

**Vortrag zur Eröffnung der Zweigstelle Nürnberg der
Internationalen Akademie DiaLog der Diakonie Neuendettelsau
am 12. Januar 2007**

Walter Bender: "Lebenslanges Lernen – die Bedeutung beruflicher Weiterbildung in der Wissensgesellschaft"

Für einen Festvortrag in einer Weiterbildungsakademie ist dieser Titel verheißungsvoll: Gleich zwei in der Gesellschaft aktuell sehr positiv besetzte Begriffe – Lebenslanges Lernen und Wissensgesellschaft – befinden sich in Konnex mit beruflicher Weiterbildung, da kann die feierliche Würdigung ihren Lauf nehmen. Oder?

Ein Blick auf die empirischen Fakten zur aktuellen Situation der Weiterbildung und der erwachsenen Lernenden (Bildungsbericht 2006), stört allerdings diesen harmonischen Eindruck:

- Die Ausgaben der Unternehmen für betriebliche Weiterbildung sind von 1999 bis 2003 zwar nominell um 6,5 % auf 10 Mrd. € leicht gestiegen; inflationsbereinigt kommt dies allerdings einer Reduzierung der Weiterbildungsmaßnahmen bzw. -stunden bei gleichzeitig stark steigenden Ansprüchen an die Kompetenzen der Mitarbeiter gleich.
- Die außerbetriebliche berufliche Weiterbildung verzeichnet geradezu dramatische Einbrüche: Von 8 Mrd. € im Jahr 1995 wurden die Zuschüsse bis zum Jahr 2004 auf 3,4 Mrd. € mehr als halbiert – wobei die jüngsten Kürzungen namens „Bildungsgutschein“ noch gar nicht in diese Statistik eingehen.
- In der allgemeinen Erwachsenenbildung geht seit 1995 die Förderung der Länder zurück. Von 2000 bis 2003 sind die Ausgaben aller öffentlichen Haushalte insgesamt für Weiterbildung um 21 % auf 1,2 Mrd. € reduziert worden.

Um die tatkräftige Förderung des lebenslangen Lernens in der „Wissensgesellschaft“ ist es also nach diesen Zahlen nicht so gut bestellt! Ein reflektierender Untertitel des Vortrags müsste deshalb wohl eher heißen: „Die Frequenz der öffentlichen Wertschätzung von Lebenslangem Lernen und Wissensgesellschaft steht im umgekehrt proportionalen Verhältnis zur tatsächlichen materiellen Förderung der Weiterbildung“. Und ob die gerade in dieser Woche von der Bundesbildungsministerin Schavan versprochenen Fördermaßnahmen für die berufliche Weiterbildung materiell mehr bieten als die bisherigen Beschwörungsformeln, bleibt noch abzuwarten.

Weiterbildung in der Diakonie Neuendettelsau und der Internationalen Akademie DiaLog

Die Diakonie Neuendettelsau bietet hier eine andere Realität – trotz ungünstiger Voraussetzungen im Sozial- und Gesundheitsbereich: Sie nimmt die interne Weiterbildung der Mitarbeitenden ernst und räumt diesen 1. eine feste Zahl an Fortbildungstagen und ein Kostendeputat dafür ein; und sie verfügt 2. mit der Internationalen Akademie DiaLog über eine exzellente eigene Fortbildungsakademie, die in die Personalentwicklung der Diakonie eingebunden ist. Mit dem neuen Standort der Akade-

mie in Nürnberg wird ein weiteres Signal gesetzt, welche Bedeutung die Diakonie Neuendettelsau der Weiterbildung beimisst.

Die Akademie DiaLog will einerseits innerbetriebliche Weiterbildung, Begleitung und Beratung für Mitarbeitende der Diakonie bieten; sie will andererseits ihr Know-how zukünftig verstärkt in Form beruflicher Weiterbildung auch für Außenstehende verfügbar machen. Im Mittelpunkt stehen für die Akademie dabei die Persönlichkeit, die Kompetenzen und die Motivation der Mitarbeitenden. Deren Fachlichkeit, Arbeitszufriedenheit und Sinnfindung sollen gefördert werden, wie es in der Konzeption heißt. Das *christliche Selbstverständnis* bildet dabei den gemeinsamen Kontext, in den diese Aufgaben eingebettet sind. Denn die Diakonie sieht einen engen Zusammenhang von Fachlichkeit und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden mit dem diakonischen Profil des Werks.

Dieses *christliche Selbstverständnis* als Leitbild des gemeinsamen Handelns ist ein sogenanntes „Alleinstellungsmerkmal“, mit dem sich die Diakonie von anderen sozialen Trägern unterscheiden will – und zwar nicht nur durch ein Kreuz an der Wand und die Möglichkeit, an Andachten teilzunehmen:

- Es drückt aus, dass in den Einrichtungen der Diakonie Unterstützungs- und Pflegemaßnahmen nicht funktionalistisch verkürzt werden; sondern dass Pflege, Jugend-, Alten- und Behindertenhilfe durch ein *personales Verhältnis* von Mensch zu Mitmensch konstituiert sind;
- dass die pflegenden und helfenden Mitarbeiterinnen sich nicht an technizistischen Standards eines Gesundheits- oder Sozialkonzern orientieren; sondern dass sie aus eigenen Gründen und Überzeugungen ihrer Klientel als Menschen begegnen und das bestmögliche in ihrer Macht stehende für sie tun wollen;
- dass sie nicht Anwendungen am Patienten applizieren, sondern genuine Hinwendung als Selbstverständlichkeit praktizieren;
- dass also in der Diakonie Achtung vor dem Menschen und Nächstenliebe als kultureller Habitus gelebt wird.

Subjektorientierung in der beruflichen Weiterbildung

Dieses christliche Selbstverständnis hat Implikationen für die Weiterbildung: Denn wenn es auf die Mitarbeiterin, den Mitarbeiter als Mitmensch, als ein selbstverantwortliches und aus eigener Überzeugung tätiges *Subjekt seines Handelns* ankommt, dann muss auch die berufliche Weiterbildung „subjektorientiert“ ausgerichtet sein. Was heißt das?

Ziel einer subjektorientierten Weiterbildung ist die Unterstützung des Individuums bei seiner reflexiven Auseinandersetzung mit Absichten, Begründungen, impliziten Werthaltungen, Bedingungen und Normenbezügen seines jeweiligen Handelns. Die pädagogische Aufgabe ist die Hilfe bei der individuellen Aneignung von jeweils erforderlichem neuem Wissen und dem reflexiven, begreifenden Erkennen der eigenen Stellung und den Handlungsmöglichkeiten in der sozialen Wirklichkeit. Berufliche Weiterbildung ist dann subjektorientiert, wenn es gelingt, die Mitarbeiter darin zu unterstützen ihre „Weltverfügung“ (K. Holzkamp) zu erweitern, d.h. ein *selbstreflexiv und souverän handelndes Subjekt* der eigenen Arbeits- und Lebensverhältnisse zu werden.

Berufliche Weiterbildung kann sich folglich nicht nur an bestimmten Arbeitssituationen und deren Anforderungen bzw. Standards ausrichten. Sondern sie muss sich an den lernenden Subjekten orientieren und deren individuelle Potentiale fördern und entwickeln helfen. Die notwendigen Fähigkeiten können nicht "vermittelt" werden im klassischen Sinne. Sie können nur vom betroffenen Subjekt selbst „angeeignet“ werden. Beruflicher Weiterbildung geht es deshalb im Idealfall um die Unterstützung bei der Aneignung umfangreichen Wissens und auch Hintergrundwissens über die eigene Arbeit, um die eigenständige Herausbildung von professionellen Fähigkeiten und um die Hilfe bei der Selbstreflexion über die eigene Stellung und Mitwirkung in der jeweiligen Institution.

Pflege, Jugend-, Alten- und Behindertenhilfe ist immer auch Bildungsarbeit!

Eine Besonderheit gerade der pflegerischen und sozialpädagogischen Berufe ist es, dass das personale Verhältnis von Pflegerin oder Sozialpädagogin zu den Betroffenen latent oder offenkundig *pädagogisch bedeutsame* Momente enthält. D.h. Betroffenen zu helfen, zukünftig ohne fremde, professionelle Hilfe zurechtzukommen, umfasst neben grundlegenden materiellen oder medizinischen Hilfen auch das *pädagogische Ziel, Lernen zu ermöglichen* und umfassend zu unterstützen. Beispiele: Eine Pflegerin und ein Patient, der seine Lebensgestaltung ändern muss, eine Heilpädagogin und eine Familie mit behindertem Kind, eine Sozialpädagogin und ein Jugendlicher ohne Schulabschluss und Ausbildungsplatz ...

In allen diesen Fällen ist es das Ziel, dass Menschen lernen, sich aus Abhängigkeiten befreien und mehr eigene Kontrolle über die eigenen Lebensbedingungen gewinnen können. Es geht ganz im Sinn eines *Empowerments* um die Ermutigung, eigene Kräfte zu entdecken oder wieder auszugraben und Fähigkeiten zur Selbstbestimmung bzw. eigenständigen Lebensgestaltung zu stärken. Es sollen Prozesse angestoßen werden, durch die das Individuum selbst Ressourcen für sich entdecken kann, die ihm eine größere Kontrolle über sein Leben ermöglichen - dies können persönliche, organisatorische oder soziale Ressourcen sein.

Aber die besten unterstützenden oder „rehabilitativen Maßnahmen müssen scheitern, wenn das eigene Interesse, der Wille des Betroffenen zur Gesundung oder Besserung der eigenen Lage fehlt“ (Bender 1996, S. 10). Deshalb ist jede Sozialpädagogin und Pflegekraft „mit der anspruchsvollen Aufgabe konfrontiert, nicht nur zu behandeln und zu versorgen, sondern auch den Willen des Betroffenen und seiner Angehörigen zu mobilisieren, seine mißliche Situation aus *eigenen* Kräften zu verändern“ (ebd.). D.h. angeleitete oder selbstgesteuerte Bildungsprozesse tragen hier durch die Förderung der Persönlichkeitsentwicklung zu einer Hilfe zur Selbsthilfe bei.

Hilfe und Bildung gehen damit in der in der Pflege und der Jugend-, Alten- und Behindertenhilfe eine *notwendige Synthese* ein. Das bedeutet, dass ein wichtiger Bestandteil des professionellen Handlungssystems sozialer und pflegender Arbeit auch *pädagogisches Handeln* ist. – Dafür müssen die Mitarbeitenden der Diakonie dann aber auch *aus- oder fortgebildet* sein. Sie müssen Grundformen pädagogischen Handelns wie Zuhören und beraten, informieren und instruieren, initiieren und animieren, unterrichten und moderieren soweit beherrschen, dass sie der jeweiligen Klientel Hilfe zur Selbsthilfe geben können. Gerade für die Diakonie Neuendettelsau mit ihrem christlichen, ausgeprägt subjektorientierten Selbstverständnis stellt deshalb eine

Fortbildung in Grundformen pädagogischen Handelns für *alle* Mitarbeitenden eine wichtige Aufgabe dar.

Solche Kompetenzen lassen sich nicht „vom Katheder herunter“ herstellen. Sondern in der beruflichen Weiterbildung ist das Aufgabenverständnis, die Überzeugung der Teilnehmenden der Dreh- und Angelpunkt. Nur das, wovon Pflegende und Sozialpädagoginnen selbst überzeugt sind und wofür sie sich selbst verantwortlich fühlen, hat Aussicht auf Realisierung. Nur einsichtsfähige Argumente, die auf Basis vorhandener Kenntnisse und Erfahrungen plausibel und anschlussfähig erscheinen, können zu eigenen begründeten Überzeugungen und zur gelebten Haltung werden. Die für die Praxis der Pflege und Sozialarbeit ideale Form eines kooperativen „Aushandelns“ der jeweiligen Beziehung, in der die Beteiligten in ihrer Fähigkeit zu Selbstbestimmung und -verantwortung ernst genommen werden, ist deshalb die anzustrebende Grundlage einer subjektorientierten Weiterbildung.

Berufliche Weiterbildung ist Anschlusslernen

Ein solches Sich-Einlassen auf die handelnden Subjekte im Bereich Pflege, Jugend-, Alten- und Behindertenhilfe bedeutet auch die Berücksichtigung der vorhandenen Erfahrungen und Kenntnisse der Mitarbeiterinnen. Sie haben in der Regel bereits Annahmen, also *subjektive Theorien* über das jeweilige Thema im Kopf. Diese Theorien sind mehr oder weniger ausgefeilt und stimmig, aber sie sind für das handelnde Subjekt zunächst einmal handlungsleitend. In einer Übersicht der unterschiedlich ausdifferenzierten Wissensformen (hier am Beispiel pädagogischer Wissensformen in Anlehnung an P. Vogel 1999) lässt sich der unterschiedliche Grad an Reflexivität vergleichen:

	<i>Pädagogisches Alltagswissen</i>	<i>Pädagogisches Professionswissen</i>	<i>Erziehungswissenschaftliches Wissen</i>
<i>Funktion</i>	Bewältigung pädagogischer Probleme im Alltag von Nicht-Fachleuten	Notwendig u. hinreichend für pädagogischen Beruf; Handlungssicherheit bei Problemen	Erklärungswissen; Beschäftigung mit wissenschaftlichen Theorien
<i>Ordnung</i>	Unsystematisch, beliebig, zusammenhanglos, aber z.T. schon fachsprachlich gefasst	Einzelwissen (handlungsfeldbezogen), Regelwissen, Urteilsfähigkeit (profess. Relevanzkriterien)	Systematischer Zusammenhang der Wissensbestände; Trennung empirischer/normativer Anteile
<i>Begründungsmuster</i>	Bewährung in der Praxis, erfolgreich statt widerspruchsfrei; aus Alltagsideologien abgeleitet	Konsens über professionell übliche und anerkannte Verfahren; kognitive und normative Anteile	Beschreiben, Verstehen, Erklären päd. Phänomene; Berufung auf methodisch kontrollierte Strategien
<i>Grenzen</i>	Krisen päd. Handelns, die Erfahrung o. Norm überfordern	Zuständigkeit und Grenzen der Profession	Gegenstandsbereich und Methodik der Disziplin

In der Weiterbildung treffen also nicht *Theorien* der Dozenten und die *Praxis* der Teilnehmenden aufeinander, sondern es treten *Theorien* zueinander ins Verhältnis,

mit bestimmten Folgen für die Didaktik: Die subjektiven Theorien der Teilnehmenden können nicht einfach ersetzt werden – wie beim Computer: Datei löschen oder ersetzen mit einem Tastenklick –, denn diese subjektiven Theorien sind das Raster, die Hintergrundfolie, vor der die Teilnehmenden neue Erkenntnisse und Sichtweisen wahrnehmen. Sie bestimmen darüber, was von den neu dargebotenen Theorien überhaupt wahrgenommen, mit Aufmerksamkeit verfolgt, für das eigene Handeln überlegt und dann evt. auch gemerkt wird. Die subjektiven Theorien der Teilnehmenden müssen deshalb aktiv in die Weiterbildungssituation einbezogen werden, damit die Teilnehmenden die Stimmigkeit, den Erklärungsgehalt und die Reichweite sowohl der eigenen als auch der neu anzueignenden Theorien selbst prüfen können.

Erwachsenenlernen ist in diesem Sinn immer Anschlusslernen. Neues Wissen wird vom Individuum immer in Anschluss an sein jeweiliges Vorverständnis und Vorwissen *selbst erzeugt*. Neue Wissens Elemente oder Erfahrungen treffen bei den Teilnehmern jeweils auf sehr unterschiedliche Voraussetzungen und werden sehr partikularistisch in die vorhandenen Wissens- und Begriffsstrukturen integriert. Erforderlich sind also didaktische und methodische Settings, die z.B. durch Rückfragen, Gruppen- oder Fallarbeit eine gemeinsame Verständigung über das jeweilige Thema ermöglichen.

Berufliche Weiterbildung als Kompetenzentwicklung

Ein solches partizipatives Bildungsverständnis, das auf Selbstreflexivität zielt, ist eine notwendige Bedingung für die Entwicklung professioneller Kompetenzen und die ständige Verbesserung von Qualität und professionellen Standards sozialer Dienstleistungen. Die Beschäftigten sollen sowohl profundes Wissen und praktisches Können als auch den Willen entwickeln, die eigenen Kräfte ambitioniert für ihre Aufgaben einzusetzen. An erster Stelle der Bildungskonzeption der Akademie DiaLog steht deshalb das Ziel, „die professionelle Kompetenz der Mitarbeitenden zu stärken und zu erweitern“. Damit hat sich die Akademie einen Anspruch gesetzt, der weit über die eigenen Seminarräume hinausreicht.

„Kompetenz umfasst beruflich relevante Kenntnisse (Wissen), Fähigkeiten (Können) und Einstellungen (Wollen), die selbstorganisiert und sich selbst aktualisierend im Hinblick auf die Ausführung konkreter Handlungen (Zuständigkeit) im situativen Kontext angewandt werden (Performanz). Im Allgemeinen wird unter beruflicher Handlungskompetenz eine Kombination von Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz verstanden“ (Bender 2003, S. 22)

Mit Kompetenz ist damit nicht nur eine *Fähigkeit* angesprochen, also etwas zu tun zu können. Sondern der Blick richtet sich auf beobachtbare Handlungen im Arbeitskontext. Kompetenz bezieht sich also immer auf eine Verbindung von subjektiven Handlungspotentialen mit jeweils konkreten, extern vorhandenen Handlungsbedingungen. D.h. die im Einzelfall unterschiedlich gegebenen materialen Gegebenheiten und die von Vorgesetzten eingeräumte individuelle *Zuständigkeit* müssen als *Bedingung der Möglichkeit* von Kompetenz berücksichtigt werden. Es müssen eine Vielzahl von subjektiven und organisationsbezogenen Faktoren zusammenspielen, um Kompetenz zu ermöglichen. E. Frieling (2002) weist in diesem Kontext auf empirisch abgesicherte Zusammenhänge zwischen der Arbeitssituation und der Kompetenzentwicklung der Mitarbeitenden hin:

Kompetenzfördernd wirken sich aus (nach Frieling 2002)
• Flache Hierarchien
• Flexible Tätigkeitsstrukturen, Qualitätszirkel und Projektgruppen
• Mitarbeiterbeteiligung
• Gruppenarbeit (Förderung von Fach-, Methoden- u. Selbstkompetenz)
• Gruppengespräche, KVP, Partizipation und Autonomie
• Eigeninitiative und –verantwortung (wenn eigenes Budget)
• Team- und Moderationstrainings
• Review-Verfahren bei Projekten
• Mitarbeiterpartizipation bei der Entwicklung der Arbeitsorganisation

Will man also Kompetenzen effektiv fördern, so muss man sich auch auf dieses Geflecht der Ermöglichungsbedingungen von kompetentem Handeln einlassen. Das umfassende Konstrukt Kompetenz lässt sich nicht als Lernziel von einzelnen, isolierten Weiterbildungsmaßnahmen vorsehen. Sondern um Lerntransfer und damit kompetentes Handeln in der Praxis zu fördern, muss sich die Akademie DiaLog intensiv auf die Qualitäts- und Organisationsentwicklung der einzelnen Institutionen der Diakonie Neuendettelsau einlassen. Weiterbildung, Personal- und Organisationsentwicklung rücken damit näher zusammen. Der Weg von einer eher angebotsorientierten Weiterbildung mit einem breiten Seminarprogramm hin zu einer prozessorientierten und arbeitsintegrierten Weiterbildung ist damit vorgezeichnet.

Literatur:

Bender, Walter (1996) Lebensweltorientierung in Pflege und Pflegeunterricht. In: Pflegepädagogik, Heft 5, S. 9 - 12

Bender, Walter (2003): Kompetenzentwicklung im Zusammenspiel von Weiterbildung, lernförderlicher Arbeitsorganisation und Qualitätsmanagement. In: Loebe, Herbert/Severing, Eckart (Hrsg.): Qualitätssicherung in der betrieblichen Bildung. Reihe Wirtschaft und Weiterbildung, Bd. 29. Bielefeld, 2003, S. 19-31

Bildungsbericht (2006): <http://www.bildungsbericht.de/daten/gesamtbericht.pdf>

Frieling, Ekkehart (2002): Thesen zur Kompetenzentwicklung. Vortrag auf der GTW-Konferenz: Kompetenzentwicklung in Unternehmensprozessen, Karlsruhe

Holzcamp, Klaus (1995): Lernen. Subjektwissenschaftliche Grundlegung. Frankfurt

Vogel, Peter (1999): Der Theorie-Praxis-Konflikt in der Pädagogik als Deutungsmuster im Studienalltag – oder: Was lernt man eigentlich im erziehungswissenschaftlichen Studium? In: Pädagogischer Blick, 7. Jg., Heft 1, S. 34 – 40

Autor:

Walter Bender, Professor für Weiterbildung am Lehrstuhl Andragogik der Universität Bamberg walter.bender@ppp.uni-bamberg.de