üben, mithelfen, beobachten, agieren und erweitern damit ihre Handlungskompetenzen.

Die Sprachentwicklung ist im dritten Lebensjahr in vollem Gang. Kinder, die noch nicht viel sprechen, haben trotzdem oft schon ein gutes Sprachverständnis. In einer außerhäusigen Gruppe erweitern sie ihren Wortschatz, erhalten sprachliche Anregungen und müssen stärker verbal kommunizieren, um sich mitzuteilen und Wünsche zu äußern.

Das sich langsam stabilisierende Ich-Bewusstsein bringt viel Unabhängigkeitsstreben mit sich. Die so genannte Trotzphase beginnt. Zu Hause, aber auch in der Gruppe, muss das Kind lernen, seinen Handlungsspielraum zu begrenzen und gewinnt dadurch soziale Orientierung.

Kinder sind i. d. R. an Kindern interessiert. Sie schauen, was andere tun und wie sie reagieren. Schon bei den 2–3-jährigen kann man Gefühle wie Sympathie erkennen. Miteinander spielen ist eine Fähigkeit, die erst langsam aufgebaut werden muss.

Wichtig für den Übergang in die Loslösegruppe ist die Begleitung der bisherigen Bezugsperson, bis das Kind Vertrauen und Sicherheit in die neue Bezugsperson „Erzieherin“ gefunden hat. Diese Ablösephase muss für jedes Kind individuell gestaltet werden, denn für viele Kinder bedeutet der Loslösegruppenbesuch auch gleichzeitig die erste Trennung von der häuslichen Bezugsperson. Dies kann die Struktur der Loslösegruppe gewährleisten.



Vom Nutzen für Kinder und Eltern

Loslösegruppen entlasten und unterstützen Familien. Der Alltag mit kleinen Kindern ist anstrengend. Viele Mütter leben isoliert und sind mit Erziehungsfragen allein. Eltern (nach wie vor meistens die Mütter) erhoffen sich durch die Loslösegruppen, auch einmal etwas alleine tun zu können. Und das bezieht sich nicht auf ein spannendes Buch, sondern auf Einkäufe, Arztbesuche, Erledigungen.

Wenn Eltern gefragt werden, was sie sich von den Loslösegruppen für ihre Kinder erhoffen, dann wird u. a. folgendes genannt²:

- ◆ sprachliche Anregungen,
- ◆ Teilen lernen,
- ◆ soziales Verhalten aufbauen,
- ◆ mein Kind soll mit anderen Kindern zusammen sein können,
- ◆ dass es etwas lernen kann.

Die inzwischen vierjährige Erfahrung der EEB Emsland/Bentheim zeigt:

- ◆ Die Kinder gehen gerne zu ihrer Gruppe.

- ◆ Sehr oft werden Geschwisterkinder angemeldet.
- ◆ Die Eltern empfinden die Elterndienste als interessante Möglichkeit den Gruppenalltag mit Kleinkindern zu erleben.
- ◆ Viele Eltern sprechen von deutlichen Entwicklungsfortschritten z. B. in der Sauberkeits- und Spracherziehung.
- ◆ Übereinstimmend wird festgestellt, dass der Übergang in den Regelkindergarten durch den vorherigen Besuch einer Loslösegruppen unproblematisch ist.
- ◆ Mütter fühlen sich durch die stundenweise Fremdbetreuung ihrer Kinder entlastet.
- ◆ Loslösegruppen haben sich in unserer Region etabliert.

„Viele Frauen wären trotz ihres Berufs gern Mütter – und viele trotz ihrer Mutterschaft gern weiterhin berufstätig.“³ Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in Deutschland schwierig und muss in jeder Familie individuell bewältigt werden.

Loslösegruppen tragen in diesem Zusammenhang in begrenztem Maße zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei. Frauen können diese Zeit für stundenweise Beschäftigungen oder für berufliche Qualifizierungen nutzen. Die Erfahrung hat gezeigt, dass Eltern-Kind-Gruppen, Loslösegruppen, aber auch die Angebote zur beruflichen Qualifizierung zum Aufbau persönlicher und informeller (Unterstützer-) Netzwerke beitragen

Die EEB Emsland/Bentheim e.V. bietet zahlreiche Veranstaltungen für die personale und berufliche Qualifizierung (oft in Kooperation mit der Koordinierungsstelle Chance) an. Zu diesen Seminaren wird in der Regel Kinderbetreuung angeboten. Perspektivisch möchten wir unsere Angebote im Bereich Familienbildung, Berufsqualifizierung von Elternzeitnehmenden und Vereinbarkeit Familie und Beruf weiter ausbauen. Die Loslösegruppen sollen dazu beitragen. ◆



¹ Die folgenden Ausführungen beziehen sich vor allem auf: Haug-Schnabel, Gabriele; Bense, Joachim: Sind 2-Jährige reif für den Kindergarten? Ist der Kindergarten „reif“ für 2-Jährige? In: Kindertageseinrichtungen aktuell, Kita BW 2000, Jg. 9, Heft 5, S. 106–108.

² Siehe auch: Gerhard, Theresia; Schmidt, Beate: Konzept zur Betreuung von Kindern unter drei Jahren im Kindergarten. In: Kindergartenpädagogik. Online-Handbuch. Hrsg.: Textor, Martin.

³ Pfundt, Karen: Die Kunst, in Deutschland Kinder zu haben.

Qualitätsentwicklungsprozess erfolgreich abgeschlossen.

Volker Steckhan

Geprüft und für gut befunden

Im Juli 2002 begann der zunächst einjährige Selbstevaluationsprozess mit Überprüfung durch das ArtSet-Institut Hannover (www.artset-lqw.de). Die EEB wurde anhand eines Katalogs von 12 Qualitätsbereichen auf die Qualität der Veranstaltungen und der Organisation hin überprüft. Im Jahrbuch 2002/2003 hat Andrea Kath diesen Prozess genauer beschrieben: Qualitätssicherung in der EEB Niedersachsen, S. 31 ff.

Ende Juni 2003 haben wir den Evaluationsbericht abgegeben, Ende August erhielten wir das Gutachten: In drei Qualitätsbereichen war eine Nacharbeit notwendig. Dafür stand ein halbes Jahr zur Verfügung. Zwei Bereiche waren schnell abgearbeitet: eine Maßnahme war kurz nach der Abgabe des Berichts bereits durchgeführt, in einem anderen Bereich lag ein Missverständnis vor, das relativ schnell behoben werden konnte. Dies war neu zu beschreiben und nachzuweisen. Der dritte Bereich – Nachweis der Lerninfrastruktur (Räume und Medien) erwies sich in der Erfassung als sehr arbeitsaufwändig, aber unumgänglich. Anfang Dezember 2003 wurden die Nacharbeiten zum Evaluationsbericht und präzierte Entwicklungsziele vorgelegt. Der Gutachter war damit einverstanden, so dass am 27. Januar 2004 der Abschlussworkshop mit dem Gutachter Dr. Edzard Niemeyer, der Leitung der EEB, der Steuerungsgruppe Qualitätssicherung und pädagogischen MitarbeiterInnen stattfinden konnte. Die Ergebnisse des Qualitätsentwicklungsprozesses wurden diskutiert, weitere Vorhaben angesprochen und die Entwicklungsziele festgelegt. Von diesem Tag an ist die EEB für vier Jahre qualitativ gesteuert.

Förderungsfähigkeit gesichert und die Wettbewerbsfähigkeit verbessert

Was sind nun die Ergebnisse dieses arbeitsaufwendigen Prozesses? Im letzten halben Jahr nach Abschluss des Verfahrens kristallisieren sich drei Punkte heraus, die nur mittelbar mit der Qualitätssicherung zu tun haben:

1.

„Die Anforderungen einer externen Evaluation nach § 10 NEBG sind damit ... erfüllt.“ (Testat).

Das Niedersächsische Erwachsenenbildungsgesetz (NEBG) macht Qualitätssicherungsmaßnahmen und eine Fremdevaluation zur Voraussetzung der finanziellen Förderung nach diesem Gesetz. Bis zum Ende 2003 hatten alle bisher nach NEBG geförderten Einrichtungen ihre Evaluation an den Niedersächsischen Bund für freie Erwachsenenbildung abzuliefern, was mit leichten Verspätungen auch erfolgte. Die EEB hat sich mit der Fremdevaluation die Förderungsfähigkeit für die Laufzeit dieses Gesetzes – vermutlich bis Ende 2004 – gesichert.

Der Entwurf der Novellierung des NEBG ab 2005 hat die Anforderungen an ein Qualitätsmanagement in den Einrichtungen der Erwachsenenbildung noch verschärft. In „§ 3 Finanzhilfeberechtigung“ wird als Voraussetzung für die finanzielle Förderung genannt: „... 9. ihre Bildungsarbeit regelmäßig evaluieren lassen und laufend Qualitätssicherungsmaßnahmen durchführen (§ 10) ...“. In § 10 heißt es dann u. a.: „Die nach diesem Gesetz geförderten Einrichtungen haben durch geeignete Maßnahmen darauf hinzuwirken, dass die Qualität ihrer pädagogischen Arbeit gesichert und laufend verbessert wird.“

Diese Voraussetzungen sind mit der Testierung und den Aufgaben, die sich die EEB hinsichtlich durchzuführender Qualitätssicherungsmaßnahmen und den Entwicklungszielen gestellt hat, geschaffen und sichern die Finanzhilfeberechtigung für die nächsten Jahre.

2.

Fast alle Volkshochschulen in Niedersachsen, das Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft, der Verein Niedersächsischer Bildungsinstitutionen, Heimvolkshochschulen (z. B. Bederkesa, Stephansstift, Kirchröder Turm Hannover) sind von ArtSet testiert worden. Die EEB befindet sich damit in „guter Gesellschaft“ und kann sich auch für Teilnehmende erkennbar als Einrichtung ausweisen, die sich heutigen Anforderungen auf dem Bildungsmarkt erfolgreich stellt.

3.

Bei der Einwerbung von Drittmittelprojekten wird zunehmend eine Qualitätstestierung zur Voraussetzung für die Projektvergabe gemacht. Damit hat sich die EEB auch auf diesem in Zukunft wichtiger werdenden Feld gute Voraussetzungen geschaffen.

Ein Blick zurück – Erfahrungen mit dem LQW-ArtSet-Testierungsverfahren

Einige Aspekte zur Einschätzung der „Lernerorientierten Qualitätstestierung in Weiterbildungsnetzwerken“ (LQW) hat die Steuerungsgruppe Qualitätssicherung als Auswertung ihrer Arbeit zusammengestellt.

Die Entscheidung für das LQW-Verfahren hat sich insoweit als richtig erwiesen, als eine Anschlussfähigkeit an vorausgehende Evaluations- und Qualitätssicherungsmaßnahmen und -verfahren gegeben ist: Qualitätszirkelarbeit, Entwicklung von Standards, Evaluationsbericht 1999/2000 in der EEB.

Insbesondere die bei LQW konzeptionell verankerte Möglichkeit der Selbstevaluation mit eigenem Personal und selbst definierten Verfahren entsprechen dem Qualitätsmanagement der EEB. Das terminierte Verfahren – ein Jahr – schafft einen verbindlichen Zeitrahmen für durchzuführende Maßnahmen und den notwendigen Druck, zu Ergebnissen zu kommen. Die Abarbeitung des LQW-Mindestanforderungskatalogs erleichtert und erschwert die Arbeit zugleich. Der Katalog als



Checkliste macht Vorgaben, die abzu- arbeiten sind. Zusätzliche Konzeptions- entwicklungen sind kaum notwendig. Problematisch ist der Katalog gleich- zeitig, da er aus einer Entwicklung von ArtSet und dem Landesverband der Volkshochschulen in Niedersachsen entstanden ist und die Bedürfnisse der VHSen im Blick hatte. Eine Konsequenz daraus war sicher die Nacharbeit der EEB zur Lerninfrastruktur, deren Rele- vanz wir während der Qualitätsentwick- lungsarbeit für die EEB gering einge- schätzt haben und entsprechend vernachlässigt hatten.

In der Innenwirkung auf die EEB sind Auswirkungen auf Arbeitsweise und Haltung der MitarbeiterInnen fest- zustellen. Die EEB als Organisation hat viele „bewährte“ Verfahren und Abläufe meistens personenorientiert, die jetzt dokumentiert werden müssen, um das „Organisationswissen“ transparent und nachvollziehbar für neue MitarbeiterInnen und Kooperationspartner werden zu lassen. Das EEB-Handbuch ist über- arbeitet und ergänzt worden, um dieses Manko abzubauen. Die Mindestanfor- derungen öffnen die Augen für Berei- che, die bisher als nicht relevant an- gesehen wurden: Die EEB arbeitet bei- spielsweise an einem Beschwerde- management, wie es gefordert wird und heute in jeder Organisation bestehen sollte. Man kann sich fragen, gab es bisher keine Beschwerden oder gab es keine Definition und kein Instrumenta- rium, Beschwerden zu identifizieren und adäquat zu bearbeiten. Akzeptanz- probleme bei MitarbeiterInnen gab es insbesondere, weil zusätzliche Arbeits- belastungen zu bewältigen waren. Teils konnten sie durch die Einsicht in die Sinnhaftigkeit der Maßnahmen abgebaut werden, teils waren klare Leitungsvorgaben notwendig, um ent- sprechende Maßnahmen durchzu- setzen.

Positiv anzumerken ist schließlich, dass sich erstmals in der EEB die

Leitung, die Mitarbeiter/innen und der Beirat auf Entwicklungsziele für die nächsten Jahre verständigt haben.

Der Blick nach vorn: Entwicklungsziele bis 2008

Die Entwicklungsziele entstammen den Diskussionen während der beiden Qua- litätsworkshops der pädagogischen MitarbeiterInnen (4. März und 6. Mai 2003) und des Qualitätsworkshops der Verwaltungsmitarbeiterinnen (20. März 2003). Sie wurden der Leitung und dem Beirat zur Diskussion vorgelegt und mehrfach überarbeitet, zuletzt im Ab- schlussworkshop am 27. Januar 2004 wo sie abschließend formuliert und festgelegt wurden. Entwicklungsziele sind bis zur Retestierung umzusetzen. Sollten sie nicht umgesetzt sein, ist die erneute Testierung infrage gestellt.

Besonders das erste Entwicklungs- ziel dokumentiert eine Entwicklung der letzten Jahre und macht sie für alle MitarbeiterInnen und Arbeitsgemein- schaften verbindlich.

Dieses Ziel richtet die EEB auf die Zukunft hin aus. Abnehmende öffentli- che Förderung und damit eine abneh- mende Funktion der EEB als Förde- rungseinrichtung von Veranstaltungen der Kooperationspartner zwingt die EEB dazu, sich neu auszurichten. Berei- che sind zu entwickeln, in denen die EEB Geschäftsstellen Veranstaltungen in eigener Organisation durchführen, die in das Leitbild der EEB passen und die sich finanziell tragen, möglichst auch noch Gemeinkosten mit abdecken.

Erste Erfahrungen zeigen positiv:

- ◆ Es gibt Projekte, für die Drittmittel bereitgestellt werden.
- ◆ Aufbauend auf schon vorhandene Arbeitsschwerpunkte lassen sich Projekte konzeptionieren.
- ◆ Aufgrund guter pädagogischer Arbeit haben sich insbesondere berufsbegleitende Weiterbildungen als „Selbstläufer“ erwiesen.

Negativ schlägt zu Buche:

- ◆ Finanzierungen mit Drittmitteln setzen meist Eigenmittel voraus, die nicht vorhanden sind und daher durch die Übernahme der Gemein- kosten nachgewiesen werden: mit dem Ergebnis, dass sich keine Überschüsse erzielen lassen.
- ◆ Der Konzeptions- und spätere Verwaltungsaufwand ist erheblich und führt zu Mehrbelastungen der MitarbeiterInnen.
- ◆ Die Beratung und Verwaltung der Teilnehmer und der Kursleiter/innen belasten die Geschäftsstellen z. T. erheblich.

Die pädagogischen MitarbeiterInnen benötigen in der Projektarbeit Unter- stützung in der Eruierung, Konzeption und Antragsstellung sowie in der Ab- wicklung der Projekte. Geplant ist, dafür eine halbe Stelle zu schaffen.

Die weiteren Entwicklungsziele sind insofern leichter operationalisierbar als schon feste Konzepte bestehen, wie beispielsweise die Einführung eines vernetzten Datenhaltungssystems zur Verwaltungsvereinfachung (Ziel 3) oder die Konzeptionsdiskussionen um die MitarbeiterInnenfortbildung, die schon konkrete Schritte ergeben haben (Ziel 4).

„Bildungsmaßnahmen mit Projekt- charakter und Bildungsmaßnahmen, die mit Drittmitteln gefördert werden, und ‚marktgängige‘ Maßnahmen wer- den verstärkt akquiriert und durchge- führt.“

Ein bisschen Stolz...

Die EEB hat sich der Herausforderung Qualitätssicherung zwar nicht freiwillig gestellt, aber sie hat die Herausforde- rung angenommen, entsprechende Prozesse organisiert und diese „durch- gemacht“ mit allgemein anerkanntem Ergebnis. Dieser Prozess beweist die Lernfähigkeit und Flexibilität der Organi- sation, ihrer MitarbeiterInnen und der Kooperationspartner. Die Erwachse- nenbildung der niedersächsischen Kir- chen – nimmt man die HVHSen s. o. hinzu – hat sich neben Teilen diakoni- scher Einrichtungen zum zweiten kirch- lichen Arbeitsschwerpunkt gemacht, der keinen Vergleich auf dem Markt konkurrierender Anbieter scheuen muss. ◆

„Mama lernt Deutsch“

Sprachkurs Deutsch für Migrantinnen

Sabine Meissner

Die Ev. Erwachsenenbildung Niedersachsen, Region Hannover, bietet verstärkt seit Anfang 2003 Sprachkurse Deutsch für ausländische Frauen/ Migrantinnen an. Damit hat die EEB auf den Bedarf und die Anfragen von Kirchengemeinden, Kindertagesstätten, dem Diakonischen Werk und der Grundschule in Anderten reagiert. Wir wünschen uns, dass diese längst überfälligen Angebote weiterhin auf große Resonanz stoßen und wir mit zielgruppenspezifischen Angeboten Frauen unterschiedlicher Nationalitäten und Kulturen erreichen.

Sprache und sprachliche Verständigung kann nur *ein* Mosaikstein im Rahmen und Prozess von Integration sein. Doch immerhin ein Anfang! Sich sprachlich verständlich zu machen kann aus Isolation und Stigmatisierung herausführen, kann Teilhabe – gerade von Frauen und Müttern – am Alltag und an gesellschaftlichen Belangen hier ermöglichen und dazu beitragen, dass die nachfolgende Generation früh genug integriert wird und erfolgreicher Anschluss findet an Bildung und Ausbildung. Bei alledem müssten natürlich auch wir, die „aufnehmende“ Gesellschaft integrationsbereit sein. Denn Integration ist und bleibt ein vielschichtiger und beidseitiger Prozess mit zurzeit noch beidseitigen Vorbehalten und Vorurteilen.

In diesem Fall haben Frauen gleich welcher Nationalitäten und Kulturen etwas gemeinsam: Und das ist ihre Mutterrolle. Ihr kleinster gemeinsamer Nenner ist: Sie sind in den meisten Fällen für die Familie, die Kinder präsent (Vorbild), zuständig und verantwortlich für das geistige und seelische Wohl und die Entwicklung ihrer Kinder, auch wenn in vielen Familien unserer Teilnehmerinnen noch eher patriarchale Strukturen vorherrschen. (Und Männer ab und an auch mit Misstrauen den Spracherwerb ihrer Frauen begleiten, andere aber auch ihre Frauen ermutigen und

fördern.) Und last but not least sollen unsere Sprachkurse auch einen Beitrag zur Mündigkeit und Emanzipation von Migrantinnen leisten – (ohne Frauen etwas überstülpen zu wollen).

Ob dies zurzeit – im soziokulturellen Kontext unserer Teilnehmerinnen – erwünscht ist, wage ich noch zu bezweifeln. Und ob der Begriff Emanzipation heute nicht ohnehin ein negativ besetztes Reizwort für junge Frauen und Mütter, gleich welcher Nationalität, ist, ebenso. Dieses Thema kann jedoch an dieser Stelle nicht weiter erörtert werden.

Im folgenden sollen die konkreten Erfahrungen mit Sprachkursen am Beispiel eines Kurses in der Kurt-Schumacher-Schule (Hannover-Anderten) skizziert werden.

Von der Idee und Notwendigkeit von Sprachkursen für Migrantinnen/ Mütter

Die Idee, einen Sprachkurs anzubieten, entstand bei fast allen Sprachkursen der Ev. Erwachsenenbildung aufgrund einzelner Kontaktpersonen, die mit diesen Frauen bzw. ihren Kindern länger, meist sogenannten institutionellen, Kontakt hatten. So war es in der Kurt-Schumacher-Schule eine Lehrerin, die schon häufiger beobachtete, wie Kinder von Migrantinnen für ihre Mütter dolmetschten. Die Kinder selbst sprachen schlecht Deutsch und wurden von MitschülerInnen und Eltern „stigmatisiert“; und auch Lehrkräfte waren und sind davon nicht ausgeschlossen. Sie hatte die Idee und ergriff die Initiative, einen Träger/ Veranstalter für solche Kurse zu finden. In diesem Fall war es die Ev. Erwachsenenbildung, Region Hannover, und die Kurt-Schumacher-Schule war und ist ein guter Kooperationspartner. Die Lehrerin hatte bereits 7 interessierte Migrantinnen durch persönliche Ansprache für diesen Kurs gewonnen. Der Kurs sollte mit Kinderbetreuung für die nicht schulpflichtigen Kinder der Migrantinnen angeboten werden. Mit Handzetteln (4-sprachig), Aushängen und vor allem Mundpropaganda der ausländischen Mütter kam kurzfristig im April 2003 ein erster Kurs zustande. 17 Teilnehmerinnen mit unterschiedlichen Lernerfahrungen und Bildungsstatus besuchten den Kurs.

Von der Gewinnung und Motivation der Frauen

Grundlegend bei der Gewinnung und Motivation der Migrantinnen für Sprachkurse war und ist:

- ◆ die persönliche Ansprache und Vertrautheit mit der Zielgruppe,

- ◆ die ortsnahe Anbindung der Kurse (Stadtteil, Kirchenkreis, Gemeinde),
- ◆ eine für Frauen/Mütter angemessene Unterrichtszeit (vormittags),
- ◆ eine gewachsene vorhandene Infrastruktur und institutionelle Anbindung der Kurse an bereits bestehende Betreuungsangebote z. B.
 - Asylkreis (z. B. Hausaufgabenhilfe),
 - Gemeinwesenarbeit (Kinderbetreuung u. a.),
 - Stadtteilprojekt (Bürokratiehilfe, gemeinsame Erlebnisse),
- ◆ Kinderbetreuung,
- ◆ geringe Teilnahmegebühr (1 € pro Unterrichtsstunde).

Von der Kooperation der Ev. Erwachsenenbildung Niedersachsen, Region Hannover, mit der Kurt-Schumacher-Schule, Hannover-Anderten

Ein derartiges kleines Projekt kann nur praktisch umgesetzt werden und gelingen, wenn die Verantwortlichen in Schule, Kitas usw. bereit sind mitzuarbeiten. D. h. am Beispiel der Kurt-Schumacher-Schule:

- ◆ Die von der EEB erstellten Handzettel (in 4 Sprachen von Müttern der Schule) wurden vom Sekretariat und den LehrerInnen an potentielle Teilnehmerinnen/Mütter weitergegeben. Plakate und Handzettel wurden im Stadtteil verteilt.
- ◆ Die Teilnahmegebühr wurde von der Schulsekretärin eingesammelt und eine Anmeldeleiste erstellt.
- ◆ 2 Klassenräume und Kopiermöglichkeiten wurden zur Verfügung gestellt.
- ◆ Eine Mutter wurde für die Kinderbetreuung gewonnen.
- ◆ Regelmäßige Absprachen zu Beginn und Ende des Kurses wurden mit der Leitung der Schule und der Schulsekretärin getroffen.

Etwas problematisch gestaltete sich zeitweise die „Orientierung“ für die Teilnehmerinnen, wer Belange/Fragen zum Kurs beantwortet. Alle Anfragen wurden persönlich ins ortsnahe und vertraute Sekretariat „getragen“. Anmeldungen, Fernbleiben und die Entrichtung der Teilnahmegebühr waren zunächst etwas unverbindlich.

Zur Finanzierung der Sprachkurse

Die Finanzierung der Kurse ist ungewiss und muss immer wieder ausgehandelt werden. Die Finanzierung der Kurse trägt sich nicht aus Teilnahmegebühren und Zuschüssen des Landes Niedersachsen für die EEB.

Die Teilnahmegebühr errechnet sich aus 1 € pro Unterrichtsstunde pro Teilnehmerin. Die Gruppen sind klein

und lernintensiv (zurzeit 7–10 Teilnehmerinnen).

Durch den guten und persönlichen Kontakt der Schulleitung zum Bezirksrat (Geschäftsstelle Migrationsausschuss) erhält die Schule einen Zuschuss für Lehrmaterialien.

Die EEB finanziert die Kursleitungshonorare und die Werbungskosten. Kinderbetreuung wird z. T. ehrenamtlich geleistet.

Weitere Zuschüsse aus dem Bereich der Kirche können Kirchengemeinden beim Landeskirchenamt oder über das Diakonische Werk beantragen.

Zur Lerngruppe, zum Lernverhalten und zum Unterricht

Die Gruppenzusammensetzung mit bis zu 13 unterschiedlichen Nationalitäten und sechs Religionen in einem Kurs erfordert ein hohes Maß an Flexibilität und Einfühlungsvermögen und schafft bei einigen Kursleiterinnen auch Unsicherheiten bei der Stoffvermittlung. Hier besteht Fortbildungsbedarf. Auch eine homogene Gruppenzusammensetzung mit z. B. vorwiegend Türkinnen ist nicht unproblematisch, da sie leicht geneigt sind, im Unterricht untereinander nur türkisch zu sprechen.

Lernverhalten der Teilnehmerinnen

Unterschiedliche Lernvoraussetzungen und Bildungsstände verlangen ebenfalls viel Geduld und Flexibilität. Bei reinen Alphabetisierungskursen sollte die Gruppe klein sein. Lernschwächere und Frauen mit geringem Bildungsstand bleiben auf Dauer eher weg. (Können wir dies verhindern? Sollten eher andere Lernformen als sog. kognitive angeboten werden? Dies bedarf m. E. noch einmal einer Sonderdiskussion und dem Austausch mit anderen PraktikerInnen.) Frauen mit mehr Bildungsvorerfahrung verbleiben eher in den Kursen.

Problematisch ist außerdem das Umlernen von jahrelang falsch gesprochenem Deutsch. Dies erfordert viel Einsatz und Geduld. Ein spezielles Lernverfahren dazu fehlt meines Wissens.

Wichtig für den Lernerfolg und die Beständigkeit der Frauen-Sprachkurse ist, dass neben und mit der Vermittlung von Sprache

- ◆ das Selbstbewusstsein der Frauen gestärkt wird,
- ◆ sie Erfolgserlebnisse haben,
- ◆ ihnen zugehört wird,
- ◆ ein Wir-Gefühl entsteht – (Identifizierung mit der Gruppe),

- ◆ praktische Erfahrungen und Erlebnisse mit und aus dem Kurs heraus entstehen,
- ◆ die Kursleitung beständig ist.

Der soziale Kontext der Teilnehmerinnen

Die Bedeutung dieses Umfelds ist für das Lernverhalten der Frauen nicht unerheblich: Häufig kommen die Frauen aus recht patriarchalen Familienstrukturen; so soll die Frau z. B. Deutsch lernen, aber nicht zu viel. Söhne melden ihre Mutter zum Kurs an, Männer nehmen den Kurs der Mutter wenig ernst oder Kinder machen sich lustig. Frauen bleiben dem Kurs fern, wenn ein/e Familienangehörige/r erkrankt. Aber es gibt auch positive Beispiele, z. B. wenn Kinder stolz sind auf ihre Mütter oder beide gemeinsam ihre Köpfe in ein Kinderbuch stecken und dies gemeinsam entziffern oder Mutter und Kind sich bei den Hausaufgaben gegenseitig helfen.

Notwendig erscheint es also, mehr Akzeptanz zu schaffen im direkten sozialen Kontext der Frauen. Wie, müsste noch diskutiert werden.

Unterricht: Konzepte und Methoden

Die Kursleiterinnen erarbeiten sich meist selbst ihr Konzept und auch ihr methodisches Vorgehen aus mehreren Lehrbüchern. Hier besteht Fortbildungsbedarf und der Wunsch nach Austausch untereinander.

Fortbildungswünsche von Kursleiterinnen der Ev. Erwachsenenbildung, Region Hannover, sind:

- ◆ Wie können Kursleitende sich im Lehr- und Lernverhalten auf die unterschiedlichen kulturellen Unterschiede der Teilnehmenden einstellen?
- ◆ Methodik-Didaktik in Deutschkursen für Migrantinnen.
- ◆ Lernzielkontrolle in Sprachkursen. Fortbildungen im Bereich der Alphabetisierung werden von der VHS Hannover durchgeführt. In diesem Bereich kooperieren EEB und VHS.

Zusammenfassung

Für eine erfolgreiche Initiierung von zunächst niedrighwelligen Sprachkursangeboten für Migrantinnen sind vertraute Personen aus dem unmittelbaren, meist institutionellen Lebensumfeld entscheidend. Migrantinnen – hier Mütter – werden nur selten selbst aktiv, auch wenn der Bedarf vorhanden

ist. Die beste Werbung für diese Kurse ist die Mund-zu-Mund-Propaganda.

Die Organisation und die Rahmenbedingungen der Kurse verlangen eine gute Kooperation von Anbieter (EEB) und der ortsnahen Institution (Schule) im sozialen Kontext der Teilnehmerinnen.

Die Kurse sind ein finanzielles Zuschussgeschäft, da die Teilnahmegebühr als Eintrittsschwelle in das Angebot nur niedrig sein kann.

Die Rahmenbedingungen der Kurse müssen zielgruppenspezifisch und bedarfsgerecht sein; dies betrifft die Unterrichtszeit (vormittags), den Unterrichtsort (stadtteil-, gemeindebezogen) und die Kinderbetreuung.

Probleme zu Beginn der Sprachkurse zeigten sich bei der sog. Selbstverpflichtung der Teilnehmerinnen zur regelmäßigen Teilnahme. (Zu berücksichtigen sind u. a. bei der Kursplanung nicht nur Schulferien, sondern auch islamische Feiertage.)

Im engen sozialen, familiären Kontext der Migrantinnen fehlt zum größten Teil die Akzeptanz, Wertschätzung und Unterstützung. Hier muss zusätzliche Überzeugungsarbeit geleistet oder in bestehende Kontakte integriert werden. Lernungeübte und Migrantinnen mit geringem Bildungsniveau bedürfen der besonderen Motivation und besonderer Lernangebote.

Frauenspezifische Curricula für Sprachkurse mit Migrantinnen fehlen meines Erachtens. Die Kursdurchführung verlangt ein hohes Maß an pädagogischem Know-how, Flexibilität und Einfühlungsvermögen in andere Kulturen.

Der längerfristige Lernerfolg der Teilnehmerinnen hängt davon ab, wie weit es gelingt, persönlichkeitsstabilisierende Erfolgserlebnisse zu vermitteln und einen guten Gruppenzusammenhalt herzustellen (auch über die Kurszeit hinaus).

Neben der Vermittlung von Sprache ist die Vertrautheit und Bindung ein wichtiges Kriterium für einen dauerhaften Lernerfolg. Das bedeutet, dass eine Kursleiterin über einen längeren Zeitraum in einem Kurs unterrichtet. Dies ist problematisch, da es Honorarkräfte sind, die besser bezahlt werden müssten. Bei einem besseren Honorarangebot wechseln sie, oder sie treten verständlicherweise eine feste Stelle an. ◆

Zur Bedeutung der MitarbeiterInnenfortbildung der EEB-Niedersachsen

Ina Mauritz

1. Zur Geschichte der MitarbeiterInnenfortbildung (MAF) 1986 – 2004

„Flexibilität und Bereitschaft zur ständigen pädagogischen Weiterentwicklung ist angesagt“. (Jahrbuch 18, 1998/99, S. 30)

Die Geschichte der MAF der letzten 18 Jahre wurde maßgeblich geprägt von der Entwicklung der Erwachsenenbildung in Niedersachsen (vgl. die Geschichte der Erwachsenenbildungsgesetze 1970–1984–1997–1999 und die damit verbundene Geschichte des Qualitätsentwicklungsprozesses seit 1996/97). Auch die verschiedenen Strukturveränderungen und die damit verbundenen personellen Entwicklungen innerhalb der EEB beeinflussten die Planungsstruktur, die Inhalte und Schwerpunktsetzungen (1991 Auflösung der EEB-Landesorganisation und Einrichtung der Pädagogischen Arbeitsstelle, 1994 Zusammenlegung der Pädagogischen und Theologischen Arbeitsstelle, 1998 Auflösung der Arbeitsstellen, Beginn des Regionalisierungsprozesses der EEB unter dem Motto „Dezentralisierung“, 1999 neue Satzung, 2000 neue Leitung, neue Strukturplanungen ...).

Dieser Prozess ist dokumentiert in den jährlichen Berichten zur MitarbeiterInnenfortbildung in den Jahrbüchern der vergangenen Jahre.

2. Ziele und Inhalte der MAF

„Wie können die Konsumenten wenigstens vor schlechten Kursen geschützt werden? Die älteste und klarste Antwort darauf heißt: durch gut ausgebildete und regelmäßig sich weiterbildende Lehrkräfte“. (Annegret Helmers, Fortbildung als Qualitätssicherung, Oldenburg 1995, S. 7)

Umfang und Qualität der örtlichen Bildungsarbeit der EEB werden entscheidend durch Personen und ihre Kompetenzen und Qualifikationen bestimmt – neben der finanziellen und sachlichen Ausstattung. Daher gehört die Fortbildung der MitarbeiterInnen schon seit jeher zu den wichtigsten Aufgaben der EEB Niedersachsen.

Zurzeit gibt es ca. 2.600 ehrenamtliche und/oder nebenberufliche KursleiterInnen in der EEB (Honorar-dozentInnen, ehrenamtliche und hauptamtliche MitarbeiterInnen der Kooperationspartner der EEB).

Die MAF richtet sich in erster Linie an diese in der EEB tätigen KursleiterInnen oder dient auch der Gewinnung neuer KursleiterInnen.

Die MitarbeiterInnenfortbildung in den letzten Jahren bezog sich schwerpunktmäßig auf drei Bereiche:

- ◆ Didaktik-Methodik der Erwachsenenbildung (z. B. das Baukastensystem „eeb-praktisch“ bzw. die „EEB-Spots“ in den Regionen oder das „Fernstudium Erwachsenenbildung“, aber auch Angebote der Praxisbegleitung u. a.).
- ◆ Angebote, die an Zielgruppen bzw. Themen der evangelischen Erwachsenenbildung orientiert sind (z. B. die Fortbildung für Eltern-Kind-Gruppen-LeiterInnen oder für KursleiterInnen in der Bildungsarbeit mit älteren Menschen und im Bereich der theologischen oder der gesellschaftspolitischen Bildung). Auch hier steht die didaktisch-methodische Vermittlung im Vordergrund. In den Seminaren werden die Zielvorstellungen der jeweiligen Bildungsarbeit reflektiert, verschiedene Methoden vorgestellt und ausprobiert und auf die Übertragbarkeit in die eigene Bildungsarbeit der Teilnehmenden hin überprüft.

- ◆ Angebote, die sich vornehmlich an die ehrenamtlichen und beruflich tätigen FunktionsträgerInnen der EEB richten: Ideen-, Themen-, Materialbörsen, Organisation – Planung – Verwaltung der EEB, Strukturfragen. Diese speziellen Angebote fanden in den letzten Jahren immer weniger Interesse und wurden dann in themen- oder zielgruppenspezifische Veranstaltungen integriert, vor allem auch in die Langzeitkurse für MitarbeiterInnen in Kirche und Diakonie (Fernstudium, Bildungsarbeit mit Älteren, eeb-praktisch).

Die Erstellung und Erprobung von Arbeitsmaterialien und Arbeitshilfen – auch ein wichtiges (und arbeitsintensives) Element der MitarbeiterInnenfortbildung – soll hier auch erwähnt, aber in diesem Zusammenhang nicht ausführlicher dargestellt werden.

3. Die MitarbeiterInnenfortbildung als Instrument der Qualitätssicherung

„Die Einrichtungen der Erwachsenenbildung haben darauf hinzuwirken, dass die Qualität ihrer Bildungsarbeit insbesondere durch Beratung in pädagogischen und organisatorischen Fragen und durch Mitarbeiterfortbildung gesichert und laufend verbessert wird“. (NEBG vom 17. 12. 1999, § 9)

Einige Daten zum Qualitätsentwicklungsprozess der EEB Niedersachsen:

- 1996/97 Beginn des Qualitätsentwicklungsprozesses der EEB
- 1997/98 Evaluation „eeb-praktisch“ – Begleitung der MAF-Entwicklung durch das DIE (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Frankfurt)
- 1998 1. Sitzung des Qualitätszirkels „MAF“ (Aufgaben: Evaluation „eeb-praktisch“; Entwicklung eines Rahmenkonzeptes zur MAF der EEB Niedersachsen), 1. Sitzung des Qualitätszirkels „Eltern-Kind-Arbeit“
- 1999 Abschlussbericht des DIE-Projektes
- 1999/2000 Erster Evaluationsbericht der EEB Niedersachsen (MAF als „Instrument der Personalentwicklung“)
- 2001 Veröffentlichung der Qualitätsstandards: „MAF“, „Eltern-Kind-Bildungsarbeit“ und „Programmhefte“
- 2002 Evaluation der MAF unter Mitarbeit des Pastoralsoziologischen Instituts an der Fachhochschule Hannover
- 2002–2004 Evaluation der EEB Niedersachsen durch ArtSet, Hannover
- 2004 Evaluationsbericht Evangelische Erwachsenenbildung Niedersachsen
- 2004 Zertifizierung nach LQW durch ArtSet

Qualitätsstandards der MitarbeiterInnenfortbildung der EEB

Rahmenkonzept

Im Rahmen des Qualitätszirkels „MAF“, in dem von 1998 bis 2000 unter der Leitung eines externen Beraters drei KollegInnen aus den örtlichen Geschäftsstellen, drei aus der Landesgeschäftsstelle und zwei Mitglieder des Beirats mitarbeiteten, wurden 1999 im Rahmen eines Rahmenkonzepts Qualitätsstandards der MAF erarbeitet.

Folgende Ziele der MAF wurden festgelegt:

MitarbeiterInnenfortbildung der EEB Niedersachsen

- ◆ greift den Bildungsauftrag der evangelischen Kirche auf und motiviert Menschen zur Mitarbeit in der evangelischen Erwachsenenbildung. Sie vermittelt und reflektiert Ziele und Inhalte kirchlicher Bildungsarbeit und stellt die Institution und die Strukturen von EEB nachvollziehbar dar,
- ◆ ermöglicht die Zusammenarbeit und bessere Vernetzung von haupt-, neben- und ehrenamtlich tätigen MitarbeiterInnen. Sie unterstützt dadurch den gemeinsamen Austausch sowie die Weiterentwicklung und Qualitätssicherung der kirchlichen Bildungsarbeit,
- ◆ gibt Impulse und qualifiziert für eine themen- und zielgruppenspezifische evangelische Bildungs- und Gremienarbeit. Entsprechende methodische und didaktische Kenntnisse werden vermittelt,
- ◆ fördert die Entwicklung persönlicher Kompetenzen, insbesondere die Fähigkeit zur Selbstreflexion, zur Kommunikation und zum kompetenten Umgang mit den verschiedenen Gruppen und Gremien im Bereich von evangelischer Bildungsarbeit.

Auf der Basis der genannten Ziele wurde ein Rahmenkonzept entwickelt mit folgenden Schwerpunkten:

- ◆ Ziele des Qualifikationsprozesses,
- ◆ TeilnehmerInnen,
- ◆ Themen,
- ◆ Rahmenbedingungen,
- ◆ ReferentInnen,
- ◆ Öffentlichkeitsarbeit,
- ◆ Evaluation und Qualitätsentwicklung.

Diese Qualitätsstandards wurden 2001 veröffentlicht.

4. Statistische Daten MAF 1992 – 2002

Die Anzahl der Unterrichtsstunden im jeweiligen Themenschwerpunkt zeigt die Tabelle rechts:

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Thema												
Gesellschaftsbezogene Bildung	87	155	150	77	41	87	0	13	22	18	–	–
Theologische/religiöse Bildung	71	60	89	35	20	33	49	72	47	30	172	137
Frauen-/Männerbildung	40	105	56	88	54	66	94	36	16	28	–	–
Familienbildung/ E-K-Bildungsarbeit	318	392	386	348	293	449	458	431	444	421	416	393
Bildungsarbeit mit Älteren	124	78	127	58	38	143	56	54	51	48	58	49
Theorie und Praxis der EB	466	386	201	231	216	145	66	110	101	136	136	56
Bildung mit Suchtkranken (bis 1998 incl. „Sonstiges“)	12	73	88	19	37	30	80	52	55	70	73	81
Berufsbezogene Bildung	–	–	–	–	–	–	–	–	91	28	42	39
Summe	1.118	1.249	1.097	856	699	953	803	768	827	779	864	755
Zahl der Teilnehmer	1.412	1.654	1.421	1.191	1.009	1.265	1.119	1.147	1.378	1.364	1.269	1.076
Zahl der Veranstaltungen	115	127	104	90	79	100	88	91	100	99	106	94

In dieser Tabelle zeigt sich deutlich das Auf und Ab der Strukturveränderungen innerhalb der EEB, der damit verbundenen personellen Entwicklungen und der Schwerpunktsetzung in verschiedenen Fachbereichen.

Einer deutlichen Steigerung in den Angeboten der religiösen/theologischen Bildung steht die deutliche Abnahme im Bereich der gesellschaftsbezogenen Bildung und der Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung entgegen. Stark schwankende Zahlen – wie z. B. in der Bildungsarbeit mit Älteren sind dadurch zu erklären, dass in den Jahren mit hoher Unterrichtsstundenzahl Langzeitkurse wie z. B. das Fernstudium „Älterwerden und Lebensgestaltung“ angeboten wurden. Auch der Grundkurs „Erwachsenenbildung“ des Fernstudiums als methodisch-didaktische Langzeitfortbildung schlägt sich mit hoher Stundenzahl nieder, früher ein regelmäßiges EEB-Angebot, zuletzt 1998–2000 durchgeführt.

Allgemein zeigt sich ein Trend von Wochenendseminaren hin zu Eintagesseminaren. Dies entspricht einerseits den Interessen der Teilnehmenden andererseits auch der zunehmenden beruflichen Belastung des pädagogischen Personals der EEB.

5. MAF: Anerkennung und Kritik

Einige positive Voten

Ein Auszug aus dem Bericht „Evaluation der MitarbeiterInnenfortbildung 2002“ (interne Veröffentlichung November 2003) dokumentiert den anerkannten Qualitätsstandard der MAF der EEB:

„Die Zufriedenheit der Teilnehmenden sowohl hinsichtlich der Veranstaltungsqualität, der Beurteilung der Qualität der Dozenten und Dozentinnen

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

Ebenso wird auch im LQW-Gutachten „Qualitätssicherung in der EEB Niedersachsen“ (Hannover 2003) die MAF der EEB besonders hervorgehoben: Abschnitt Qualitätsbereich 4: Qualität des Lehrens S. 10 f.:

„... Fortbildung wird angeboten. Mitarbeiterfortbildung ist ein Arbeitsschwerpunkt der EEB mit hohem Qualitätsstandard“ – und weiter. „... Die EEB hat in der Vergangenheit viel Energie in die Qualitätssicherung für den Bereich Mitarbeiterfortbildung gesteckt. Dieser Bereich wird auch in die Evaluation einbezogen. Insgesamt ist in diesem

Bereich eine der Stärken der EEB zu sehen. Besonders zu erwähnen sind in diesem Zusammenhang: Gezielte Fortbildungen sind Ergebnis der Personalentwicklungsgespräche; Qualitätsstandards für MAF; Verpflichtende Fortbildungen für bestimmte Bereiche (sensible Bereiche); erstaunlich hohe Zahl von Fortbildungsbesuchen der Ehrenamtlichen; Fortbildungsprogramm wird allen Dozenten zugeschickt“.

MAF in der Kritik

Natürlich gab und gibt es im Verlauf der Jahre immer wieder kritische Voten, die an dieser Stelle nicht verschwiegen werden sollen:

Erster Kritikpunkt: Abgrenzung „MAF“ und „allgemeine Fortbildung“

Unter „MitarbeiterInnenfortbildung der EEB“ sind Seminare/Maßnahmen zu verstehen, die in erster Linie für KursleiterInnen der EEB, aber auch für sonstige MitarbeiterInnen der EEB (GeschäftsführerInnen, VerwaltungsmitarbeiterInnen, ehrenamtlich Mitarbeitende in Gremien...) gedacht sind – und solche, die es werden wollen (!). Sie hat damit in erster Linie das Ziel, der Ausgestaltung und Unterstützung der örtlichen Bildungsarbeit zu dienen. Nicht dazu zählen die Veranstaltungen, die die EEB für MitarbeiterInnen aus Kirche und Diakonie anbietet und durchführt, die zwar eine Qualifizierung ihrer Arbeit im kirchlichen Bereich (Kirchenvorstand, Kindergottesdienst etc.) durch Fortbildung erhalten wollen, diese aber danach nicht in der EEB einsetzen. Nicht immer gelingt es, in den Angeboten der MAF diese Trennung scharf vorzunehmen, zumal MAF-Veranstaltungen auch zur Gewinnung von KursleiterInnen der EEB dienen oder zur Mitarbeit in EEB-Gremien vor Ort (z. B. durch das Fernstudium) motivieren sollen.

Zweiter Kritikpunkt: MAF wird „zu billig“ angeboten

MAF ist ein Bereich innerhalb der EEB, der bisher stark bezuschusst wurde. Bewusst wurden die Teilnahmegebühren niedrig gehalten, um die Arbeit der meist ehrenamtlichen KursleiterInnen durch preisgünstige Qualifizierungsangebote zu honorieren und zu unterstützen. KritikerInnen dieser Maßgabe befürchten, dass die Angebote dadurch als weniger wertvoll angesehen werden könnten oder möchten das MAF-Budget an anderer Stelle verwenden.

Dritter Kritikpunkt: MAF wird „auf Verdacht“ geplant und durchgeführt

Spätestens seit der Auseinandersetzung um die Qualitätssicherung in den Bildungseinrichtungen gewann der Begriff der „Bedarfsanalyse“ an Bedeutung und wurde im Bildungsmanagement als Voraussetzung für ein teilnehmerorientiertes Bildungsangebot zunehmend gefordert. Dass umfassende Bedarfsanalysen in der Praxis kaum machbar sind (weil im Verhältnis zu der Relativität der Ergebnisse zu aufwändig und kostspielig), zeigt sich auch in der Bildungsarbeit vor Ort. Einzelne praxisnahe Methoden der Bedarfsanalyse werden zur Zeit ausprobiert.

Im Bereich der MAF wurde die Bedarfsorientierung dadurch sichergestellt, dass in den Planungssitzungen Vertreter aus den regionalen Geschäftsstellen (früher auch pädagogische MitarbeiterInnen, die für einen Planungsbereich zuständig waren) und FachbereichsleiterInnen den Bedarf (aus regionalen Bedürfnissen, Vorschlägen aus der Mitarbeiterschaft und von den Teilnehmenden, aktuell theoretischen Diskussionen usw.) zusammengetragen haben und dann das jährliche MAF-Programm zusammenstellten.

Vierter Kritikpunkt: Die Themen der MAF spiegeln sich zu wenig in der örtlichen Bildungsarbeit

Dieser Punkt stimmt nur mit Einschränkungen. In manchen Fachbereichen wird und wurde ständig überprüft, welche Themen sich in der örtlichen Arbeit wiederfinden. Manchmal zeigte sich auch, dass es leichte thematische Veränderungen gab, was den pädagogisch

engagierten KursleiterInnen vor Ort zugestanden werden muss und nichts darüber aussagt, dass sie durch die MAF keine Anregung oder Kompetenzerweiterung erhalten hätten. Auch spiegeln sich viele Inhalte von MAF's als „Haltung“ oder auch Schlüsselqualifikation von KursleiterInnen wieder – wie z.B. in einer verbesserten Kommunikations- und Leitungsfähigkeit, oder in der veränderten Einstellung zu religiösen/theologischen Fragestellungen, was allerdings wirklich nicht konkret nachweisbar ist.

Manche dieser Punkte wurden in der Diskussion der letzten Zeit um eine Neukonzeption von MAF aufgegriffen und finden ihren Niederschlag in einer „Neukonzeption der Fortbildungen der EEB – Fortbildungskonzept 2005“

6. Wünsche für die Zukunft

Trotz finanzieller Engpässe und personeller Veränderungen wünsche ich der EEB, dass in Zukunft der Erhalt einiger wichtiger Qualitätsstandards von MAF gewährleistet sein wird wie z. B.:

- ◆ breit gefächerte Angebote zur Qualifizierung von KursleiterInnen und Kursleitern unterschiedlicher Zielgruppen und mit unterschiedlicher Thematik, wie es im „Leitbild“ der EEB unter „Themen und Projekte“ formuliert ist,
- ◆ flächendeckende regionale Angebote im Bereich „Methodik und Didaktik der Erwachsenenbildung“ („eebspots“ u. a.),
- ◆ Durchführung von Langzeitkursen, wie z. B. dem Fernstudium „Grundkurs Erwachsenenbildung“ oder dem Fernstudium „Älterwerden und Lebensgestaltung“. ◆

„Dinner und Dialog – Geistige Kost ansprechend serviert“

Gudrun Germershausen

Eine Einladung zu „Dinner und Dialog“ klingt verheißungsvoll: eine Kombination aus weltlichen Genüssen, geistiger Erbauung, Gesprächen und Begegnung erwartet Sie!

1998 begonnen hat „Dinner und Dialog“ nach 7 Jahren mittlerweile einen festen Platz in der Bildungslandschaft und findet mit 70–100 Teilnehmenden pro Veranstaltungsabend besten Zuspruch – dies und die eigene Freude an dieser Form von Bildungsarbeit sind Grund genug, davon zu berichten!

Von der Idee...

Ein Frauenkreis, ein Männerkreis in einer Kirchengemeinde und das Bedürfnis, über die eigene Gruppe und die eigene Gemeinde hinaus wichtige und interessante Themen des Glaubens aufzugreifen, sich auseinander zu setzen mit Fragen über Gott und die Welt. Dazu die Idee, dass für eine fundierte Auseinandersetzung die Zusammenarbeit mit Fachreferentinnen und -referenten bereichernd für alle wäre.

...zum Kooperationsprojekt

Durch bestehende Zusammenarbeit und gute Erfahrungen miteinander entwickelt sich „Dinner und Dialog“, eine Kooperation von Gemeinde und übergemeindlichen Diensten: Vertreter von Frauen- und Männerkreis, der Pfarrer der Gemeinde, ein Mitarbeiter des Ev.-luth. Missionswerks bzw. nach dessen Ausscheiden ein Mitarbeiter des Amtes für Religionspädagogik und eine pädagogische Mitarbeiterin der Evangelischen Erwachsenenbildung. Gemeinsam werden Themen und Inhalte überlegt, die die Interessen unterschiedlicher Gruppen auch über Gemeindegrenzen hinaus aufgreifen.

Was wir erreichen möchten...

lässt sich zunächst einmal ganz schlicht formulieren: es ist der Versuch, grundlegende Glaubensfragen und Lebensthemen allgemeinverständlich darzustellen und darüber miteinander ins Gespräch zu kommen. Räume möchten wir öffnen, in denen Menschen sich begegnen und sich miteinander religiöse Inhalte erschließen, aber auch innehalten, die „alten“ Fragen aufgreifen, die sich in stetig verändernden Lebenskontexten immer wieder neu stellen.

Erreichen möchten wir Dialog- und Lernfähigkeit, die erwachsen kann aus der Begegnung mit dem Evangelium.

...und wen wir ansprechen wollen

Im Vorbereitungskreis verständigen wir uns sehr schnell auf ein wichtiges Merkmal dieser Reihe: „Dinner und Dialog“ möchte an religiösen Themen Interessierte einladen, egal ob Christen, anderer oder keiner Konfession angehörend, ob zu dieser oder einer anderen Gemeinde zugehörig oder eher kirchlich distanziert, ob intensiv mit Glaubensfragen befasst oder eher kritisch schnuppernd. Wesentlich ist uns dabei, dass „Dinner und Dialog“ keine akademische Lehrveranstaltung wird, die sich in erster Linie an kirchliche Insider wendet. Wer möchte kann kommen und mitreden!

Wie läuft „Dinner und Dialog“ ab?

Wie können wir Interesse wecken und wie dafür sorgen, dass Informationen ankommen? Wie kann das wechselseitige Gespräch und die Auseinandersetzung gefördert werden? Sicher, das Thema ist wichtig – aber in zunehmendem Maß ist nicht mehr nur das Thema

oder der Referent/die Referentin, sondern das gesamte „Setting“ für das Gelingen einer Veranstaltung gefragt und kann zur Teilnahme motivieren. Einen Blick auf die Methoden stelle ich daher vor die Darstellung der Themen.

„Dinner und Dialog“ ist, wie oben bereits anklang, eine bewährte Mixtur aus Vortrag, Gesprächsgruppen und gemeinsamem Essen. Jeder Kursabend folgt einem klaren, gleichbleibenden Raster:

19:00 Uhr Begrüßung

19:10–19:55 Vortrag zum Thema

19:55–20:30 moderierte Kleingruppen

20:30–21:00 Pause mit Imbiss

21:00–21:25 Plenum, Rückfragen

21:25–21:30 Segen, Verabschiedung

Mit dem Begleichen eines Teilnahmebeitrags vor Veranstaltungsbeginn erhält jede/r einen Klebepunkt aus einer Farbpalette von bis zu 8 unterschiedlichen Farben. Wer das erste Mal bei „Dinner und Dialog“ dabei ist, fragt nach, „alte Hasen“ wissen bereits, dass die farbigen Punkte bunt durcheinander vergeben werden und damit schon einmal die Einteilung der Kleingruppen vorgenommen wird.

Die Referenten

Die Auswahl der Referenten zu dem jeweiligen Thema richtet sich natürlich nach deren Fachkompetenz. Ebenso gefragt – vielleicht sogar noch wichtiger – ist jedoch deren Fähigkeit, einer Gruppe Inhalte allgemeinverständlich gut zu vermitteln. Welche Referenten wir bislang eingeladen haben, wird aus der Übersicht deutlich.

Die Gesprächsgruppen

Je nach Anzahl der Teilnehmenden finden pro Abend 6–8 Kleingruppen statt. Das Gemeindezentrum Emmauskirche ist der „ideale“ Veranstaltungsort für „Dinner und Dialog“. Neben dem Kirchenraum für den Vortrag und dem Saal für das gemeinsame Essen bietet es räumliche Möglichkeiten für bis zu 8 Gesprächsgruppen mit 10 bis max. 14 Personen. Dies ist dann die „natürliche Obergrenze“, die wir auch schon erreicht haben!

Zugegeben, anfangs war nicht Jede und Jeder von den Gesprächsgruppen begeistert. Anfragen wie: „Muss das sein, können wir nicht im Plenum diskutieren?“ wurden gestellt. Sehr schnell wurden den meisten jedoch die ande-

ren Möglichkeiten und die andere Qualität der Arbeit in Gruppen deutlich.

Jede Punktfarbe hat eine Raum, die Punktevergabe gewährleistet auch, dass die Gruppen alle ähnlich groß sind. Pro Gruppe gibt es einen festen Moderator, eine Moderatorin, der/die die Gesprächsleitung übernimmt und Gesprächsimpulse setzt. Jede/r in der Gruppe hat die Chance, in einer erstmal wenig bekannten Runde Eindrücke, simple Verständnisfragen oder kritische Nachfragen zu äußern, zuzuhören, was andere zu sagen haben, zu diskutieren, zur Begegnung. Die Moderatoren nehmen besondere Diskussionspunkte oder Fragen der Gesprächsgruppe auf, um im Schlussplenum wieder darauf zurückzukommen.



Die Pause

Pausen sind wichtig und oft passiert dort das eigentlich Wesentliche. Natürlich wird gegessen! Dank des Küster Ehepaares in der Emmauskirche und ihrer Liebe für gutes Essen gibt es kleine leckere Speisen. Jetzt können Gespräche fortgesetzt werden mit Menschen aus der Kleingruppe oder mit Personen, die zufällig an dem gleichen Tisch sitzen. Einen Gesprächsgegenstand und gemeinsame Erfahrungen gibt es schon. Vielleicht ist das ja der Grund für den hohen Lärmpegel im Saal...?

In der Pause treffen sich die Moderatoren der Gruppen gemeinsam mit dem Referenten/der Referentin. In Windeseile werden Erfahrungen ausgetauscht: Wie wurde das Referat aufgenommen? Was war den Teilnehmenden wichtig? Welche Fragen und Diskussionspunkte haben sich noch ergeben? Eine Prioritätenliste der noch offenen Fragen an den Referenten entsteht, die Moderatoren verständigen sich auf 8 bis 12 Fragen, die den Diskussionen der Gruppen entsprechen. Dabei wird aus jeder Gruppe mindestens eine Frage aufgenommen. Der Referent/die Referentin kann in dieser "Moderatorenrunde" dabei sein und so ganz direkte Rückmeldungen zu dem Vortrag erhalten und sich gleichzeitig schon einmal auf die Fragen einstellen.

Das Abschlussplenum

Nach Gruppenarbeit und Pause beenden wir die Veranstaltung im Plenum. Die besondere Herausforderung an den Referenten ist, auf die Fragen der Kleingruppen in den 25 Minuten des Plenums einzugehen. Für 8 bis 12 Fragen ist das eine kurze Zeitspanne, die Erfahrung hat aber gezeigt, dass es möglich ist! Die Fragen werden von den ModeratorInnen gestellt. Weitere Rückfragen der Teilnehmenden sind nicht vorgesehen, dies würde den zeitlichen Rahmen sprengen.

Mit einem Segen beenden wir jeden Abend, pünktlich um 21:30 Uhr, damit die letzte Straßenbahn noch erreicht werden kann.

Die Inhalte...

Die Inhalte der Veranstaltungen seit 1997 sowie der bis 2005 geplanten Veranstaltungen sind in der Tabelle auf der nächsten Seite zusammengefasst.

Fazit:

Mit „Dinner und Dialog“ haben wir wohl eine „Marktlücke“ entdeckt – und gefüllt. Dies ist nicht Resultat detaillierter Marktforschungsarbeit – aber auch kein Zufall! Ich neige dazu zu behaupten, dass genaues Hinhören und Zuhören, Ernstnehmen von Fragen und beständiges Hinterfragen bedeutsam ist.

Fortsetzung Seite 22

Darüber hinaus greift die Erkenntnis, dass sich Wahrheit im Dialog erschließt und die Besinnung auf evangelische Grundfähigkeiten.

Mit Freude konstatiere ich auch, dass Menschen zu „Dinner und Dialog“ kommen, „weil die Mischung und die Veranstaltung so gut ist, so kurzweilig. Erst ein interessanter Referent oder eine Referentin mit einem gut verständlichen Vortrag, dann die Möglichkeit zum Mitdiskutieren in den Kleingruppen und zwischendurch ‚Häppchen‘, noch etwas gutes für den Bauch – insgesamt eben eine runde Sache“ (Zitat einer Teilnehmerin).

Äußerungen vieler Teilnehmender – übrigens ca. 40% Männer, 60% Frauen – zeigen, dass dies keine Einzelmeinung ist. Und schließlich sprechen auch die Teilnahmezahlen für sich.

Mein Eindruck ist auch, dass „Dinner und Dialog“ fast schon ein „Markenname“ geworden ist. Teilnehmende äußern immer wieder, dass sie kommen werden, „egal welches Thema, es ist immer interessant bei euch“.

Veranstaltungen dieser Art sind nur möglich durch die Mithilfe vieler Ehrenamtlicher im Vorfeld und an den jeweiligen Abenden und Dank des Küsterehepaares der Gemeinde. Ihnen allen an dieser Stelle einen herzlichen Dank!

Wie geht es weiter?

Das Thema für 2005 ist bereits geplant: „Zeit-Ansage?“ Aus unterschiedlichen Blickwinkeln wollen wir uns Zeit nehmen für die Zeit. Aus physikalischer, philosophischer und biblischer Sicht hoffen wir auf Anregungen und Impulse für den eigenen Umgang mit „Zeit“. Und falls Sie Lust auf „Dinner und Dialog“ bekommen haben: jeweils dienstags ab 19:00 Uhr, am 8. und 22. Februar sowie am 8. März 2005 sind Sie uns herzlich willkommen! * ♦

* Gemeindezentrum Emmauskirche, Braunschweig Weststadt, Muldeweg 5, 39120 Braunschweig. Bitte vorher anmelden unter: 05331/802 – 544.

Dinner und Dialog – Themen und Referenten

1997/1998

Thema: *Was glaubst du denn? Weltreligionen im Gespräch.*

Judentum: Miriam Rödiger, Braunschweig
Islam: Hamideh Mohagheghi, Islamwissenschaftlerin, Wunstorf
Hinduismus: Prof. Tilak Raj Chopra, Meckenheim
Buddhismus: Oliver Peterson, Tibet. Zentrum

1999

Thema: *Was glaubst du denn? Christliche Konfessionen im Gespräch.*

Rumänisch-Orthodoxe Gemeinde: Pfarrer Dr. Vasile Florea
Pfingstlich-Charismatische Gemeinde: Pastor Werner, Braunschweig
Gemeinschaft der Siebenten-Tages-Adventisten: Pastor Marschner, Braunschweig

2000

Thema: *Credo – das christliche Glaubensbekenntnis*

1. *Artikel Schöpfung und Wissenschaft:* Dr. Eike-Christian Hirsch, Hannover
2. *Artikel Historischer Jesus, verkündigter Jesus:* Prof. Gerd Theissen
3. *Artikel Ursprung und Zukunft der Kirche:* Brunhilde Raiser, Siglingen
Mein Glaubensbekenntnis: Prof. Dr. Fullbert Steffensky, Hamburg

2001

Thema: *Segen und Segenshandlungen*

Vom unverdienten Segen: Ruth Lapide, Frankfurt
Segen u. Segenshandlungen in unterschiedlichen Lebensaltern: Prof. Dr. Josuttis, Göttingen
Segnungen von Lebensgemeinschaften: Dr. Bodo Wiedemann, Düsseldorf
Das Wort der Bibel in der Formel des Segens: Prof. Dr. Klaus Berger, Heidelberg

2002

Thema: *Verständnis der Menschenwürde in den Weltreligionen.*

Die Würde des Menschen im Christentum: Prof. Dr. Gottfried Orth, Braunschweig
Die Würde des Menschen im Judentum: Dr. Henry Brandt
Die Würde des Menschen im Islam: Amir Zaidan, Florstadt

2003

Thema: *„Kritik an der Bibel – Kritik durch die Bibel!“*

Gotteswort und Menschenwort: Landesbischof Dr. Friedrich Weber, Braunschweig,
Der verfälschte Jesus: PD Dr. Bernd Wander, Düsseldorf
Prophetie am Ende? Visionen von Kirche heute: Oberkirchenrätin Dr. K. Gäfgen-Track, Hannover

2004

Thema: *Unbeirrbar – Lebensbilder couragierter Menschen*

Dietrich Bonhoeffer: Prof. Dr. Christian Gremmels, Kassel
Albert Schweitzer: Dr. Wolfgang Müller, Oldenburg
Hannah Arendt: Dr. Rainer Behring, Köln

2005

Thema: *„Zeit-Ansage!“*

Zeit aus physikalischer Sicht: PD Dr. Robert Wynands, Braunschweig, angefragt
Zeit aus philosophischer Sicht: Dr. Olaf Geramanis, München, angefragt
Zeit aus biblischer Sicht: Prof. Hartmut Rosenau, Kiel, angefragt

Evangelische Kreisakademie Verden

Neues EEB-Projekt erfolgreich gestartet!

Angela Biegler

Die EEB Niedersachsen und der Kirchenkreis Verden haben zum 1. Oktober 2003 gemeinsam die Evangelische Kreisakademie Verden gegründet. Mit diesem Modellprojekt, das vom Innovationsfond der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers eine finanzielle Förderung erhält, wird auf der Handlungsebene eines Kirchenkreises ein neues Bildungskonzept ausprobiert.

Warum es zur Gründung einer Evangelischen Kreisakademie im Kirchenkreis Verden kam ...

Nachdem die Geschäftsstelle der EEB Arbeitsgemeinschaft Verden-Rotenburg erst im Sommer 2001 ihre Arbeit aufgenommen hatte, drohte bis Sommer 2004 bereits durch Einsparzwänge und damit verbundene Beschlüsse des Beirates der EEB Niedersachsen die Schließung der Geschäftsstelle. Die drohende Schließung löste im Vorstand der EEB Arbeitsgemeinschaft eine erneute Diskussion über den Stellenwert von EEB in den beiden Kirchenkreisen aus. Deutlich wurde bei diesem Austausch, dass ungern auf die Potenziale der EEB Geschäftsstelle verzichtet werden würde, dass aber die Potenziale konzeptionell noch besser als bisher genutzt werden müssten. So begann eine Diskussion um weitergehende Konzepte für die Bildungsarbeit im Kirchenkreis Verden, an der die Herren Hans-Jürgen Lange und Dr. Walter Jarecki aus dem Vorstand der EEB Verden-Rotenburg sowie der Superintendent des Kirchenkreises Verden, Herr Dieter Rathing, teilnahmen. Es entstand so die Idee einer *Kreisakademie als besonderes Handlungsinstrument im und für den Kirchenkreis*. Als mögliche Aufgaben einer solchen Kreisakademie wurden genannt:

Herausforderungen im regionalen Bezug aufgreifen,

- ◆ um dadurch als Kirche zu bestimmten Themen Stellung zu nehmen,
- ◆ um den Dialog mit Verantwortlichen vor Ort zu suchen,
- ◆ um das ehrenamtliche Engagement zu fördern,
- ◆ um Verantwortung für das Gemeinwesen wahrzunehmen und zu gestalten.

Neue Formen des Dialogs und der Präsentation kirchlicher Arbeit ermöglichen,

- ◆ um als Kirchenkreis an verschiedenen Standorten zu bestimmten Themen sichtbar zu werden,
- ◆ um verschiedene Zielgruppen durch unterschiedliche Veranstaltungsformen anzusprechen,
- ◆ um Räume für Begegnung und Dialog zwischen Bürgern/innen und Verantwortlichen im Kirchenkreis bzw. Landkreis anzubieten,
- ◆ um kirchliche Arbeit zu ausgewählten Themen besser zu vernetzen und zu präsentieren.

Mehr Dienstleistung im Bildungsmanagement für Kirchengemeinden anbieten,

- ◆ um die Gemeinden durch die Delegation von Themenschwerpunkten zu entlasten,
 - ◆ um durch die Arbeit in Projektgruppen zu den jeweiligen Themenschwerpunkten neuen Raum für inhaltliche Diskussionen anzubieten,
 - ◆ um die Kompetenzen im Kirchenkreis durch die Arbeit an Schwerpunkten besser zu nutzen bzw. zu vernetzen und diese auch sichtbar zu machen,
 - ◆ um relevante Fragenstellungen im Kirchenkreis durch regionale Bildungsangebote gezielt zu bearbeiten,
- Ortsnahe und bedarfsgerechte Fortbildungen für Ehrenamtliche im Kirchenkreis entwickeln,*

- ◆ um spezielle Angebote für Ehrenamtliche anzubieten, die die Motivation und Identifikation stärken,

- ◆ um durch regelmäßige Fortbildungen von Ehrenamtlichen zu einem Teil der Qualitätssicherung im Kirchenkreis beizutragen,
- ◆ um durch bedarfsgerechte Fortbildungen Anregungen für die konzeptionelle Weiterentwicklung bestehender und zukünftiger Formen ehrenamtlicher Arbeit zu gewinnen,
- ◆ um so auch Teilaufgaben einer Freiwilligenagentur zu übernehmen.

Aus den eben beschriebenen möglichen Aufgaben für eine Kreisakademie entwickelten sich viel Begeisterung und die ersten Ansätze für ein Konzept. Diese Konzeptideen wurden dann in verschiedenen Gremien des Kirchenkreises beraten. Das jetzige Konzept für die Ev. Kreisakademie wurde im September 2003 verabschiedet.

Zum Konzept der Evangelischen Kreisakademie Verden

Die Ev. Kreisakademie ist eine Einrichtung des Kirchenkreises Verden und der Ev. Erwachsenenbildung Niedersachsen. Sie lädt ein zum Dialog über wichtige Themen unserer Zeit.

Die Ev. Kreisakademie versteht sich als ein Forum des vorurteilslosen Gesprächs und des Austausches unterschiedlicher Interpretationen und Deutungen von Gegenwartsfragen. In die Vielfalt verschiedener Auffassungen bringt sie die Perspektive des christlichen Glaubens ein.

Die Ev. Kreisakademie bietet jährlich Veranstaltungen zu zwei Schwerpunkten an. Die Angebote der Akademie wenden sich an alle interessierten Bürger und Bürgerinnen und wollen im Rahmen jedes Themas gezielt einen Raum anbieten:

- ◆ für die Diskussion und die Deutung von sozialen Fragen und gesellschaftlichen Herausforderungen im Kirchenkreis bzw. Landkreis Verden,
 - ◆ für den Dialog zwischen Bürgern, Bürgerinnen und Verantwortlichen aus Kirche, Politik, Wirtschaft und Kultur,
 - ◆ für die Erörterung und Entwicklung von gemeinsamen Lösungsstrategien in Bezug auf regionale Herausforderungen,
 - ◆ für die Stärkung und Förderung des ehrenamtlichen Engagements durch qualifizierte Fortbildungsangebote.
- Das Angebotsprofil* der Kreisakademie ist deshalb gekennzeichnet durch:



- ◆ Ausgewählte Themenschwerpunkte bzw. Schwerpunktprogramme zu gesellschaftlichen Herausforderungen im regionalen Bezug (2 Themenschwerpunkte pro Jahr).

- ◆ Differenzierte Veranstaltungsformate zur Präsentation und „Verankerung“ der jeweiligen Schwerpunktthematik an verschiedenen Standorten im Kirchenkreis bzw. Landkreis Verden.

- ◆ Gezielte Beteiligungs- und Fortbildungsangebote zur Stärkung und Förderung des ehrenamtlichen Engagements im Rahmen der ausgewählten Themenschwerpunkte.

Die Auswahl der jeweiligen Themenschwerpunkte wird in den Gremien des Kirchenkreises beraten und vom Vorstand und Beirat der Kreisakademie festgelegt. Die Umsetzung der Thematik (Planung und Beratung der inhaltlichen Schwerpunkte, der Zielgruppen, der Veranstaltungsformate etc.) wird von einer Projektgruppe, bestehend aus Vorstand, Beirat und jeweiligen thematischen „Fachleuten“, diskutiert.

Die nachfolgende Beschreibung des ersten Halbjahresprogramms verdeutlicht nochmals den konzeptionellen Ansatz der Ev. Kreisakademie. Natürlich wird das gesamte Konzept auf Wunsch auch gern zur Verfügung gestellt!

Vom Konzept zum ersten Halbjahresprogramm

Das erste Programm der Ev. Kreisakademie befasste sich mit dem Schwerpunkt „An der Grenze des Lebens: Tod und Sterben bedenken“. Das Thema wurde aufgegriffen, weil im Kirchenkreis u. a. die Aspekte: Bestattung von Frühgeborenen, Änderungen des Bestattungs- und Friedhofsrechts sowie das Für und Wieder eines Krematoriums

in Verden sehr kontrovers diskutiert wurden. Insgesamt wurden 18 Veranstaltungen im Zeitraum von Oktober 2003 bis März 2004 an verschiedenen Orten im Kirchenkreis angeboten und mit Erfolg durchgeführt. Zum Programmangebot gehörten Veranstaltungen wie:

- ◆ ein Eröffnungsvortrag: „Mein Tod gehört mir. Bestattungskultur im Umbruch“,
- ◆ ein Talk am Dom: „Die Urne im Bücherregal?“,
- ◆ ein „Besuch des Museums für Sepulkralkultur in Kassel“,
- ◆ eine Info-Veranstaltung für Erziehende: „Wenn Kinder trauern ... Wie können wir sie begleiten und sinnvoll unterstützen?“,
- ◆ ein 6-teiliges Seminar: „Dem Tod entgegengehen – Tod und Sterbegleitung in Literatur“,
- ◆ ein Kollegialer Austausch für Pflegekräfte in Heimen und Diakonie-/Sozialstationen: „Würdevoll sterben im Pflegeheim – Formen der Aussegnung“,
- ◆ ein Seminar für ehrenamtliche Mitarbeiterinnen der Ev. Krankenhaushilfe: „Wenn uns das Leid die Sprache verschlägt“,
- ◆ eine Info-Veranstaltung: „Die Patientenverfügung...“,
- ◆ ein Seminar für Eltern und Erzieher/innen: „Wenn Kinder sterben...“,
- ◆ eine Ausstellung des Sepulkralmuseums aus Kassel: „schrittweise – eine Annäherung an das Unvermeidliche“ in Kooperation mit dem Domherrenhaus/Historischen Museum Verden und der Hanns-Lilje-Stiftung aus Hannover,
- ◆ ein Theologisches Winterseminar: „Was folgt dem Leben?“,

- ◆ verschiedene Vorträge, wie: „Bedarf das Leben der Last?“, „Der Tod im Volksbrauch“, „Jenseitsvorstellungen in anderen Religionen“,
- ◆ ein Seminar: „Der Tod im Bilderbuch. Ist sterben wie einschlafen?“,
- ◆ und eine Szenische Lesung und Musik der Renaissance: „Der Berner Totentanz des Nikolaus Manuel Deutsch“.

Die aufgeführten Veranstaltungen fanden an unterschiedlichen Orten und mit verschiedenen Kooperationspartnern im Kirchenkreis Verden statt.

Die Resonanz auf das erste Schwerpunktthema der Ev. Kreisakademie war überwältigend. An den insgesamt 18 durchgeführten Veranstaltungen nahmen 976 Menschen teil.

Das heißt, viele Menschen im Kirchenkreis Verden – aber auch aus anderen Kirchenkreisen wie Hoya oder Rotenburg – haben die vielfältigen ersten Veranstaltungsangebote der Ev. Kreisakademie genutzt, um sich mit verschiedenen Aspekten des Schwerpunktthemas auseinander zu setzen, sich zu informieren und auszutauschen.

Besonders erfreulich war auch die Zusammensetzung der Besucher/innen bei den Veranstaltungsangeboten. Bei der Mehrzahl der Veranstaltungen nahm mindestens ein Drittel – zum Teil auch bis zur Hälfte – Besucher/innen teil, die nicht zum „traditionellen kirchlichen“ Publikum zählen.

Der konzeptionelle Ansatz der Ev. Kreisakademie: halbjährliche Themenschwerpunkte mit vielfältigen Veranstaltungsformen für unterschiedliche Zielgruppen an verschiedenen Orten im Kirchenkreis Verden, kann nach diesen ersten Erfahrungen als gelungen bezeichnet werden. Denn: kein Veranstaltungsangebot des ersten Programms



ist ausgefallen und die unterschiedlichen Angebote wurden an allen Orten von Teilnehmenden aus dem gesamten Kirchenkreis – und darüber hinaus auch aus anderen Regionen – gut besucht.

Der lange Programmzeitraum hat außerdem bewirkt, dass viele Besucher/innen an mehreren Veranstaltungen teilnahmen. Dies ist möglicherweise ein Anzeichen dafür, dass – bei aller „Schnellebigkeit“ heute – dennoch ein Bedarf an nachhaltiger Information und Auseinandersetzung besteht.

Bewährt hat sich auch der *didaktische Aufbau des Halbjahresprogramms*:

1. *Allgemeiner Einstieg in die Thematik* durch: den Eröffnungsvortrag „Mein Tod gehört mir. Bestattungskultur im Umbruch“ von Pastor Martin Hauschild (120 Gäste) und den Talk am Dom zum Thema: „Die Urne im Bücherregal?!“ (60 Besucher/innen).

2. *Vertiefung unterschiedlicher Aspekte für unterschiedliche Zielgruppen*, wie: „Wenn Kinder trauern“ oder das Seminar: „Dem Tod entgegengehen – Tod und Sterbebegleitung in der Literatur“ oder die Info-Veranstaltung: „Die Patientenverfügung“ und vieles mehr.

3. *Konzeptioneller Höhepunkt in der zweiten Programmhälfte durch einen neuen Akzent, im ersten Programm durch die Wanderausstellung des Sepulkralmuseums Kassel* „schrittweise – eine Annäherung an das Unvermeidliche“.

4. *Theologische Reflexion im Rahmen jedes Schwerpunktes*, wie im ersten Programm das gut besuchte 3-teilige Theologische Winterseminar: „Was folgt dem Leben? Bilder christlicher Jenseitshoffnung“ (25 Teilnehmer/innen).

5. *Interessantes Begleitprogramm zur Ausstellung und abschließende Veranstaltungen zum Gesamtthema*, zum

Beispiel mit der Lesung und Musik: „Der Berner Totentanz“ oder Vorträgen zu noch offenen bzw. weiterführenden Fragen wie „Der Tod im Bilderbuch“, „Der Tod im Volksbrauch“ und die „Jenseitsvorstellungen in anderen Religionen“.

Spannende Beiträge des Begleitprogramms waren auch das museumspädagogische Angebot im Domherrenhaus für Kinder/Jugendliche mit einem „Reisepass ins Jenseits“ (150 Kinder/Jugendliche nahmen hieran teil) oder das Filmangebot des Kommunalen Kinos in Verden „Der Tod in Venedig“ (70 Besucher/innen).

Sowohl am Pressespiegel als auch an den Teilnehmezahlen der Veranstaltungen der 2. Programmhälfte wird deutlich, dass die Wanderausstellung „schrittweise“ aus Kassel – die in Kooperation mit dem Domherrenhaus/Historischen Museums in Verden und der Hanns-Lilje-Stiftung in Hannover gezeigt werden konnte – dem Gesamtprogramm einen positiven neuen Akzent gegeben hat. Die Ausstellung mit konkreten Objekten aus Geschichte und Gegenwart der Sepulkralkultur ermöglichte nochmals einen anderen Zugang zum Thema „Tod und Sterben“. Dadurch gelangten andere Aspekte des Gesamtthemas in den Blick und konnten gezielt aufgegriffen und vertieft werden.

Das erste Halbjahresprogramm der Ev. Kreisakademie „An der Grenze des Lebens: Tod und Sterben bedenken“ war ein guter Start des Gesamtprojektes!

Und: die Begeisterung für das Projekt „Kreisakademie“ ist seit diesem Praxisstart weiter gewachsen. Die Kreativität der Gemeinden und anderen Kooperationspartner aus dem Kirchenkreis bei der Programmentwicklung – derzeit

wird das dritte Thema vorbereitet – ist faszinierend. Schon jetzt zeichnet sich ab, dass das Projekt „Kreisakademie“ die Kommunikation nach innen und vor allem auch nach außen fördert. Die Freude darüber, dass Kirche sich „zeigt“ und auf andere Verantwortliche aus Politik, Wirtschaft, Kultur usw. zugeht, ist deutlich wahrzunehmen. Dieses motiviert und „beflügelt“ für die weitere Programmplanung!

Übrigens: Das zweite Programm wurde bisher auch sehr gut angenommen. Es widmet sich dem Schwerpunkt „Kirche Raum Heimat“ und bietet zahlreiche Veranstaltungen um die Kirchen im Kirchenkreis einmal neu bzw. als offene und einladende Gebäude wahrzunehmen. Das Programm finden Sie im Internet unter „www.kirche-verden.de“ oder unter „www.eeb-verden.de“. Natürlich schicken die Mitarbeiterinnen der Geschäftsstelle Ihnen auch gern das aktuelle Programm zu!

Sie erreichen die Geschäftsstelle jeweils dienstags und donnerstags von 10 bis 13 Uhr unter Telefon: 0 42 31/80 05 00, Fax: 0 42 31/80 05 01 oder E-mail: Kreisakademie.Verden@evlka.de ◆



MitarbeiterInnenfortbildung 2003

Zur statistischen Auswertung

Ina Mauritz

Im Vergleich zum Vorjahr gab es im Rahmen der MitarbeiterInnenfortbildung der EEB Niedersachsen insgesamt weniger Veranstaltungen, nämlich 86 Tagesveranstaltungen (2002: 97), 7 Wochenendseminare (2002: 8) und wie 2002 ein fünftägiges Seminar.

Die TeilnehmerInnenzahl betrug 1.076, davon waren 952 Frauen und 124 Männer (2002 : nahmen 1.269 TeilnehmerInnen teil, 1.158 Frauen und 111 Männer).

Der „Einbruch“ bei der Zahl der Veranstaltungen zeigt sich vor allem in den Bereichen der religiösen/theologischen Bildung (2003: 9 Tagesveranstaltungen gegenüber 16 im Vorjahr) und der Bildungsarbeit mit Älteren (2003: 2 Tagesveranstaltungen gegenüber 6 im Vorjahr, dafür 2 Wochenendseminare statt einem).

In allen anderen Fachbereichen sind wenig Veränderungen nachzuweisen: Nach wie vor ist die Qualifizierung der KursleiterInnen in der Eltern-Kind-Bildungsarbeit der Hauptschwerpunkt der MAF mit 53 Tagesveranstaltungen und 371 Unterrichtsstunden (2002: 54 Tagesseminare mit 392 Unterrichtsstunden). Auch in der Bildungsarbeit mit GruppenleiterInnen in der Sucht-krankenhilfe zeigen sich kaum Veränderungen gegenüber dem Vorjahr (8 Tagesseminare und 1 Wochenendseminar – 2002 waren es 7 Tagesseminare und 1 Wochenendseminar).

Leider zeigt sich auch bei den Angeboten der Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung eine fallende Tendenz: 7 Tagesseminare wurden angeboten – darunter vor allem die „EEB-Spots“. 2002 waren es ebenfalls 7 Tagesseminare, allerdings gab es außerdem noch 3 mehrtägige Veranstaltungen.

Diese Veränderungen zu interpretieren ohne eingehende Analyse fällt nicht leicht. Zum Teil mag es an den personellen Veränderungen in der EEB liegen, an größeren zeitlichen Belastungen der

Kolleginnen und Kollegen in den regionalen Geschäftsstellen und der Landesgeschäftsstelle. Sicher spielt auch die Diskussion um eine Neukonzeption der MitarbeiterInnenfortbildung eine Rolle und der Wunsch nach einer sauberen Trennung zwischen MitarbeiterInnenfortbildung als „reiner“ Fortbildung ausschließlich für KursleiterInnen und Kursleiter der EEB (und solchen, die es werden wollen) und Fortbildungen für kirchliche MitarbeiterInnen allgemein (also z.B. KindergottesdienstmitarbeiterInnen, GruppenleiterInnen in Kirchengemeinden oder Werken und Einrichtungen, die nicht unbedingt Bildungsarbeit machen wollen usw.).

2004 wurden in den Katalog der angebotenen MitarbeiterInnenfortbildungsveranstaltungen auch diese „allgemeinen“ Fortbildungen aufgenommen.

In der zur Zeit diskutierten Neukonzeption der MAF der EEB sollen in Zukunft diese verschiedenen Bereiche deutlicher voneinander unterschieden werden. Der Fortbildungsbereich gliedert sich dann in verschiedene Säulen, die sich in Zielgruppen, Kooperationsstrukturen und Finanzierungsmodellen klarer voneinander unterscheiden (vgl. auch den Artikel zur MitarbeiterInnenfortbildung in diesem Heft).

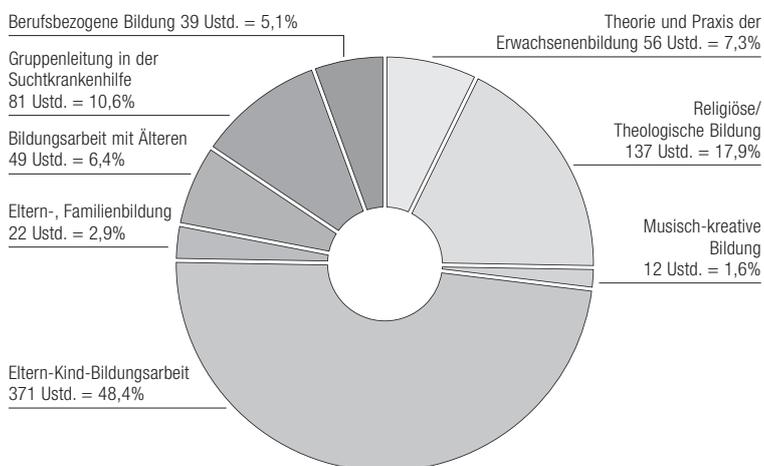
Mit Blick auf die MAF 2003 ist noch folgender Gesichtspunkt erwähnenswert: Nach wie vor gab es wenig Ausfälle, d. h. die angebotenen Seminare wurden auch von den TeilnehmerInnen gut angenommen. Bei mehreren Angeboten gab es sogar Wartelisten, weil es mehr InteressentInnen gab als Teilnahmeplätze (vor allem bei den Wochenendseminaren). Darin zeigt sich eine realistische Planung, die an einem zum Teil nachgewiesenen, zum Teil erschlossenen Bedarf orientiert ist. ♦

Anzahl der Veranstaltungen, differenziert nach Veranstaltungsdauer

Veranstaltungsdauer	1 Tag	2 – 3 Tage	4 Tage und mehr
Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung	7	–	–
Religiöse/Theologische Bildung	9	2	1
Musisch-kreative Bildung	–	1	–
Eltern-Kind-Bildungsarbeit	53	–	–
Eltern-, Familienbildung	3	–	–
Bildungsarbeit mit Älteren	2	2	–
Gruppenleitung in der Suchtkrankenhilfe	8	1	–
Berufsbezogene Bildung	4	1	–
Zahl der Veranstaltungen gesamt	86	7	1
Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer insgesamt	1.076		
davon Frauen	952		
davon Männer	124		

Verteilung der Unterrichtsstunden nach Themenbereichen der Mitarbeiterfortbildung 2003

Gesamtstundenzahl: 767 Ustd.



Bildungsurlaub 2003

Volker Steckhan

Leichte Schwankungen bestätigen das stabile Niveau: 100 Bildungsurlaube wurden 2003 durchgeführt. Das sind 4 mehr als 2002, und 2 mehr als 2001. Eine Entwicklung trägt zur Stabilisierung der Anzahl der Bildungsurlaube bei, die im Verhältnis zu früheren Jahren immer mehr zunimmt: Bildungsurlaube werden als Bestandteil umfangreicher Fortbildungen eingesetzt – beispielsweise in den Bereichen „Ausbildung zum/zur Mediator/in“, „Integrative Erziehung im Kindergarten“, „Pflegefachkraft in der mittleren Leitungsebene“, EDV-Fortbildungen für Teilzeitbeschäftigte.

Die Ausfallquote ist gegenüber dem Vorjahr geringer und die Inanspruchnahme gleichzeitig gestiegen. 9 Bildungsurlaube (Vorjahr 14) sind mangels Teilnehmer/innen ausgefallen, in 19 Bildungsurlauben (Vorjahr 24) hat niemand die Freistellung nach Gesetz in Anspruch genommen. Damit zeigt sich die stabile Entwicklung.

Die thematischen Schwerpunkte liegen nach wie vor im Bereich Politik und Gesellschaft, Arbeitswelt und Umwelt mit 24 % aller Bildungsurlaube, gefolgt vom Bereich EDV mit 20 %. Religion und Theologie haben mit 9 % etwas zugenommen. Die EDV-Kurse für Teilzeitbeschäftigte umfassen allerdings i. d. R. nur 3 Vormittage, während die übrigen Bildungsurlaube i. d. R. eine Woche, ganztätig, dauern. Bemerkenswert ist der 9 % Anteil der Bildungsurlaube für Behinderte, die die EEB dank der Kooperation mit dem Lutherstift Falkenburg durchführen kann.

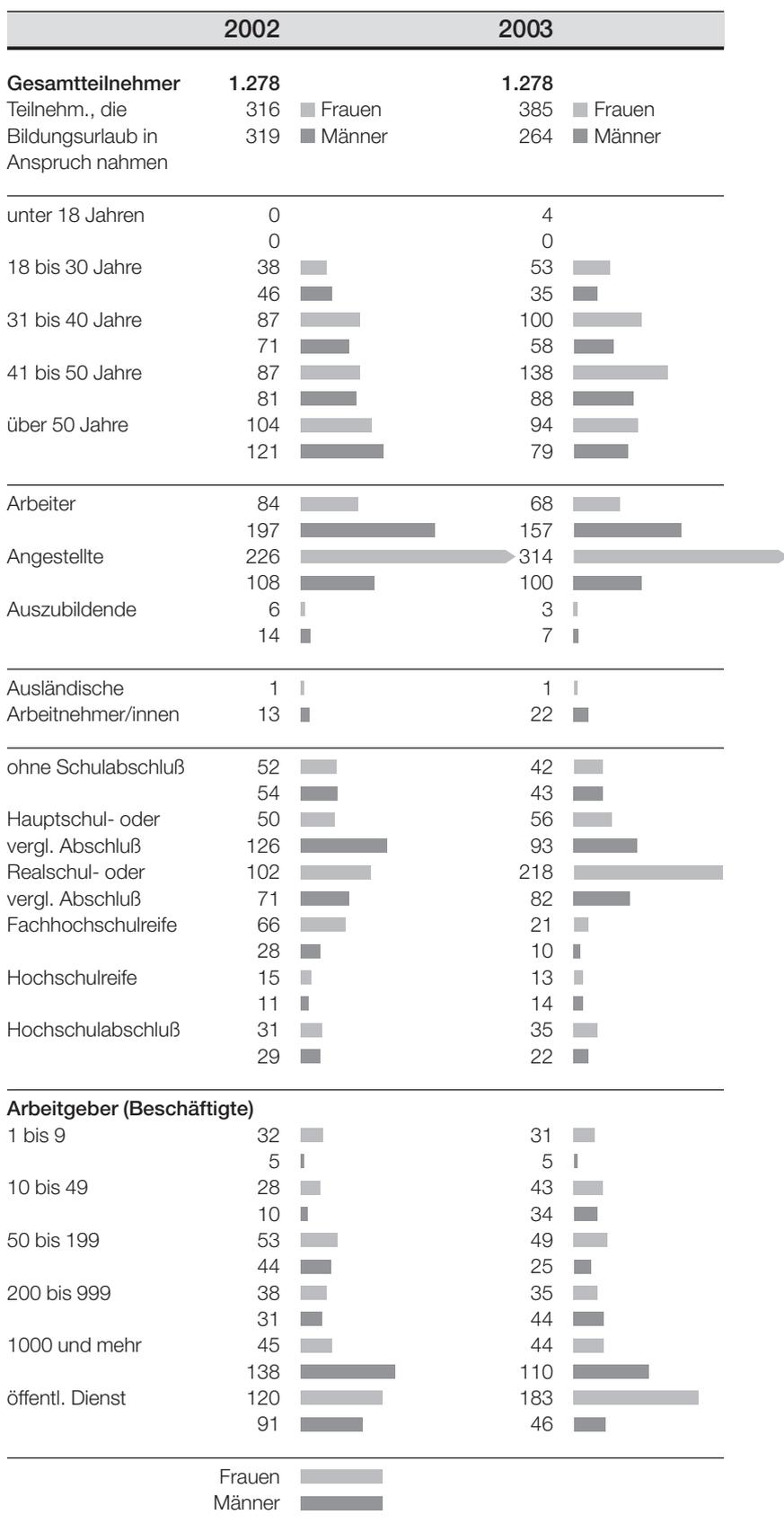
Die Zahl der Teilnehmenden ist 2003 (1.474) im Vergleich zu 2002 (1.278) wieder etwas angestiegen, ebenso die Zahl derjenigen, die Bildungsurlaub in Anspruch genommen haben: 2002 – 636 und 2003 – 649. D. h., dass sich trotz eines gestiegenen Angebots an Bildungsurlauben nur eine geringere Steigerung der Inanspruchnahme ergeben hat.

Der Anteil der Frauen (385) lag wieder entsprechend dem Trend der letzten Jahre über dem der Männer

(264). Frauen nehmen den Bildungsurlaub tendenziell in jüngeren Jahren in Anspruch – 40 % bis zu 40 Jahren – als Männer – 37 % bis zu 40 Jahren. Der Bildungsabschluss der Frauen ist höher – Fachhochschulreife, Hochschulreife und Hochschulabschluss: 18 % – als bei den Männern: 17 %. Entsprechend dem höheren Bildungsabschluss sind 82 % der Frauen als Angestellte tätig, aber nur 38 % der Männer. Im öffentlichen Dienst sind 48 % der Frauen aber nur 17 % der Männer tätig. Dagegen sind 42 % der Männer in Großbetrieben über 1.000 Mitarbeiter tätig, aber nur 11 % der Frauen. Hier spiegelt sich die Kooperation mit den Kirchlichen Diensten in der Arbeitswelt mit den regionalen Schwerpunkten Wolfsburg und Braunschweig.

Das Gesamtergebnis 2003 schreibt das Ergebnis 2002 fort. In 2002 war ein erheblicher Einbruch in Angebot und Teilnahme festzustellen. Diese quantitative Niveausenkung hat sich in 2003 bestätigt. ♦

Gesamtauswertung Bildungsurlaub 2001/2002 im Vergleich



Arbeitsergebnisse der örtlichen Bildungsarbeit 2003

Peter Blanke

Arbeitsumfang

Die EEB Niedersachsen konnte auch im Jahr 2003 ihre Arbeitsziele in vollem Umfang erreichen. Zwar hat die EEB Niedersachsen die Zahl der dem Land nachgewiesenen Unterrichtsstunden um 4,4 % auf 144.279 (2002: 150.970) leicht herabsenken müssen (vgl. Bild A). Dies war jedoch angesichts abermals reduzierter Landesmittel und der Umsetzung der Einsparbeschlüsse der Konföderation eingeplant und unumgänglich (vgl. Niedernolte; Steckhan). Demzufolge gab es mit 6.511 Veranstaltungen auch 322 weniger als im Vorjahr (vgl. Bild B).

Etwa 2.400 Frauen und Männer waren im Jahr 2003 als Kursleiterinnen und Kursleiter für die EEB Niedersachsen aktiv. Insgesamt 910 Kooperationspartner haben mit der EEB zusammengearbeitet, in der Mehrzahl Kirchengemeinden. Das bedeutet: Im Durchschnitt hat jede dritte Gemeinde im Bereich der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen mit der EEB kooperiert, und in jeder dieser Gemeinden sind durchschnittlich drei Personen als Kursleitungen für die EEB Niedersachsen aktiv.

Teilgenommen haben an den Veranstaltungen der EEB Niedersachsen insgesamt etwa 87.500 Personen, davon waren 77 %, also etwa 67.000, Frauen.

Die Zahl der mehrtägigen Seminare ist von 610 auf 458 um 25 % gesunken während die Zahl der Arbeitskreise und Kurse von 4.576 auf 4.490 nur um 2 % zurückgegangen ist. Die Zahl der eintägigen Kurzveranstaltungen sank um 5 % (Bild B). Damit zeigt sich wiederum, dass mehrtägige Arbeitskreise bzw. Kurse „typische“ EEB Veranstaltungen sind. Die Gesamtzahl der Veranstaltungstage liegt bei fast 41.500, so dass man (nach Herausrechnung der Kurzveranstaltungen) sagen kann:

der durchschnittliche Arbeitskreis der EEB trifft sich an 8 Tagen. Mit Blick auf die Gesamtzahl der Veranstaltungstage kann man auch sagen, dass in Niedersachsen an *jedem* Tag des Jahres durchschnittlich 114 Gruppen in EEB Veranstaltungen zusammentrafen und arbeiteten.

20.100 Stunden werden auch durch Bundesmittel gefördert (SGB III). Es handelt sich dabei fast ausschließlich um Unterrichtsstunden des Berufsbildungswerkes Cadenberge (EEB AG Nord), des größten Kooperationspartners der EEB Niedersachsen. Solche Stunden werden nach dem Niedersächsischen Erwachsenenbildungsgesetz (NEBG) nur zu 35 % auf das Arbeitsergebnis anrechnet. Demzufolge liegt aus Sicht des Landes das Arbeitsergebnis der EEB Niedersachsen für das Jahr 2003 bei 131.208 Unterrichtsstunden.

Tatsächlich aber handelt es sich bei den dem Land *nachgewiesenen* Stunden, keineswegs um den Gesamtarbeitsumfang der EEB Niedersachsen. Es fehlen die Stunden der Mitarbeiterfortbildung (vgl. Mauritz), Stunden im Bereich der Fortbildung beruflicher kirchlicher Mitarbeiter und vor allem die vormittäglichen Gruppentreffen im Bereich der Eltern-Kind-Bildungsarbeit, die seit der Gesetzesnovelle von 1997 (vgl. den „Einschnitt“ in den Bildern A und B) nicht mehr auf den Bildungsumfang angerechnet werden dürfen, obwohl sie im Rahmen eines bewährten pädagogischen Konzeptes nach wie vor durchgeführt werden. Die Zahl der Unterrichtsstunden der Gruppentreffen lag 2003 bei über 35.000.

Der Gesamtarbeitsumfang lag unter Einrechnung der genannten Stunden im Jahr 2003 bei über 180.000 Unterrichtsstunden. Im Bild C, das die Arbeitsergebnisse zeigt, die wir unserer bundesweiten Dachorganisation (DEAE)

melden, ist dieser Gesamtarbeitsumfang zur Grundlage genommen worden.

Zwar konnten einige AGs ihren Arbeitsumfang halten oder sogar leicht steigern (z. B. Ammerland, Verden-Rotenburg, Wolfsburg-Gifhorn), insgesamt verteilen sich die Rückgänge aber einigermaßen gleichmäßig über das Land. Die prozentual etwas höhere Anteil im Planungsbereich Mitte (außer Hannover) ist sicher ein Zufall.

Der starke Rückgang in der AG Lüchow-Dannenberg von 2.219 im Jahr 2002 auf 468 hängt vor allem mit der Auflösung der dortigen Geschäftsstelle zusammen. Eine realistische Bezugsgröße wäre aber eine Stundenzahl von etwa 700 gewesen, denn es gab hier im Jahre 2002 eine sehr umfangreiche einmalige Kooperation mit einem hannoverschen Kooperationspartner (1.493 Ustd.). (vgl. Bilder E und F)

Arbeitsziele in Abstimmung mit dem Ministerium für Wissenschaft und Kultur

Den Anteil der Stunden, die durch das Niedersächsische Erwachsenenbildungsgesetz als „gemeinwohlorientiert“ qualifiziert sind, konnte die EEB Niedersachsen im Jahr 2003 sogar etwas steigern, weil hier die Rückgänge mit 3 % im Verhältnis geringer ausgefallen sind (vgl. Bild A). Das aktuelle Erwachsenenbildungsgesetz definiert als besonders förderungswürdige gemeinwohlorientierte Bildung:

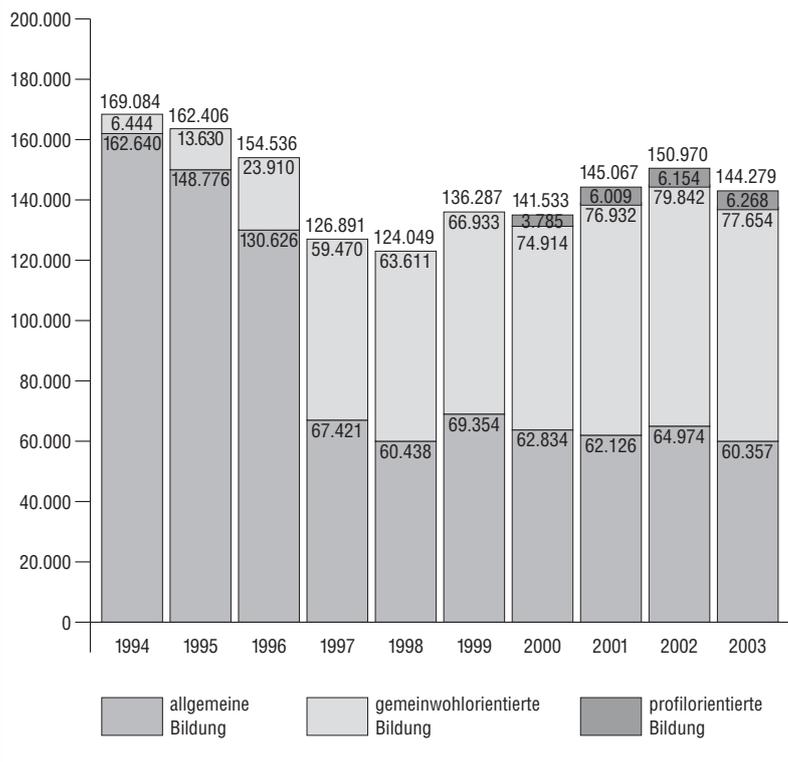
1. politische Bildung,
2. wert- und normenorientierte Bildung,
3. zweiter Bildungsweg,
4. Alphabetisierung,
5. Deutsch als Fremdsprache,
6. Bildung zum Abbau geschlechtspezifischer Benachteiligungen,
7. Bildung für Behinderte,
8. Kooperation mit Hochschulen.

Insgesamt 60 % der vom Land angerechneten Unterrichtsstunden (78.257) fanden in diesem Bereich statt, wobei die Schwerpunkte in der *wert- und normenorientierten Bildung* (51.080), in der *politischen Bildung* (9.732) und beim Thema *Deutsch als Fremdsprache* (7.930) lagen (vgl. Bild E).

Die EEB Niedersachsen hat damit die in der *Vereinbarung mit dem Ministerium für Wissenschaft und Kultur* vom 7. Juni 2000¹ festgelegten Arbeitsziele übertroffen. In der bis 2004 gültigen Vereinbarung hat sich die EEB verpflichtet, mindestens 116.000 Ustd. pro Jahr zu leisten, davon 62.000 im Bereich der gemeinwohlorientierten Bildung.

Außerdem hat die EEB in der Vereinbarung zugesagt, 3.000 Stunden im Bereich der profilorientierten Bildung

Anzahl der Unterrichtsstunden 1994 – 2003 (Bild A)



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

Für die EEB Niedersachsen gilt als *profilorientierte Bildung*:

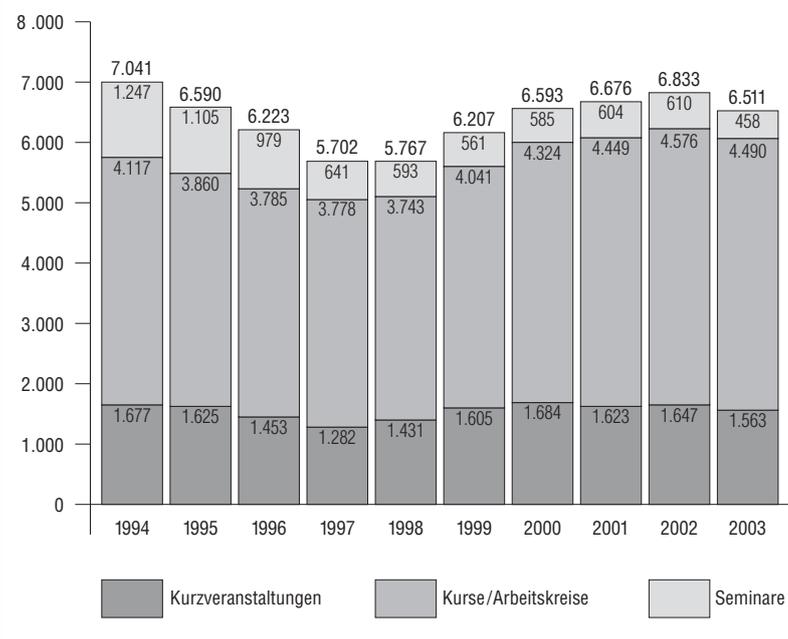
1. Ausbildung und Fortbildung zur Befähigung ehrenamtlicher Mitarbeit,
2. soziale Integration von Benachteiligten,
4. interreligiöser und interkultureller Dialog, theologische Bildung,
5. Elternbildung: Erziehungsfragen im Vorschulalter.

Die EEB Niedersachsen hat hier die Vorgaben der Vereinbarung deutlich übertroffen, sie hat im Auswertungsjahr 6.268 Stunden profilorientierte Bildung vorzuweisen². Deutlich übertroffen hat die EEB auch die vierte in der Vereinbarung festgelegte Planzahl, nämlich die der Maßnahmen längerer Dauer (mehr als 30 Stunden). Vereinbart waren hier 23.200 Unterrichtsstunden, realisiert wurden 78.857.

Alle Arbeitsgemeinschaften haben einen sehr hohen Anteil mit wert- und normenorientierter Bildung vorzuweisen. Im Bereich der anderen gemeinwohlorientierten Bildungsarten gibt es demgegenüber nicht selten regionale Schwerpunkte. So hat etwa die AG Braunschweig einen überdurchschnittlich hohen Anteil *politischer Bildung* (1.686 Ustd.), das Bildungswerk Ammerland hat einen relativ hohen Anteil an *Maßnahmen zum Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen* (877 Ustd.), die AG Göttingen hat einen sehr hohen Anteil bei *Deutsch als Fremdsprache und Alphabetisierung* (4.476 Ustd. bzw. 634 Ustd.), die AG Region Hannover ist relativ stark in *Maßnahmen des zweiten Bildungsweges* (2.708 Ustd.) engagiert. (vgl. Bild E)

Fortsetzung Seite 36

Anzahl der Bildungsmaßnahmen 1994 – 2003 (Bild B)



Fortsetzung auf Seite 36

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

Unterrichtsstunden	2002					2003 Ustd.	davon gemeinwohlorientierte Ustd.*							
	Ustd.	Summe gem.-or.	Anteil	Profil	o. Förd. NEBG		BA 1	BA 2	BA 3	BA 4	BA 5	BA 6	BA 7	BA 20
Planungsbereich Weser-Ems														
1 Oldenburg/Ostfriesland	16.348	8.986	55%	443	0	15.705	1.245	5.019	1.431	18	0	34	0	738
2 Ammerland	8.881	4.623	52%	153	0	8.918	249	3.403	0	0	877	85	0	84
3 Emsland/Bentheim	5.764	4.520	78%	219	0	5.304	812	3.059	0	0	280	0	0	0
4 Stadt u. Landkr. Osnabrück	7.612	4.064	53%	477	0	7.327	751	3.355	19	0	28	0	0	396
5 Diepholz	1.077	1.021	95%	9	0	1.163	24	977	0	0	0	0	0	0
6 Melle	2.086	1.851	89%	89	0	2.045	64	1.650	0	0	0	0	0	0
Planungsbereich Nord														
7 Nord	7.015	4.966	71%	9	0	6.560	28	4.434	0	0	83	40	0	0
***BBW Cadenberge*	20.390	0	0%	0	20.390	20.411	0	0	0	0	0	0	0	0
8 Osterholz-Scharmbeck	2.002	1.006	50%	423	0	1.996	122	798	0	0	0	0	0	0
9 Verden/Rotenburg	1.970	1.438	73%	113	0	2.065	148	1.207	0	0	176	0	0	0
10 Lüneburg/Bleckede	2.904	1.578	54%	70	0	3.176	250	1.196	0	0	173	0	0	257
11 Hittfeld/Winsen	2.632	2.155	82%	103	0	2.546	230	1.450	0	154	166	0	0	87
12 Heide	1.159	600	52%	54	0	1.189	37	689	0	0	40	0	0	0
13 Lüchow-Dannenberg	2.219	400	18%	67	1.493	468	84	168	0	0	0	0	0	100
Planungsbereich Mitte														
14 Celle/Wittingen	1.095	892	81%	55	0	746	3	413	0	0	0	0	0	148
15 Niedersachsen Mitte	3.022	2.456	81%	0	0	2.754	483	1725	0	0	0	0	0	0
16 Hameln/Schaumburg	4.005	3.059	76%	209	0	3.669	422	2.404	0	0	0	0	0	0
17 Region Hannover	14.573	11.827	81%	282	0	14.733	811	6.206	2.708	224	43	470	0	519
18 Werke u. Einrichtungen im Hkd1.262		318	25%	97	172	967	232	52	0	0	0	0	0	0
Planungsbereich Süd														
19 Wolfsburg/Gifhorn	3.952	1.748	44%	477	0	4.051	136	1.564	0	0	35	0	0	258
20 Region Hildesheim	6.319	3.663	58%	319	0	6.158	962	2.647	0	0	38	217	0	0
21 Braunschweig	14.352	8.254	58%	576	0	13.399	1.686	4.369	0	409	80	120	0	479
22 Leine-Solling-Weser	2.911	1.499	51%	217	0	2.507	246	944	0	0	0	0	0	88
23 Harz	1.540	914	59%	23	0	1.555	29	955	0	0	0	0	0	0
24 Göttingen/Münden	11.771	8.055	68%	438	0	11.580	559	2.305	0	634	0	0	0	4776
25 sonstige Werke u. Einrichtung.	4.109	787	19%	1.232	0	3.287	119	91	0	0	0	330	0	0
Summe:	150.970	80.680	53%	6.154	22.055	144.279	9.732	51.080	4.158	1.439	2.019	1.296	0	7.930
* Von den 20.109 Stunden, die 2003 ohne Förderung nach § 8 stattgefunden haben (insbes. BBW Cadenberge), werden nach dem NEBG nur 35% (=7.038 Ustd.) auf das Arbeitsergebnis der EEB angerechnet. Wenn man das berücksichtigt, ergeben sich folgende Zahlen:														
Summe	136.634	80.680	59%	6.154	7.719	131.208	9.732	51.080	4.158	1.439	2.019	1.296	0	7.930

* Gemeinwohlorientierte Bildung:

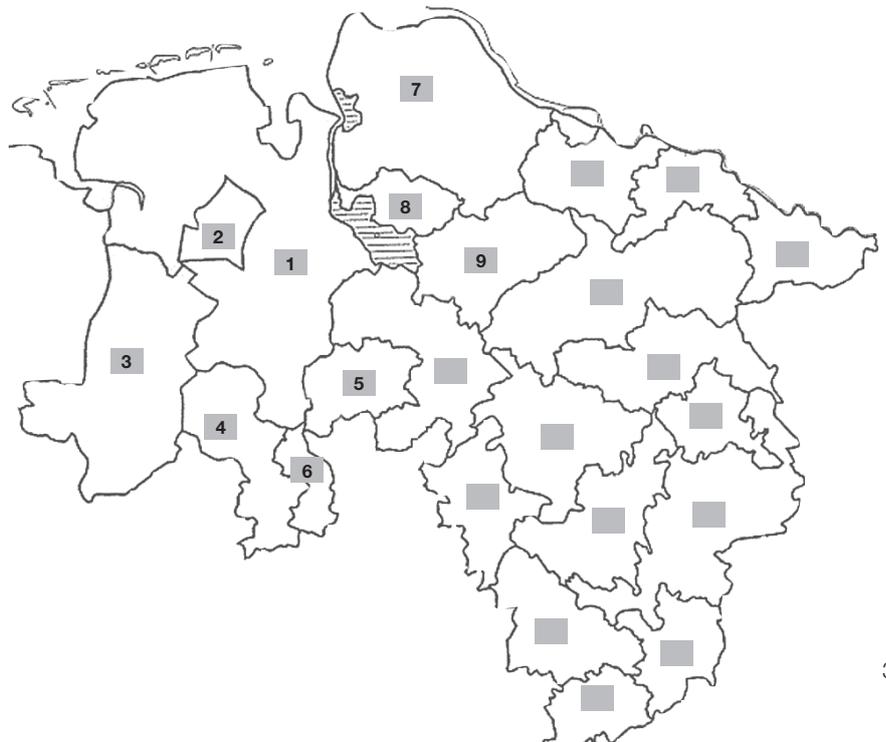
- BA 1 = politische Bildung
- BA 2 = wert- und normenorientierte Bildung
- BA 3 = zweiter Bildungsweg
- BA 4 = Alphabetisierungsmaßnahmen
- BA 5 = Maßnahmen zum Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen
- BA 6 = Bildung für Menschen mit Behinderungen
- BA 7 = Hochschul-Seminar Kurs
- BA 20 = Deutsch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

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

Summe gem.-or.	Anteil	allgemein	Profil	o. Förd. NEBG
8.485	54%	6718	502	0
4.698	53%	3894	276	50
4.151	78%	932	221	0
4.549	62%	2287	491	0
1.001	86%	29	133	0
1.714	84%	240	91	0
<hr/>				
4.585	70%	1960	15	0
0	0%	352	0	20.059
920	46%	666	410	0
1.531	74%	466	68	0
1.876	59%	1235	65	0
2.087	82%	402	57	0
766	64%	349	74	0
352	75%	43	73	0
<hr/>				
564	76%	166	16	0
2.208	80%	546	0	0
2.826	77%	744	99	0
11.584	79%	3149	603	0
284	29%	484	199	0
<hr/>				
1.993	49%	1728	330	0
3.864	63%	1884	410	0
7.143	53%	5685	571	0
1.278	51%	1097	132	0
984	63%	555	16	0
8.274	71%	2877	429	0
<hr/>				
540	16%	1760	987	0
78.257	54%	40.248	6.268	20.109

78.257	60%	40248	6.268	7.038
---------------	------------	--------------	--------------	--------------

Veranstaltungsformen 2003				Summe/Maßnahmen '03	Summe/Maßnahmen '02	Teilnahmen 2003	Teilnahmen 2002
AG	Kurzveranstaltungen	Seminare	Arbeitskreise und Kurse				
1	80	54	684	818	832	9.812	9.803
2	36	24	346	406	408	4.855	5.127
3	36	15	248	299	345	3.481	4.366
4	34	31	279	344	369	4.349	4.758
5	3	3	27	33	32	450	426
6	12	0	70	82	80	1.086	1.152
<hr/>							
7	55	11	288	354	433	3.735	4.751
	0	0	112	112	13	1.589	132
8	20	5	88	113	116	1.516	1.528
9	14	20	88	122	125	1.460	1.478
10	15	10	115	140	142	1.553	1.550
11	16	5	102	123	125	1.606	1.564
12	8	10	40	58	58	690	678
13	3	1	23	27	58	258	703
<hr/>							
14	16	1	26	43	63	621	1.078
15	326	1	122	449	453	7.782	7.671
16	161	1	160	322	380	4.638	5.788
17	85	8	411	504	504	6.505	6.522
18	10	30	3	43	50	744	937
<hr/>							
19	46	8	179	233	246	2.840	3.180
20	97	34	199	330	380	4.379	5.216
21	280	96	443	819	818	11.469	11.264
22	108	2	100	210	253	3.208	3.902
23	26	0	46	72	68	1.010	848
24	71	21	246	338	343	4.329	4.358
<hr/>							
25	5	67	45	117	139	1.879	2.169
	1.563	458	4.490	6.511	6.833	85.844	90.949



**EEB Unterrichtsstunden
nach Kirchenkreisen/Propsteien/Synodalverbänden
2003 (Bild G)**

Kirchenkreis	Unter.-Std. 2003	davon gem.-orient.	profil-orient	Maßnahmen	Teilnahmefälle	Kirchenkreis	Unter.-Std. 2003	davon gem.-orient.	profil-orient	Maßnahmen	Teilnahmefälle
Ev.-luth. Landeskirche Hannovers						KK Soltau	638	440	66	37	450
KK Alfeld	1.843	918	48	60	807	KK Stade	1.777	1.202	0	89	1.071
KK Aurich	60	29	0	3	27	KK Stolzenau-Loccum	455	325	0	88	1.555
KK Bleckede	57	57	0	4	49	KK Syke-Hoya	1.443	1.224	0	202	3.292
KK Bockenem-Hoheneg.	483	329	96	38	511	KK Uelzen	478	289	8	16	188
KK Bramsche	384	369	0	9	100	KK Uslar	21	0	21	1	15
KK Bremervörde-Zeven	199	160	15	15	211	KK Verden	1.196	857	36	81	914
KK Burgdorf	371	258	0	22	394	KK Walsrode	73	37	0	5	52
KK Burgwedel-Langenhagen	738	448	136	28	304	KK Wesermünde-Nord	1.121	1.043	0	55	507
KK Buxtehude	1.161	1.161	0	64	609	KK Wesermünde-Süd	237	178	0	17	212
KK Celle	688	520	16	31	377	KK Winsen	290	290	0	11	186
KK Clausthal-Zellerfeld	211	111	0	11	175	KK Wittingen	38	24	0	11	215
KK Cuxhaven	339	85	0	17	224	KK Wolfsburg	3.264	1.508	166	174	2.122
KK Dannenberg	307	207	100	16	127	Übergreifend	11.820	6.889	1157	487	6.573
KK Elze-Coppenbrügge	717	673	0	37	591	Summe	83.178	54.984	4.722	4.183	55.824
KK Emden	2.493	1.549	0	152	1.659	Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig					
KK Emsland-Bentheim	3.074	2.102	95	174	1.868	Propstei Bad Gandersheim	502	470	24	34	442
KK Georgsmarienhütte	1.603	1.421	130	70	1.032	Propstei Bad Harzburg	91	34	0	21	287
KK Gifhorn	619	441	164	51	623	Propstei Braunschweig	3.018	1.280	194	170	2.503
KK Göttingen	10.189	7.277	207	280	3.599	Propstei Goslar	342	195	32	17	218
KK Grafschaft Diepholz	1.163	1.001	133	33	450	Propstei Helmstedt	1.139	726	32	49	593
KK Grafschaft Schaumburg	1.489	1.135	0	114	1.670	Propstei Königslutter	941	302	40	41	590
KK Hamen-Pyrmont	758	636	36	115	1.862	Propstei Salzgitter-Bad	358	96	0	11	102
KK Hannover	6.727	4032	348	200	2.279	Propstei Salzgitter-Lebenstedt	1.977	839	14	115	1.446
KK Harlingerland	124	0	0	6	140	Propstei Schöppenstedt	108	67	0	24	389
KK Herzberg	1.161	756	16	50	700	Propstei Seesen	138	55	15	19	214
KK Hildesheim-Sarstedt	2.745	1.695	256	166	2.121	Propstei Vechelde	106	91	0	16	189
KK Hittfeld	2.256	1.797	57	112	1.420	Propstei Vorsfelde	0	0	0	0	0
KK Holz Minden-Bodenwerder	525	280	0	70	1.055	Propstei Wolfenbüttel	1.411	787	36	109	1.333
KK Laatzen-Springe	655	545	36	51	731	übergreifend	3.268	2.201	194	193	3.163
KK Land Hadeln	70	70	0	3	44	Summe	13.399	7.143	581	819	11.469
KK Leer	249	164	16	8	91	Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg					
KK Leine-Solling	1.961	998	111	139	2.138	KK Ammerland	8.918	4.698	276	406	4.855
KK Lüchow	161	44	73	11	131	KK Stedingen	141	82	0	10	113
KK Lüneburg	3.060	1.760	65	133	1.463	KK Butjadingen	145	96	46	8	109
KK Melle	2.045	1.714	91	82	1.086	KK Cloppenburg	120	0	78	5	95
KK Münden	1.201	912	120	49	582	KK Delmenhorst	1.209	321	30	94	888
KK Neustadt-Wunstorf	621	498	27	32	430	KK Jever	970	439	0	38	424
KK Nienburg	711	526	0	136	2.469	KK Oldenburg-Stadt	2.584	448	257	143	1.422
KK Norden	913	367	62	44	573	KK Varel	277	154	123	6	65
KK Osnabrück	2.358	1.400	266	64	945	KK Oldenburg-Land	450	428	3	25	260
KK Osterholz-Scharmbeck	1.996	920	410	113	1.516	KK Wilhelmshaven	3.761	2.541	0	179	1.984
KK Osterode	279	117	96	13	165	übergreifend	291	267	0	16	293
KK Peine	321	214	10	24	282	Summe	18.866	9.474	813	930	10.508
KK Rhaderfehn	72	58	0	6	157						
KK Ronnenberg	505	451	0	25	294						
KK Rotenburg	665	473	32	28	391						

Kirchenkreis	Unter.-Std. 2003	davon gem.-orient.	profil-orient	Maßnahmen	Teilnahmefälle
Ev.-reformierte Kirche					
Ev.-ref.SVB X	51	51	0	4	55
Ev.-ref. SVB Plesse	94	85	6	7	118
Ev.ref. SVB VIII	0	0	0	0	0
Ev.-ref.SVB VI	862	838	17	50	779
Ev.-ref.Emsland/Bentheim	1.462	967	135	85	1.027
Ev.-ref.SVB I	62	3	0	5	101
Ev.-ref. SVB II	0	0	0	0	0
Ev.-ref.SVB III	61	3	0	10	122
Ev.-ref. SVB IV	74	58	10	4	80
Ev.-ref. Rheiderland	333	184	0	16	257
übergreifend	21	18	0	3	74
Summe	3.020	2.207	168	184	2.613
Ev.-Luth. Landeskirche Schaumburg Lippe					
Kirchenbezirk West u. Bückeburg	96	56	0	6	90
Kirchenbezirk Ost u. Stadthagen	1.071	781	63	64	705
übergreifend	223	218	0	21	289
Summe	1.390	1.055	63	91	1.084
Konföderation					
übergreifend	24.426	2.230	151	304	4.331
Summe	24.426	2.230	151	304	4.331
Gesamtsumme	144.279	77.093	6.498	6.511	85.829

Unterrichtsstunden der EEB nach Landkreisen 2003 (Bild H)

Landkreis	Unter.-Std. 2003	davon gem.-orient.	profil-orient	Maßnahmen	Teilnahmefälle	
Ammerland, Ldkr.	8.222	8.149	4.133	276	372	4.407
Aurich, Ldkr.	669	1.034	399	62	57	722
Braunschweig Stadt	7.155	6.779	3.467	378	386	5.906
Celle, Ldkr.u.Stadt	1.053	760	586	16	34	438
Cloppenburg, Ldkr.	668	755	545	78	36	490
Cuxhaven, Ldkr.u.Stadt	22.222	22.120	1318	0	198	2.498
Delmenhorst, Stadt	1.249	1.209	321	30	94	888
Diepholz, Ldkr.u.Stadt	2.387	2.333	2.051	133	176	2.727
Emden, Stadt	2.473	2.547	1.552	0	156	1.728
Emsland	3.196	2.911	2.210	152	154	1.564
Friesland, Ldkr.	1.273	1.247	716	0	44	489
Gifhorn, Ldkr.u.Stadt	1.704	1.252	711	206	93	1.123
Goslar, Ldkr.u.Stadt	714	604	317	47	62	829
Göttingen, Ldkr.u.Stadt	11.760	11.475	8.178	356	341	4.336
Grafschaft Bentheim	2.535	2.382	1.930	69	143	1.861
Hamelu-Pyrm., Ldkr. u. Stadt	983	752	630	36	113	1.843
Hannover, Ldkr.	8.615	8.097	5.387	270	272	3.261
Hannover, Stadt	7.656	6.984	5.723	436	248	3.497
Harburg, Ldkr.	2.632	2.603	2.144	57	124	1.616
Helmstedt, Ldkr.	1.153	1.285	775	72	57	716
Hildesheim, Ldkr.u.Stadt	6.093	5.830	3.661	400	303	4.060
Holzminen, Ldkr.	702	690	419	0	82	1.189
Leer, Ldkr.	879	907	518	26	42	767
Lüchow-Dannenberg	726	468	352	73	27	258
Lüneburg, Ldkr.u.Stadt	2.858	3.060	1.760	65	136	1.502
Nienburg, Ldkr.u.Stadt	1.625	1.476	1.056	0	289	5.130
Northeim, Ldkr.	2.953	2.533	1.525	156	174	2.604
Oldenburg, Ldkr.	480	450	428	3	25	260
Oldenburg, Stadt	3.667	2.857	721	257	147	1.526
Osnabrück, Ldkr.	3.617	4.118	3.323	209	160	2.193
Osnabrück, Stadt	2.984	3.012	1.777	304	113	1.684
Osterholz, Ldkr.	1.911	1.924	879	379	111	1.525
Osterode im Harz	1.553	1.582	924	109	61	853
Peine, Ldkr.u.Stadt	394	397	286	10	30	373
Rotenburg, Bremervörde	873	994	732	78	51	671
Salzgitter Stadt	2.229	2.013	875	14	117	1.460
Schaumburg, Ldkr.	2.899	2.791	2.070	63	203	2.723
Soltau-Fallingbostel	789	659	431	66	40	470
Stade, Ldkr.	5.026	4.798	3.250	0	260	2.692
Uelzen, Ldkr.	292	478	289	8	16	188
Verden, Ldkr.	1.345	1.196	857	36	81	914
Wesermarsch, Ldkr.	377	286	178	46	18	222
Wilhelmshaven, Stadt	3.979	3.761	2.541	0	179	1.984
Wittmund Ldkr.	56	124	0	0	6	140
Wolfenbüttel, Ldkr.u.Stadt	2.338	2.046	1.119	36	156	2.012
Wolfsburg Stadt	2.607	3.035	1.440	124	157	2.041
überregional	9.399	7.516	2.979	1.132	367	5.449
Summe	150.970	144.279	77.483	6.268	6.511	85.829

Themen der evangelischen Erwachsenenbildung

Bundesweite DEAE-Statistik

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

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

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

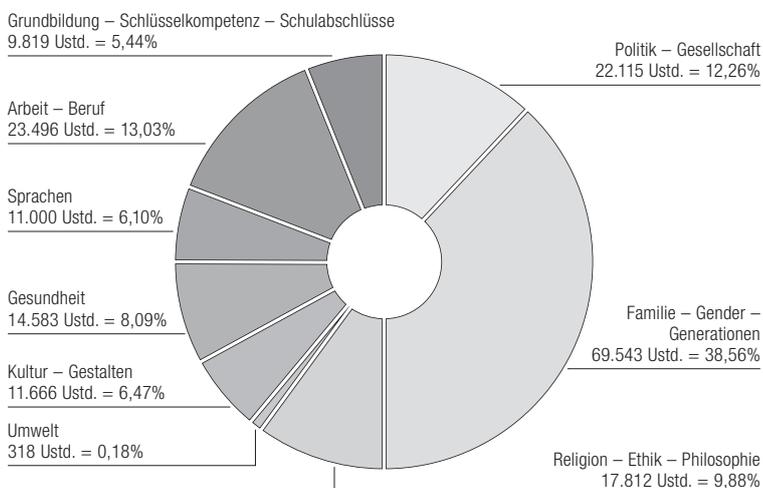
Für Bild C gilt, dass hier die tatsächlich durchgeführte Erwachsenenbildung, der Gesamtumfang der Bildungsarbeit (s. o.), aufgeführt ist.

Ein klarer Schwerpunkt der EEB Arbeit liegt im Bereich *Familie – Gender – Generationen*. Dass der Anteil der familienbezogenen Bildung in dieser Statistik noch stattlicher ausfällt als in den anderen Übersichten dieses Artikels, liegt daran, dass die Gruppentreffen der Eltern-Kind-Bildungsarbeit hier mit aufgenommen sind.

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

Unterrichtsstunden gemäß DEAE-Statistik (Bild C)

Gesamtstundenzahl: 180.352 Ustd.



Unterrichtsstundenprofil der EEB Niedersachsen nach EEB Schwerpunkten 2003 (Bild I)

	Ustd.	Anteil
Sozialwissenschaften		
52. Globales Lernen	13.589	9,42 %
53. Überwindung von Gewalt	317	0,22 %
54. Pflege	1.230	0,85 %
55. Sucht	10.698	7,41 %
56. Alter/Älterwerden	5.283	3,66 %
57. Jugend	115	0,08 %
58. Frauenfragen/Männerfragen	6.438	4,46 %
59. Behinderung	1.327	0,92 %
62. Familie/Partnerschaft	2.828	1,96 %
65. Deutschland/Europa	786	0,54 %
67. Massenkultur/Inform. Gesellschaft	246	0,17 %
68. Arbeit	25.061	17,37 %
Erziehungs- und Geisteswissenschaften		
70. Kindererziehung	3.770	2,61 %
71. Eltern-Kind-Bildungsarbeit	14.105	9,78 %
72. Religiöse Erziehung	1.223	0,85 %
73. Gemeindepädagogik	4.417	3,06 %
74. Religiöse Bildung	9.728	6,74 %
75. Theologische Bildung	5.049	3,50 %
76. Kirche	1.069	0,74 %
77. Weltreligionen im Dialog	1.476	1,02 %
80. Sekten und rel. Gemeinschaften	24	0,02 %
82. Kommunikation/Verhaltenstraining	5.372	3,72 %
83. EDV	2.509	1,74 %
84. Hospitzthematik	1.381	0,96 %
00. ohne EEB Schwerpunkt	26.238	18,19 %

EEB Schwerpunktthemen

Bild F ist eine Übersicht nach Schwerpunktthemen der EEB Niedersachsen. Ausgangspunkt dieser Statistik sind hier wieder die dem Land nachgewiesenen Stunden (vgl. Bild A).

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

Auch die Bildungsarbeit im Bereich der *religiösen und theologischen Bildung* (Themenbereiche 72–80) ist im Bild F etwas differenzierter dargestellt. Ihr Anteil liegt insgesamt bei 22.986 Unterrichtsstunden (16 %) und ist damit um 1% höher als im Vorjahr. Stabil geblieben ist der Anteil des Schwerpunktthemas *Globales Lernen* (u. a. Ökologie, Konflikte, Gewalt, Menschenrechte, Migration...). Es gab es hier 13.589 Unterrichtsstunden (9,5%).

Gewichtige Themenfelder sind zudem die *Bildungsarbeit im Suchthilfereich* (10.698 Ustd. = 7,5 %) und *Arbeit* (u. a. Arbeitsleben, Arbeitslosigkeit, Mobbing, alternative Arbeitszeitmodelle...; 25.061 Ustd.³, =17,5 %

Familienbildungsstätten

Die Zahl der in Kooperation mit den Familienbildungsstätten durchgeführten Unterrichtsstunden ist entsprechend dem Gesamttrend zurückgegangen (minus 1.462). Sie liegt jetzt bei 15.443; das sind 11% der vom Land anerkannten Stunden der EEB Niedersachsen (Vorjahr 12%).

Zuwächse bei den EEB-Stunden gab es nur noch in den Familienbildungsstätten Wilhelmshaven (plus 103) und Wolfsburg (plus 390).

Die Zahlen im einzelnen (go.= gemeinwohlorientiert):

Hildesheim	792	(216 go.)
Göttingen	492	(0 go.)
Lüneburg	1.069	(224 go.)
Kehdingen	836	(548 go.)
Osnabrück	1.523	(669 go.)
Emden	2.487	(1.543 go.)
Delmenhorst	1.236	(357 go.)
Oldenburg	2.036	(408 go.)
Wilhelmshaven	1.997	(792 go.)
Wolfenbüttel	668	(107 go.)
Salzgitter	983	(79 go.)
Wolfsburg	1.324	(411 go.)

Werke und Einrichtungen der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers

Wie schon im Vorjahr ist die Zahl der Stunden, die in Kooperation mit der EEB AG im Haus kirchlicher Dienste (HkD) durchgeführt worden sind, gesunken (minus 295; vgl. Bild E). Gesunken ist im Auswertungsjahr auch die Zahl der Stunden in der Kooperation mit den anderen (überregionalen) Werken und Einrichtungen der Hannoverschen Landeskirche (minus 822; vgl. Bild E).

In Kooperation mit den Werken und Einrichtungen im HkD fanden 967 Stunden statt, in Kooperation mit den anderen Werken und Einrichtungen 3.287. Zusammen macht das nur noch etwa 3 % der vom Land anerkannten EEB Stunden aus (Vorjahr 4 %).

Landkreise und Kirchenkreise

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

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

Die Kirchenkreise bzw. Propsteien oder Synodalverbände (Bild G) sind in der Regel kleinere Einheiten als die Landkreise, in Bezug auf die Einschätzung des Arbeitsumfang gelten aber die gleichen Rahmenbedingungen wie bei den Landkreisen. Weil sie kleinere Einheiten sind, fallen die Unterschiede im Arbeitsumfang größer aus als bei den Landkreisen, von der einen EEB Maßnahme im Kirchenkreis Uslar bis zu den 406 EEB Veranstaltungen im Kirchenkreis Ammerland.

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

¹ Die im Zusammenhang mit dem neuen Erwachsenenbildungsgesetz (NEBG) geschlossene Vereinbarung gilt bis Ende 2004. Sie sollte – in Jahren rückläufiger öffentlicher Finanzmittel – den Einrichtungen der Erwachsenenbildung eine gewisse finanzielle Planungssicherheit geben. Das Ministerium legte fest, wie viel Finanzmittel es jährlich für die Einrichtungen der Erwachsenenbildung einplanen möchte (ohne sie jedoch fest zuzusagen) und nach welchem Schlüssel die Finanzmittel verteilt werden sollten. Im Gegenzug verpflichteten sich die Einrichtungen dazu, in Bezug auf ihren Arbeitsumfang bestimmte quantitative und qualitative Kriterien zu erfüllen.

² Zu berücksichtigen ist in diesem Zusammenhang, dass z. B. ein großer Teil der Unterrichtsstunden in der theologischen Bildung nicht bei diesen 6.500 profilorientierten Stunden auftauchen, weil sie bereits als gemeinwohlorientiert (wert- und normenorientierte Bildung) qualifiziert sind, entsprechendes gilt für die Elternbildung, so sind z. B. die Elternbegleitseminare in der Eltern-Kind-Bildungsarbeit wert- und normenorientierte Unterrichtsstunden.

³ Es überrascht nicht, dass die überwiegende Mehrzahl dieser Stunden in Kooperation mit dem Berufsbildungswerk Cadenberge geleistet wurden,

Berichte aus der Landesgeschäftsstelle

Stellvertretende Leitung

Petra Neddermeyer

Die berufsbegleitende Langzeitfortbildung „*Integrative Erziehung im Kindergarten*“ in Kooperation mit dem Diakonischen Werk der hannoverschen Landeskirche wurde im Oktober mit einem Kolloquium erfolgreich abgeschlossen. 19 Erzieherinnen aus dem gesamten Einzugsbereich werden zukünftig als Fachkräfte behinderte und nichtbehinderte Kinder im Kindergarten gemeinsam erziehen.

Im November 2004 beginnt ein neuer Durchgang der 296 Unterrichtsstunden umfassenden Fortbildung mit 21 Teilnehmerinnen.

Die Landesgeschäftsstelle der EEB Niedersachsen arbeitet auch im überörtlichen Prüfungsausschuss „*Integrative Erziehung und Bildung im Kindergarten*“, der auf der Grundlage einer vom Niedersächsischen Jugendamt in Absprache mit dem Kultusministerium anerkannten Prüfungsordnung für alle berufsbegleitenden Fortbildungen in Niedersachsen zuständig ist.

Im Rahmen der Aktivitäten zur „*Dekade zur Überwindung von Gewalt*“ wurden im Januar und September 2003 ein dritter und vierter Schnupperkurs „*Mediation*“ durchgeführt. 80 kirchliche MitarbeiterInnen verschiedenster Einrichtungen und Werke wurden damit bislang mit den Verfahren der Mediation bekannt gemacht und erhielten eine Orientierungs- und Entscheidungshilfe für eine berufsbegleitende Ausbildung als MediatorIn, die in Braunschweig, Hannover und Oldenburg angeboten wird.

„*Brutale Spiele(r) – Wirkungen von Computerspielen auf das Lebensgefühl Jugendlicher*“ lautete das Motto einer Fachtagung im November 2003, die in Kooperation mit dem Religionspädagogischen Institut Loccum, der Ev. Familienbildungsstätte Hannover, dem Landesjugendamt und der Beauftragten für DiakonInnen geplant und durchgeführt wurde. Über 70 Lehrerinnen und Lehrer,

Pastorinnen und Pastoren sowie ehren- und hauptamtliche kirchlichen MitarbeiterInnen diskutierten die Fragen, welche Faktoren die Gewaltbereitschaft unter Jugendlichen fördern und welche Arbeitsformen das Thema adäquat aufgreifen.

Die Landesgeschäftsstelle ist weiterhin Mitglied im Vergabeausschuss des „*Dekade Fonds*“ und arbeitet in der Steuerungsgruppe „*Dekade zur Überwindung von Gewalt*“ im Haus kirchlicher Dienste, die den „*Runden Tisch*“ vorbereitet und das Projekt „*Fair spielen – Fair handeln*“ plante.

An diesem Projekt rund um den Fußball werden Fragen des fairen Umgangs miteinander thematisiert – im Spiel, im Alltag, im globalen Handeln. Mehrere Großereignisse bilden den zeitlichen Rahmen für das Projekt. Zwischen der Fußball-Europameisterschaft 2004 und der Weltmeisterschaft 2006 findet der 30. Deutsche Evangelische Kirchentag statt. 2004 ist gleichzeitig auch die Halbzeit der ökumenischen Dekade zur Überwindung von Gewalt. Im September 2004 startet das Projekt mit Beteiligung des Niedersächsischen Fußballverbandes in Hannover.

Im März 2004 begann ein zweiter Qualifizierungskurs im Rahmen des „*Stipendium E*“ für KirchenvorsteherInnen „*In Kirche kompetent leiten*“ in Kooperation mit der Heimvolkshochschule Loccum, der im September abgeschlossen wird.

Gemeinsam mit der Katholischen Erwachsenenbildung und dem Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforchung wurde 2003/2004 ein dreijähriges Projekt „*Erziehungs- und Bildungspartnerschaft – der ungehobene Schatz für Kindertageseinrichtungen, Schule und Eltern*“ konzipiert. An ausgewählten Orten in Niedersachsen sollen Modelle von Erziehungs- und Bildungspartnerschaften erprobt und deren Umsetzung wissenschaftlich begleitet werden. Im europäischen Kontext werden Konzepte und Erfahrungen anderer Länder erkundet und genutzt. Nach der Konzeptionsphase laufen zur Zeit Verhandlungen über eine multilaterale Finanzierung des Projektes.

„*Sind wir noch zu retten? Frauenleben – Erwerbsarbeit – soziale Absicherung*“ lautete das Motto einer Fachtagung der Arbeitsgruppe Frauenbildung des Niedersächsischen Bundes für freie Erwachsenenbildung e. V., in der die EEB Niedersachsen mitarbeitet, im Juni 2004 in Hannover. Hundert TeilnehmerInnen diskutierten angeregt die Gegenwart und Zukunft des weiblichen Familien- und Erwerbslebens. Eine gelungene Kooperation der niedersächsischen Einrichtungen der Erwachsenenbildung,

die für Information und Zündstoff sorgte. Die Fachvorträge (u. a. von Sigrid Häfner) sind unter www.nbeb.de nachzulesen.

Geschäftsführung

Volker Steckhan

Schwerpunkte der Arbeit im Berichtszeitraum lagen neben den „normalen“ Aufgaben in drei Bereichen:

Qualitätssicherung

Hier waren Aufgaben als Beauftragter für die Qualitätssicherung und Leiter der Steuerungsgruppe Qualitätssicherung durchzuführen. Im Mittelpunkt standen Arbeiten um die Durchführung und den Abschluss des Testierungsverfahrens (s. dazu gesonderter Beitrag).

An dieser Stelle bedanke ich mich besonders bei Andrea Kath, deren Stelle mit 30 % für die Qualitätssicherung bis Ende 2003 verlängert werden konnte. Sie konnte dadurch die in der Nacharbeit zur Selbstevaluation gestellten Aufgaben bearbeiten.

Zeitaufwendig waren Teilnahmen an den Expertenkonsultationen im Rahmen des Projekts „*Qualitätsentwicklung im Verbund von Bildungseinrichtungen – QVB*“, das die DEAE in Zusammenarbeit mit der BAK Arbeit und Leben durchführt. Hinzu kamen Besuche bei anderen DEAE-Gremien, die die Erfahrungen der EEB mit dem LQW-Modell von ArtSet in ihre Beratungen einbeziehen wollen.

Zuarbeit für den EEB Beirat

Die relativ hohe „*Sitzungsfrequenz*“ des EEB Beirats bedeuteten 5 Beiratsprotokolle oder eine Woche Arbeitszeit. Hinzu kamen Zuarbeiten: Entwurf eines Haushalts für die Jahre 2005/2006 mit Stellenplan und Begründungen, Zusammenstellungen und Modellrechnungen für die Konföderation und den 2. Strukturausschuss, insbesondere zur Frage der „*Verteilungsgerechtigkeit*“ in der EEB: immer wieder neu, immer wieder anders – aber mit immer gleichem Ergebnis: Man kann die EEB so oft wiegen, wie man will – sie wird dadurch nicht fetter!

Örtliche Bildungsarbeit

In der örtlichen Bildungsarbeit standen die Umsetzung der Einsparungsbeschlüsse des Rates der Konföderation zum Haushalt 2003/2004 und der Beschlüsse des EEB Beirats infolge der Vorschläge des 1. Strukturausschusses im Mittelpunkt

- ◆ Auflösung der Geschäftsstelle Lüchow Mitte 2003
 - ◆ Auflösung der Geschäftsstellen Hattorf und Rinteln Ende 2003
- Das bedeutete vermehrte Sitzungen der

Vorstände zur Sicherung eines reibungslosen Übergangs an die übernehmenden Geschäftsstellen (Lüneburg, Göttingen und Nienburg). Geregelt werden mussten die verwaltungsmäßige Übergabe und andere Dinge, bis hin zu Möbeltransporten.

Weitere Veränderungen betrafen

- ◆ den Umzug der Geschäftsstelle Einbeck und die Übergabe der pädagogischen Begleitung an die Geschäftsstelle Göttingen im Januar 2004,
- ◆ die Übernahme der Aufgaben des pädagogischen Mitarbeiters für die EEB Region Hildesheim ab August 2003 nach Ausscheiden der seinerzeitigen Mitarbeiterin. Ende Juni 2004 war die Geschäftsstelle *Am Weinberg* aufzulösen und im August die neue Geschäftsstelle im Michaelis-Kloster einzurichten. Hinzu kam die Suche nach einem neuen pädagogischen Mitarbeiter und nach Ausscheiden der Verwaltungsmitarbeiterin Ende Juni 2004 die Suche nach einer neuen Verwaltungsmitarbeiterin.

Die pädagogische Begleitung der EEB Arbeitsgemeinschaft im Haus kirchlicher Dienste und anderer übergemeindlicher Kooperationspartner entwickelt sich weiter positiv. Zusammen wurden 2003 4.254 Ustd. erbracht. Beim Bildungsurlaub gab es Rückgänge (s. gesonderter Bericht).

Berufliche Fortbildung

Peter Blanke

Kirchliche Verwaltungsangestellte

Im Bereich der beruflichen Fortbildung für Verwaltungsangestellte gab es 2003 wie bereits in den Vorjahren fünf feste Seminarangebote im Themenbereich *Kommunikation am Arbeitsplatz*. Diese Seminare sind von der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers als berufliche Fortbildungen anerkannt, sie sind auch im Fortbildungskalender der Landeskirche „Glauben. Wissen. Fortbildung“ entsprechend aufgeführt. Als Veranstaltungen der EEB Niedersachsen sind die Seminare aber auch offen für Mitglieder anderer Konföderationskirchen.

Die Seminare gehen über drei Tage, sie haben jeweils einem Umfang von 24 Unterrichtsstunden. Durchgeführt wurden sie im Predigerseminar Celle und im Lutherheim Springe, und zwar mit folgenden Themen:

- ◆ Klarheit in Kommunikationssituationen,
 - ◆ Konfliktbewältigung,
 - ◆ Umgang mit der Zeit,
 - ◆ Stressbewältigung,
 - ◆ Telefonkommunikation.
- 39 Kolleginnen und Kollegen nahmen

teil. 19 stammten aus Kirchenkreisämtern, die anderen aus diakonischen Einrichtungen, Superintendenturen, Pfarrämtern, LKA, HkD oder anderen Einrichtungen. Die fünf festen Angebote gibt es auch im laufenden Jahr.

Im Jahr 2003 gab es auch fünf Sonderveranstaltungen, die die EEB Niedersachsen im Auftrag von Einrichtungen auf ihre speziellen Bedürfnisse hin geplant und durchgeführt hat.

So wurden beispielsweise sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Kirchenkreisamtes zum Thema *Zeit- und Selbstmanagement* fortgebildet. In einem anderen Fall arbeiteten die Pfarrsekretärinnen eines ganzen Kirchenkreises zum Thema *Umgang mit der Zeit*.

Auch im laufenden Jahr gibt es eine Reihe von Veranstaltungen, die „maßgeschneidert“ für Einrichtungen durchgeführt wurden. Geplant bzw. schon durchgeführt sind für zwei Kirchenkreisämter zweitägige Veranstaltungen zum Thema *Telefonkommunikation*. Eine Gruppe von Pfarrsekretärinnen der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig arbeitete zum Thema *Umgang mit der Zeit*.

Eine zweitägige Veranstaltung zum Thema *Kommunikation* ist in der Vorplanungsphase.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der EEB Niedersachsen

Für Verwaltungsmitarbeiterinnen der EEB Niedersachsen gab es im Januar 2003 einen Fortsetzungstag einer Veranstaltung aus dem Jahr 2002 zum Thema *Telefonkommunikation* (5 Tln.). Im Mai 2003 gab es ein zweitägiges Seminar zum Thema *Zeitorganisation – Motivation – Stressbewältigung*, an dem 6 Verwaltungsmitarbeiterinnen der EEB Niedersachsen teilnahmen.

Für pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gab es im September 2003 eine eintägige Fortbildung zum Thema *Präsentationen mit Powerpoint* (8 Tln.). Im Februar 2004 folgte eine weitere Powerpoint-Fortbildung mit 10 Teilnehmerinnen und Teilnehmern.

EDV Koordination

Peter Blanke

Während die regionalen Geschäftsstellen der EEB Niedersachsen mit aktueller Hard- und Software arbeiten, ist die zentrale Datentechnik der EEB Niedersachsen in der Landesgeschäftsstelle inzwischen mehr als 12 Jahre alt. Sie entspricht nicht mehr den aktuellen technischen Möglichkeiten. Da zudem der Wartungsvertrag für den zentralen Rechner mit dem Jahr 2004 ausläuft, war die EEB gefordert, eine neue Lösung für die EDV Abwicklung zu su-

chen. Die Entscheidung, eine neue Lösung für die zentrale EDV zu finden, fiel im Januar 2003.

Seit der zweiten Hälfte 2003 wurde an einem Konzept gearbeitet. Am Ende der ersten Planungsphase standen folgende Ziele für ein neues System:

- ◆ Es wird nicht mehr mit unterschiedlichen zentralen und regionalen Datenbeständen gearbeitet, die nur in großen Abständen (und indirekt) abgeglichen werden. In Zukunft wird mit einer zentralen Datenbank gearbeitet, die ständig über das KONDEK-Netz mit den regionalen Daten abgeglichen wird.
- ◆ Die neue Lösung bietet alle bisherigen Möglichkeiten der regionalen und der zentralen Programme, darüber hinaus werden aber die Möglichkeiten moderner Internettechnik genutzt, so dass der Zugriff flexibler und die Abläufe effizienter werden. Es besteht die Möglichkeit, Verwaltungsabläufe zu vereinfachen.
- ◆ Die zentrale Datenbank wird mit den Webseiten der EEB Niedersachsen verbunden, so dass es für die Veröffentlichung der EEB Veranstaltungen immer eine aktuelle Veranstaltungsdatenbank gibt.
- ◆ Kooperationspartner können ihre Veranstaltungen über das Internet direkt anmelden, Teilnehmerinnen und Teilnehmer können sich über das Internet direkt anmelden.
- ◆ Die EEB Niedersachsen soll selbst die Möglichkeit haben, das neue System weiterzuentwickeln und an neue Erfordernisse anzupassen.
- ◆ Das neue System soll offen für weitere Entwicklungen sein, etwa für eine weitergehende Nutzung von Intranet und Internet für die Bildungsarbeit.
- ◆ Das System muss in einer Zeit knapper werdender finanzieller Ressourcen bezahlbar sein.

Im Jahr 2004 hat sich die EEB Niedersachsen für eine Firma entschieden, mit deren Hilfe das neue System entstehen soll. In der zweiten Hälfte des Jahres hat die Realisierungsphase begonnen. Es hat sich angeboten, die Planungen nach Abschluss des Arbeitsjahrgangs 2003 umzusetzen.

Die Umsetzung der oben genannten Ziele erfolgt schrittweise. Zur Zeit läuft noch die erste von drei geplanten Phasen. Im Jahr 2005 soll die Umsetzung abgeschlossen werden. ◆

Zum Tod von Peter Lütke

Am 29. Juli 2004 starb Pastor Peter Klaus Lütke in Bockenem. Er war von 1993 bis 1998 Mitarbeiter der EEB Niedersachsen und mit der Leitung der theologisch-pädagogischen Arbeits-

Nachrichten

aus der EEB Niedersachsen

Wilhelm Niedermolte

stelle betraut. Darüber hinaus war er stellvertretender Leiter der EEB Niedersachsen. Seine berufliche Laufbahn hatte mit einer Ausbildung zum Blechschlosser begonnen.

Nachdem er eine Zeit lang bei der Hamburger Werft Blohm und Voss beschäftigt war, bildete er sich an der Lutherischen Heimvolkshochschule Hermannsburg weiter und studierte Theologie an der Theologischen Akademie in Hermannsburg bei Celle. Nach seiner Ordination war er als Pastor in Emlichheim (Emsland) und in Sehnde tätig.

Als Studieninspektor im Predigerseminar Hildesheim lehrte Peter Lütke auch Führung und Management. Nach seiner Zeit bei der EEB arbeitete er im Kirchenkreis Bockenem-Hohe-neggelsen zur Hilfeleistung beim Superintendenten, bevor er 2001 das Amt des Superintendenten übernahm.

Seine letzten Jahre standen im Schatten seiner Krankheit. In seinem Brief zur Verabschiedung von seinen Kolleginnen und Kollegen der EEB 1998 nannte er seine Krankheit und die zu erwartende längere Zeit der Therapie als Grund für sein Ausscheiden aus der EEB. Seither gab es aber auch berechtigte Hoffnung auf eine Genesung.

Unser ehemaliger Kollege Peter Lütke hinterlässt neben seiner Ehefrau einen Sohn und eine Tochter. Die Trauerfeier am 4. August 2004 in der St.-Pankratius-Kirche in Bockenem stand unter dem Vers aus Hiob 19, 25: „Ich weiß, dass mein Erlöser lebt...“. In dieser Gewissheit haben wir ihn auf dem Friedhof in Hildesheim-Ochtersum zu Grabe getragen. Wir wissen ihn geborgen in Gottes Liebe. Seiner Familie und allen, die um ihn trauern, wünschen wir, dass sie Gottes Nähe spüren und Menschen an der Seite haben, die ihre Trauer mittragen.

Dr. Ina Mauritz verabschiedet

Ina Mauritz ist als hauptamtliche pädagogische Mitarbeiterin im Juni 2004 aus der EEB ausgeschieden – Anlass für die EEB, ihr im Rahmen einer Festveranstaltung im Haus kirchlicher Dienste den Dank der EEB auszusprechen. Die hohe Zahl der Gäste war ein Hin-

weis darauf, dass Ina Mauritz mit vielen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kursleiterinnen und Kursleitern der EEB zusammen gearbeitet hat, sie beraten und begleitet und sie als Autorin von Arbeitshilfen, Artikeln und Aufsätzen unterstützt hat.

Ina Mauritz kam 1986 zur EEB, die damals noch aus der Landesorganisation mit vorwiegend pädagogischen und überregionalen Aufgaben und der Landeseinrichtung mit dem Schwerpunkt „örtliche Bildungsarbeit“ bestand. Frau Mauritz gehörte zur Landesorganisation und war stellvertretende pädagogische Leiterin. Als Anfang der 90er Jahre Landesorganisation und Landeseinrichtung fusionierten, wurde Ina Mauritz Leiterin der pädagogischen Arbeitsstelle. Der Pädagogik ist sie treu geblieben, auch als es später die pädagogische Arbeitsstelle nicht mehr gab. Sie übernahm Verantwortung für die Bereiche Qualitätsentwicklung, Mitarbeiter/innenfortbildung, Seniorbildung mit dem Schwerpunkt „die jungen Alten“ – um nur einiges zu nennen.

Insbesondere die Bildungsarbeit mit den „jungen Alten“ lag ihr in den letzten Jahren sehr am Herzen. Darüber gibt ihre jüngste Arbeitshilfe Auskunft „Späte Freiheit Ruhestand – Älterwerden als Aufgabe und Abenteuer“. Diese und andere Arbeitshilfen, an denen sie mitwirkte, setzten Maßstäbe für Qualität und Inhalt der EEB-Arbeitshilfen insgesamt.

Die EEB hat ihr viel zu verdanken, nicht zuletzt durch ihre Fähigkeit und Bereitschaft, sich auf die zahlreichen, nicht immer schmerzfreien Veränderungen in der EEB einzulassen. Dass ihre Stelle nicht wieder besetzt wird, macht ihr und uns den Abschied nicht leichter. Immerhin haben wir die Aussicht, dass sie auch weiterhin als Referentin der EEB zur Verfügung stehen wird. In der



genannten Arbeitshilfe „Späte Freiheit ...“ zitiert Ina Mauritz einen führenden Gerontologen sinngemäß, der von dieser Zeit als von „geschenkten Jahren“ spricht, in denen der er-

wachsene, reife Mensch oft zum ersten Mal in seinem Leben selbstbestimmt über den Einsatz seiner Kräfte und seiner Zeit verfügen könne und Zeit und Gelegenheit habe, zu verwirklichen, was er früher nicht tun konnte.

Wir wünschen unserer Kollegin Ina Mauritz, dass diese Sätze die Leitlinien für ihre Zukunft mit ihrer Familie im engeren und weiteren Sinn sein mögen.



Rüdiger E. Jentsch verabschiedet

Mit Beginn des Jahres 2004 ist unser Kollege Rüdiger Jentsch aus Oldenburg in den Ruhestand getreten. Er war über 30 Jahre Mitarbeiter (pädagogischer Berater) der EEB und hat die Arbeit und das Profil im Zweckverband Oldenburg/Ostfriesland entscheidend geprägt. Er hat wie kaum ein anderer die bewegten und teilweise stürmischen Zeiten der EEB miterlebt und miterlitten – vom Aufbruch der Bildung und der Bildungseuphorie der 70er und 80er Jahre über die für heutige Verhältnisse gut bemessene Landesförderung der 80er und 90er Jahre bis hin zu den rasanten Kürzungen der Landesmittel in den letzten Jahren, die vieles von dem erschwerten und in Frage stellten, was Rüdiger Jentsch und andere mit Engagement und Kompetenz aufgebaut hatten.

Bei allen strukturellen und finanziellen Überlegungen stand bei ihm die pädagogische Arbeit im Vordergrund, etwa in der politischen Bildung, deren Stellenwert sich im Lauf der Jahrzehnte deutlich gewandelt hat, in der entwicklungsbezogenen Bildung, in der auch über die EEB hinaus sein Herz besonders spürbar schlug und schlägt, und nicht zuletzt bei den Sprach- und Integrationskursen, die er auch nach seinem Eintritt in den Ruhestand zu Ende führt.

Er hat mit Nachdruck und der ihm eigenen Beharrlichkeit beachtliche Bildungsmaßnahmen und Projekte realisiert – manchmal gegen Widerstände und mit intensiver Überzeugungsarbeit. Dafür sind wir ihm sehr dankbar. Dass seine Stelle nicht wiederbesetzt werden kann, ist darum umso bedauerlicher.

In einem fröhlichen Fest mit zum Teil ungewöhnlichem künstlerischen Programm haben wir uns Anfang Juli 2004 von ihm als hauptamtlichem pädagogischen Mitarbeiter der EEB angemessen verabschiedet. Ihm und seiner Frau gelten unsere besten Wünsche für eine erfüllte gemeinsame Zeit.

Personalia

Anke Wille ist befristet vom 1. September 2003 bis zum 31. März 2005 zur Vertretung von *Bärbel Eimers-Mierwaldt* in der Geschäftsstelle Oldenburg als Verwaltungsmitarbeiterin eingestellt worden.

Bärbel Eimers-Mierwaldt koordiniert in der EEB Geschäftsstelle Oldenburg im Projekt „Netzwerk lernenfürsleben“ das Teilprojekt „Stark für Kinder – Starke Kids“.

Pastor Michael Albe ist seit dem 1. November 2003 von der Ev.-ref. Kirche (Leer) auf Dauer mit einer 50 % Stelle als Pastor und pädagogischer Mitarbeiter der EEB Niedersachsen angestellt worden. Er koordiniert die örtliche Bildungsarbeit in den Synodalverbänden 1–5 und im Bereich des Sprengels Ostfriesland der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers.

Ulrike Obst hat ihre Tätigkeit als Verwaltungsmitarbeiterin in der Geschäftsstelle Leer zum 30. November 2003 auf eigenen Wunsch beendet.

Seit dem 1. Februar 2004 arbeitet *Christa Kramer* im Auftrag der Ev.-ref. Kirche (Kirchenamt) als Verwaltungsmitarbeiterin in der EEB Geschäftsstelle in Leer.

Kirsten Mischke hat zum 1. Januar 2004 ihre Tätigkeit als Verwaltungsmitarbeiterin in der EEB Geschäftsstelle in Munster aufgenommen.

Jutta Eckhardt hat am 30. Juni 2004 ihre Tätigkeit als Verwaltungsmitarbeiterin in der EEB Geschäftsstelle in Rinteln wegen Auflösung der Geschäftsstelle zum Ende 2003 beendet.

Annegrid Helwing ist zum 30. Juni 2004 in die Freistellungsphase nach Altersteilzeitmodell gegangen. Sie war Verwaltungsmitarbeiterin in der EEB Geschäftsstelle Hildesheim.

Pastorin Karen Schmitz ist zum 31. Dezember 2003 aus dem Dienst als pädagogische Mitarbeiterin in der Geschäftsstelle Einbeck ausgeschieden. Sie hat eine Gemeindepfarrstelle in Hannover übernommen.

Pastor Tom Kleffmann hat am 1. Juli 2004 einen Nebenauftrag zur Mitarbeit als pädagogischer Mitarbeiter in der EEB Geschäftsstelle Göttingen erhalten.

Die Geschäftsstelle der EEB in Hattorf wurde geschlossen. *Bianca Grunewaldt-Utrata* hat ihre Tätigkeit als Verwaltungsmitarbeiterin Ende 2003 beendet.

Diakon Burkhard Schmidt, bis Ende 2003 pädagogischer Mitarbeiter in der EEB Geschäftsstelle in Hattorf, hat eine neue Aufgabe in der Krankenhausseelsorge in Cuxhaven übernommen.

Andrea Kath beendete Ende 2003 ihre befristete Mitarbeit für die EEB Niedersachsen. Sie war als pädagogische Mitarbeiterin der EEB AG Braunschweig und zuletzt als Mitarbeiterin in der Qualitätssicherung beschäftigt.

Autorinnen und Autoren

Erika Barth
Pädagogische Mitarbeiterin der EEB Niedersachsen, EEB AG in Stadt und Landkreis Osnabrück/Diepholz

Peter Blanke
Pädagogischer Mitarbeiter der EEB Niedersachsen, Landesgeschäftsstelle

Angela Biegler
Pädagogische Mitarbeiterin der EEB Niedersachsen, EEB AG Verden-Rotenburg und Landesgeschäftsstelle

Silvia Fries
Pädagogische Mitarbeiterin der EEB Niedersachsen, EEB Emsland/Bentheim e. V.

Gudrun Germershausen
Pädagogische Mitarbeiterin der EEB Niedersachsen, EEB AG Braunschweig

Dr. Ina Mauritz
Pädagogische Mitarbeiterin der EEB Niedersachsen (bis Juli 2004), Landesgeschäftsstelle

Sabine Meissner
Pädagogische Mitarbeiterin der EEB Niedersachsen, EEB AG Region Hannover

Petra Neddermeyer
Stellvertretende pädagogische Leiterin der EEB Niedersachsen

Wilhelm Niedernolte
Pädagogischer Leiter der EEB Niedersachsen

Prof. Dr. Horst Siebert
Professor für Erwachsenenbildung, Universität Hannover, FB Erziehungswissenschaften

Volker Steckhan
Geschäftsführer der EEB Niedersachsen

Anschriften

Evangelische Erwachsenenbildung Niedersachsen

Beirat

Vorsitzender:

Prof. Dr. Gottfried Orth, Braunschweig

Stellvertretende Vorsitzende:

Petra Zimmermann, Wolfsburg

Mitglieder des Beirates:

Dorothea Biermann, Hannover

Ute Ermerling, Wolfenbüttel

Olaf Grobleben, Oldenburg

Cornelius Hahn, Braunschweig

Jürgen Johannesdotter, Bückeburg

Wieland Kastning, Bergkirchen

Jens-Peter Kruse, Hannover

Hans-Jürgen Lange, Verden

Manfred Meyer, Uelsen

Marianne Mühlenberg, Göttingen

Gottfried Peters, Nordhorn

Mathias Wöhrmann, Northeim

ständige Gäste:

Jörg-Holger Behrens, Hannover

Hans Bookmeyer, Dornum

Eckhard Fasold, Osnabrück

Dine Fecht, Hannover

Angelika Flohr, Syke

Rudolf Merz, Hannover

Petra Neddermeyer, Hannover

Wilhelm Niedernolte, Hannover

Pädagogische Leitung

Wilhelm Niedernolte

Petra Neddermeyer, stellvertr.

Landesgeschäftsstelle

Postfach 265, 30002 Hannover

Archivstr. 3, 30169 Hannover

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

EEB.Lgst.Hannover@evlka.de

Julia Becker, Verwaltungsmitarbeiterin

Christine Blum, Verwaltungsmitarbeiterin

Marlis Bode, Verwaltungsmitarbeiterin

Petra Butterbrodt, Verwaltungsmitarbeiterin

Irma Kammerer, Verwaltungsmitarbeiterin

Stephanie Koslowski, Verwaltungsmitarbeiterin (Erziehungsurlaub)

Renate Nordmeyer, Verwaltungsmitarbeiterin

Karin Spintig, Verwaltungsmitarbeiterin

Angela Biegler, päd. Mitarbeiterin

Peter Blanke, päd. Mitarbeiter

Anke Grimm, päd. Mitarbeiterin

Petra Neddermeyer,

stellvertr. päd. Leiterin

Wilhelm Niedernolte, päd. Leiter

Marina Peter, päd. Mitarbeiterin

(beurlaubt)

Volker Steckhan, Geschäftsführer

Barbara Ziegler, päd. Mitarbeiterin (beurlaubt)

Geschäftsstellen der Arbeitsgemeinschaften

Planungsbereich Weser/Ems

Zweckverband für Ev. Erwachsenenbildung in Oldenburg/Ostfriesland

Vorsitzende des Vorstands: Ulrike Ewald

Geschäftsstelle Oldenburg:

Haareneschstraße 58 a,

26121 Oldenburg

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

EEB.Oldenburg@evlka.de

Anke Wille, Verwaltungsmitarbeiterin

Marion Tiede, Verwaltungsmitarbeiterin

Bärbel Eimers-Mierwaldt, Projektkoordination

Barbara Heinzerling, päd. Mitarbeiterin

Geschäftsstelle Leer:

Saarstr. 6, 26789 Leer

Tel. (04 91) 91 98-150, Fax 91 98-151

EEB.Leer@evlka.de

Christa Kramer, Verwaltungsmitarbeiterin

Pastor Michael Albe, päd. Mitarbeiter

Ev. Bildungswerk Ammerland

Vorsitzender des Vorstands:

Pastor Rainer Theuerkauff

Wilhelm-Geiler-Str. 14,

26655 Westerstede

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

EEB.Ammerland@evlka.de

Traute Wittwer, Verwaltungsmitarbeiterin

Elisabeth Spradau, päd. Mitarbeiterin

EEB Emsland/Bentheim e.V.

Vorsitzender des Vorstands:

Präses Manfred Meyer

Ootmarsumer Weg 4, 48527 Nordhorn

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

EEB.Nordhorn@evlka.de

Karin Platje, Verwaltungsmitarbeiterin

Silvia Fries, päd. Mitarbeiterin

EEB Arbeitsgemeinschaft in Stadt und Landkreis Osnabrück/Diepholz

Vorsitzender des Vorstands:

Pastor Jörg Hagen

Anna-Gastvogel-Straße 1,

49080 Osnabrück

Tel. (05 41) 50 54-10, Fax 50 54-110

EEB.Osnabrueck@evlka.de

Annette Psotta, Verwaltungsmitarbeiterin

Erika Barth, päd. Mitarbeiterin

EEB Arbeitsgemeinschaft Melle

Vorsitzender des Vorstands: Jürgen

Staas

Zur Waldkirche 41, 49328 Melle

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

EEB.Melle@evlka.de

Karin Rechenberg, Verwaltungsmitarbeiterin

Pastor Matthias Hasselblatt,

päd. Mitarbeiter

Planungsbereich Nord

EEB Arbeitsgemeinschaft Nord

Vorsitzender des Vorstands:

Superintendent Rudolf Rengstorf

Teichstraße 15, 21680 Stade

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

info@EEB-Stade.de

Renate Rüsich, Verwaltungsmitarbeiterin

Gitta Wilkens, Verwaltungsmitarbeiterin

Werner Kindermann, päd. Mitarbeiter

EEB Arbeitsgemeinschaft Osterholz-Scharmbeck

Vorsitzender des Vorstands:

Carsten Leonhardt

Hüttenbuscher Straße 24,

27727 Worpsswede

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

9 62 90 71

EEB.Osterholz-Scharmbeck@evlka.de

Helma Blancken, Verwaltungsmitarbeiterin

Pastor Reiner Sievers, päd. Mitarbeiter

EEB Arbeitsgemeinschaft Verden-Rotenburg

Vorsitzender des Vorstands:

Reinhold Bühne

Lugenstein 12, 27283 Verden

Tel.: (0 42 31) 80 05 00, Fax 80 05 01

EEB.Verden@evlka.de

Irene Rolink, Verwaltungsmitarbeiterin

Angela Biegler, päd. Mitarbeiterin

Ev. Bildungswerk Hittfeld-Winsen

Vorsitzender des Vorstands:

Pastor Olaf Koeritz

Geschäftsstelle in Lüneburg (s.u.)

Ev. Bildungswerk Lüneburg-Bleckede
Vorsitzende des Vorstands:
Anne-Sophie Palmer

Bahnhofstraße 18, 21337 Lüneburg
Tel. (0 41 31) 5 10 95, Fax 5 10 97
EEB.Lueneburg@evlka.de
Karen Ahrlich,
Verwaltungsmitarbeiterin
Inge Osterwald, päd. Mitarbeiterin

EEB Arbeitsgemeinschaft Heide
Vorsitzende des Vorstands:
N.N.

Kirchgarten 10, 29633 Munster
Tel. (0 51 92) 88 78 38, Fax Tel. 88 78 39
EEB.Heide@evlka.de
Kirsten Mischke, Verwaltungs-
mitarbeiterin
Matthias Wittkämper, päd. Mitarbeiter

*EEB Arbeitsgemeinschaft Lüchow-
Dannenberg*
Vorsitzender des Vorstands:
Hans Deckert

Geschäftsstelle in Lüneburg (s.o.)

Planungsbereich Mitte
EEB Bildungswerk Celle-Wittingen
Vorsitzender des Vorstands:
Pastor Otfrid Liman

Bahnhofstr. 1, 29351 Eldingen
Tel. (0 51 48) 98 93 30, Fax 98 93 31
EEB.Celle@evlka.de
Sete Berenz, Verwaltungsmitarbeiterin
Pastor Wulf Lothar Köppe, päd. Mit-
arbeiter

*EEB Arbeitsgemeinschaft Nieder-
sachsen-Mitte*
Vorsitzender des Vorstands:
Pastor Dirk von Jutrczenka

Marktplatz 3, 31582 Nienburg
Tel. (0 50 21) 30 42, Fax 6 48 51
EEB.Nienburg@evlka.de
Marie-Louise Schwermann,
Verwaltungsmitarbeiterin
Pastor Friedrich Holze, päd. Mitarbeiter
Anke Grimm, päd. Mitarbeiterin

*EEB Arbeitsgemeinschaft
Region Hannover*
Vorsitzender des Vorstands:
Pastor Detlev Brandes

Knochenhauerstraße 33,
30159 Hannover
Tel. (05 11) 12 41 - 6 63, Fax 12 41 - 7 88
EEB.Hannover@evlka.de
Stadtakademie.Hannover@evlka.de
Gisela Kaffka, Verwaltungsmitarbeiterin
Sabine Meissner, päd. Mitarbeiterin
Petra Völker-Meier, päd. Mitarbeiterin
Pastor Michael Stier, Leiter der Ev.
Stadtakademie

Planungsbereich Süd
Ev. Bildungswerk Wolfsburg-Gifhorn
Vorsitzender des Vorstands:
Christiane Mollenhauer

Mecklenburger Straße 29,
38440 Wolfsburg
Tel. (0 53 61) 3 52 52, Fax 38 25 88
EEB.Wolfsburg@evlka.de
Helga Claus, Verwaltungsmitarbeiterin
Pastor Ulrich Krause-Röhrs,
päd. Mitarbeiter

*EEB Arbeitsgemeinschaft
Region Hildesheim*
Vorsitzender des Vorstands:
Hermann Hartmann

Hinter der Michaeliskirche 2,
31134 Hildesheim
Tel. (0 51 21) 69 71 - 4 56, Fax 69 71 - 4 55
EEB.Hildesheim@evlka.de
N.N., Verwaltungsmitarbeiterin
Pastor Thomas Aehnelt, päd.
Mitarbeiter (ab 1.10.04)

*EEB Arbeitsgemeinschaft Braun-
schweig*
Vorsitzende des Vorstands:
Ute Klinge

Dietrich-Bonhoeffer-Straße 1,
38300 Wolfenbüttel
Tel. (0 53 31) 8 02 - 5 44, Fax 8 02 - 7 14
EEB.Braunschweig@evlka.de
Susanne Meier, Verwaltungs-
mitarbeiterin
Michaela Lüer,
Verwaltungsmitarbeiterin
Gudrun Germershausen, päd. Mit-
arbeiterin
Jutta Salzmann, päd. Mitarbeiterin

*EEB Arbeitsgemeinschaft Leine-Solling-
Weser*
Vorsitzender des Vorstands:
Pastor Wilfried Dörrie

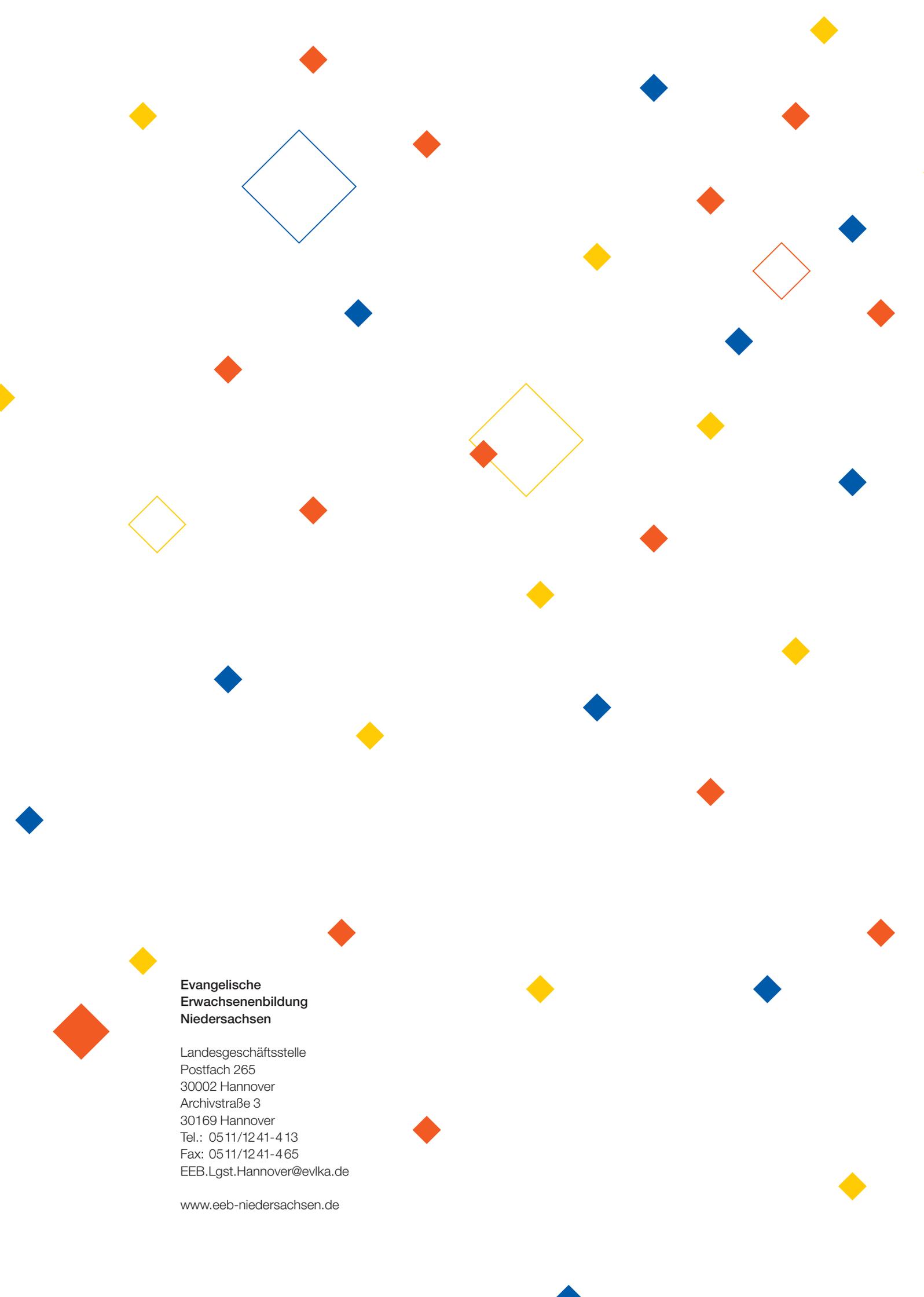
Stiftplatz 3, 37574 Einbeck
Tel. (0 55 61) 98 13 05, Fax: 98 13 06
EEB.Einbeck@evlka.de
Gudrun Schulze, Verwaltungs-
mitarbeiterin
Werner Peter,
päd. Mitarbeiter (Göttingen)

EEB Arbeitsgemeinschaft Harz
Vorsitzende des Vorstands:
Sigrid Jacobi

Geschäftsstelle in Göttingen (s.u.)

*EEB Arbeitsgemeinschaft
Göttingen-Münden*
Vorsitzender des Vorstands:
N.N.

Auf dem Hagen 23, 37079 Göttingen
Tel. (05 51) 4 50 23, Fax 4 76 55
EEB.Goettingen@evlka.de
Rosemarie Freimann,
Verwaltungsmitarbeiterin
Werner Peter, päd. Mitarbeiter
Pastor Tom Kleffmann, päd. Mitarbeiter



**Evangelische
Erwachsenenbildung
Niedersachsen**

Landesgeschäftsstelle
Postfach 265
30002 Hannover
Archivstraße 3
30169 Hannover
Tel.: 0511/1241-413
Fax: 0511/1241-465
EEB.Lgst.Hannover@evlka.de

www.eeb-niedersachsen.de