

B e r i c h t

des Landeskirchenamtes

betr. Entwicklung der landeskirchlichen Fort- und Weiterbildung für Pastoren und
Pastorinnen sowie Diakone und Diakoninnen

Hannover, 21. November 2017

In der Anlage übersenden wir der 25. Landessynode den Bericht des Landeskirchenamtes
betr. Entwicklung der landeskirchlichen Fort- und Weiterbildung für Pastoren und
Pastorinnen sowie Diakone und Diakoninnen.

Das Landeskirchenamt
Dr. Springer

Anlage

Begriffsklärung

Unter **Fortbildung** werden jene Maßnahmen zusammengefasst, die auf keinen zertifizierten Abschluss hinarbeiten, sondern Vertiefung von thematischer Arbeit oder kirchlicher Praxis anstreben.

Weiterbildung hingegen umfasst jene Maßnahmen, an deren Ende ein Zertifikat steht, das als berufliche Erweiterung verstanden wird. Weiterbildungsmaßnahmen sind in der Regel berufsbegleitend und dauern ein bis drei Jahre.

Anbieter für Fort- und Weiterbildung

1. Die hannoversche Landeskirche hält für die Fort- und Weiterbildung der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden ca. **20 Einrichtungen** vor, vom Zentrum für Gesundheitsethik bis zum Haus kirchlicher Dienste, vom Michaeliskloster bis zum Zentrum für Seelsorge. Pro Jahr werden insgesamt 370 Fort- und Weiterbildungsangebote im gemeinsamen Fortbildungskalender zusammengefasst. Damit gehört die hannoversche Landeskirche zu den großen Anbietern im Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD). Die Anbindung der meistens unselbständigen Einrichtungen an kirchliche Körperschaften ist geschichtlich gewachsen und von daher sehr unterschiedlich.
2. Hinzu kommen die zahlreichen **Einrichtungen anderer Landeskirchen oder Kirchenverbände**, die ihre Angebote auf verschiedenen Verteilern in die Kirchengemeinden, Kirchenkreise oder die Landeskirche selbst platzieren. So etwa das Zentrum für evangelische Predigtkultur in Wittenberg, das Atelier Sprache in Braunschweig oder die Führungsakademie in Diakonie und Kirche in Berlin. In den letzten Jahren sind eine Reihe von Einrichtungen in komplexeren Trägerschaften positioniert worden, so etwa das hiesige Pastoralkolleg, das von den Landeskirchen Hannovers, Braunschweig, Oldenburg und Schaumburg-Lippe getragen wird.
3. Schließlich werden in nicht genau bezifferbarem Umfang **Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auf dem freien Bildungsmarkt** in Anspruch genommen. Das reicht von kompletten berufsbegleitenden Studiengängen bis zu Wochenendkursen für die verschiedensten Praxisfelder.

Das Angebot

Insgesamt beinhaltet der Fortbildungskalender ca. 370 Angebote, unterteilt in insgesamt neun Abteilungen. Den größten Anteil bestreiten die Bereiche Theologische Reflexion und Lebensgestaltung (ca. 24 %), Seelsorge und Beratung (ca. 20 %), Erziehung und Bildung (ca. 18 %) sowie Gottesdienst und Verkündigung (ca. 16 %). Am schwächsten vertreten sind die Bereiche Mission, Ökumene und entwicklungsbezogene Bildung (ca. 1 %),

Diakonie (ca. 2 %) sowie Publizistik, Öffentlichkeitsarbeit und Medien (ca. 3 %). Wichtig: Nicht erfasst sind in diesen Zahlen dezentrale oder themenspezifische Fort- und Weiterbildungsangebote auf verschiedenen Trägerebenen.

Die Auslastung der Angebote ist erfreulich hoch und liegt in den Jahren relativ stabil bei 80 bis 85 %, d.h. der Ausfallquotient ist vergleichsweise gering und die stattfindenden Kurse zeigen eine zufriedenstellende Teilnehmendenzahl. Die Verteilung der Themenfelder entspricht in etwa dem Bedarf, der angemeldet und wahrgenommen wird. In den Einrichtungen gibt es verschiedene Verfahren, um sicherzustellen, nicht am Bedarf vorbei zu agieren (Beiräte, Begleitausschüsse, Kuratorien, usw.).

Bildungsmarkt

Die Anbieter von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind Teilnehmer in einem hochdynamischen Marktgeschehen. Die kirchlichen Akteure konkurrieren mit freien Anbietern, aber auch untereinander. Zumal die Zielgruppen vergleichsweise überschaubar sind, insbesondere im Bereich der Pfarrer- und Diakonenschaft. Diese werden zusätzlich von freien Anbietern in den Blick genommen (Beratungsdienstleister u.Ä.). Das setzt die Einrichtungen einer dreifachen Herausforderung aus:

1. Sie müssen ihre **Existenzberechtigung** vor allem wirtschaftlich darstellen und sind deswegen gezwungen, selbst Märkte zu erschließen. Erfolgswahlen, weniger die Qualitätserwägungen sichern – wie überall sonst auch – Bestand und Perspektive der Einrichtungen. Um das zu erreichen, müssen die Einrichtungen ihre Angebotspaletten kontinuierlich erweitern, umformen und ggf. kooperativ mit anderen Anbietern verbinden. Kleinere Anbieter haben es da naturgemäß schwerer als große Einrichtungen, die sich wirtschaftlich und im Personalmanagement flexibler zeigen können.
2. Sie stehen unter einer **Professionalisierungsverpflichtung**, das alle Arbeitsfelder umfasst. Das klingt selbstverständlicher als es ist. Denn die Professionalisierung ist einerseits keine vollends geklärte Kategorie, andererseits sind nichtkirchliche Anbieter hinsichtlich der professionellen Ausgestaltung von Kompetenzen und Prozessen aufgrund anderer Rahmenbedingungen vielfach im Vorsprung.
3. Sie müssen sich um **Alleinstellungsmerkmale** bemühen, um ihre eigene Notwendigkeit zu begründen. Leitbildprozesse und Markenkern sind die begrifflichen Chiffren für diese Ambition. Das ist freilich ein von den Zeitströmungen abhängiges Moment. Die Bedeutung etwa der Organisationsberatung oder Personalentwicklung ist erst seit ca. 25 Jahren im Blick und Ausdruck der gesellschaftlichen Situation, auf die die Einrichtungen ihrerseits reagieren. Hier besteht die Aufgabe, die gesellschaftliche Begründung mit der theologischen Aufgabe kritisch zu verbinden.

Diese herausfordernden Sachverhalte sind gegeben. Man kann sie nicht kirchlich ermäßigen oder transformieren. Es ist wichtig, sie im Blick zu behalten, wenn es um die weitere Entwicklung der kirchlichen Fort- und Weiterbildungseinrichtungen geht. Das bedeute konkret, die Autonomie der Fort- und Weiterbildungseinrichtungen zu schützen und sie mit der kirchlichen Gesamtwahrnehmung des Fortbildungsbedarfs zu verbinden. Neben dem, was möglich ist, steht das, was nötig ist. Ob es ein formulierbares gesamt-kirchliches Fort- und Weiterbildungsinteresse gibt oder ob es einzelne Bildungsträger in ausgewählten Themenfeldern gibt, ist eine komplizierte Frage. Zu ihrer Bearbeitung gibt es eine regelmäßige Konferenz der Fortbildungseinrichtungen in der hannoverschen Landeskirche.

Neue Entwicklungen

Zwei wichtige Erweiterungen des Fortbildungsangebotes wurden in den letzten Jahren vorgenommen: Die Errichtung des **Hauses Inspiratio** im Kloster Barsinghausen und die Ermöglichung der sogenannten **Studienzeit**, einer Auszeit von maximal drei Monaten, die nach jeweils sieben Dienstjahren wahrgenommen und einem persönlichen Studienprojekt zugewendet werden kann. Anders als beim Studiensemester wird hier kein von der Landeskirche vorgegebenes Format wahrgenommen, sondern ein selbstdefiniertes und selbstfinanziertes Projekt durchgeführt.

Das **Haus Inspiratio** ist nun seit drei Jahren im Betrieb und durch die Trägerkirchen Hessen-Nassau, Westfalen und Hannovers über die Projektphase hinaus entfristet worden. Es bietet hauptamtlichen Mitarbeitenden in den Kirchen die Möglichkeit, unter fachkundiger Begleitung in einem sechswöchigen Kurs zentralen Fragen ihrer Lebens- und Arbeitswelt nachzugehen. Pro Jahr nehmen zwischen 40 und 60 Personen aus allen Berufsgruppen dieses Angebot in Anspruch. Die Rückmeldungen gehören zu den außerordentlich erfreulichen Botschaften an das Landeskirchenamt bzw. das Haus Inspiratio. Herr Pastor Guido Depenbrock und Frau Maike Kohzer setzen hier ein vernehmliches Zeichen kirchlicher Arbeit an denjenigen, die sie tatsächlich tragen. Die Zusammenarbeit mit den Trägerkirchen ist reibungslos, und die Gespräche mit der bayerischen Schwestereinrichtung Respiratio sind ebenfalls in ein gutes Gleis gekommen.

Die **Studienzeit**, die seit kurzem nun auch durch die Änderung der Fortbildungsrichtlinien rechtlich verankert ist, wurde probeweise seit dem Jahr 2016 durchgeführt. Es nehmen jährlich durchschnittlich zehn Personen an diesem Programm teil. Das ist in etwa die gleiche Zahl wie für das Studiensemester in Göttingen. Derzeit ist diese Form des "Sabbatical" noch auf Pfarrer und Pfarrerinnen beschränkt, soll aber auch für die anderen Berufsgruppen erweitert werden. Der deutlich größte Anteil der Projekte, die in der

Studienzeit durchgeführt werden, betrifft den Bereich der persönlichen Spiritualität, gefolgt von persönlichen Schwerpunkten in Theologie, Literatur oder Diakonie. Die Rückmeldungen zeigen, dass mit dieser Möglichkeit ein Beitrag zur Entlastung und persönlicher Bereicherung für die Teilnehmer geschaffen wurde. Für diejenigen, die eine Studienzeit in Anspruch genommen haben, wird ein Auswertungstag im Januar des folgenden Jahres durchgeführt.

Es zeigt sich im Übrigen, dass eine Beeinträchtigung des sogenannten Studienseesters (früher: Kontaktsemester) durch die Studienzeit nicht stattfindet. Die Zahlen bleiben stabil, d.h. ca. sieben Personen pro Semester in Göttingen, in Ausnahmefällen in Heidelberg und Greifswald; auch das Studienseester für die Diakone und Diakoninnen wird gut wahrgenommen (ca. sechs Teilnehmende pro Jahr).

Trends

Folgende inhaltlichen Trends lassen sich feststellen:

- Die **Arbeit an der Person und die Vermittlung von Kompetenzen** verschränken sich zusehends. Das ist keine Besonderheit der kirchlichen Arbeit, sondern entspricht den Entwicklungen im gesamten Bildungsbereich. Für die Arbeit in der Fort- und Weiterbildung führt dies zu einer engeren Zusammenarbeit der einschlägigen Einrichtungen. Auch die Ausbildungseinrichtungen haben sich mit diesem Sachverhalt auseinanderzusetzen.
- Die **Gruppenerfahrung** als Qualität von Fort- und Weiterbildung zeichnet sich als wachsender Einflussfaktor ab. Längere Bildungseinheiten, von Exkursionen im Bereich von Kirchenkreiskonventen über Aufenthalte im Haus Inspiratio bis zu Weiterbildungsgruppen und theologischen Updates in Studienseminaren helfen nicht nur den Kompetenzen, sondern auch der Berufszufriedenheit und kirchlicher Zugehörigkeit auf.
- Die Arbeit mit und an **berufsbiografischen Daten** ist ein allseits stärker beachteter Schwerpunkt: neben die traditionelle Fortbildung in den ersten Amtsjahren (FEA) kommen Kollegs zur letzten Dekade der Berufszeit, zur Mitte des Berufsweges oder auch zum Übergang in den Ruhestand. Hier kommen neben praktischen vor allem existentielle Fragen zum Austausch und stärken das kollegiale Moment des Dienstes.
- Wachsend ist das Interesse an **berufsübergreifenden Fragestellungen und Fortbildungen**. Hier ist das Angebot noch überschaubar, zumal dienstrechtliche und pragmatische Hemmnisse zu berücksichtigen sind (z.B. verschiedene Anstellungsverhältnisse). Gleichwohl ist der Trend erkennbar.