

Diakonische Bildung als Koproduktion des Lernens – Kontext, Deutungen, Handlungswissen

Prof. Dr. Harald Wagner, Ev. Hochschule, Dresden

Vorbemerkungen

A Perspektiven auf das Feld der diakonischen Bildung

- **Grenzbereiche – Fokus des Vortrags**
- **diakonische Bildung, Bildung, Unternehmenskultur**

B Zum Rahmen: Reading and Doing Culture

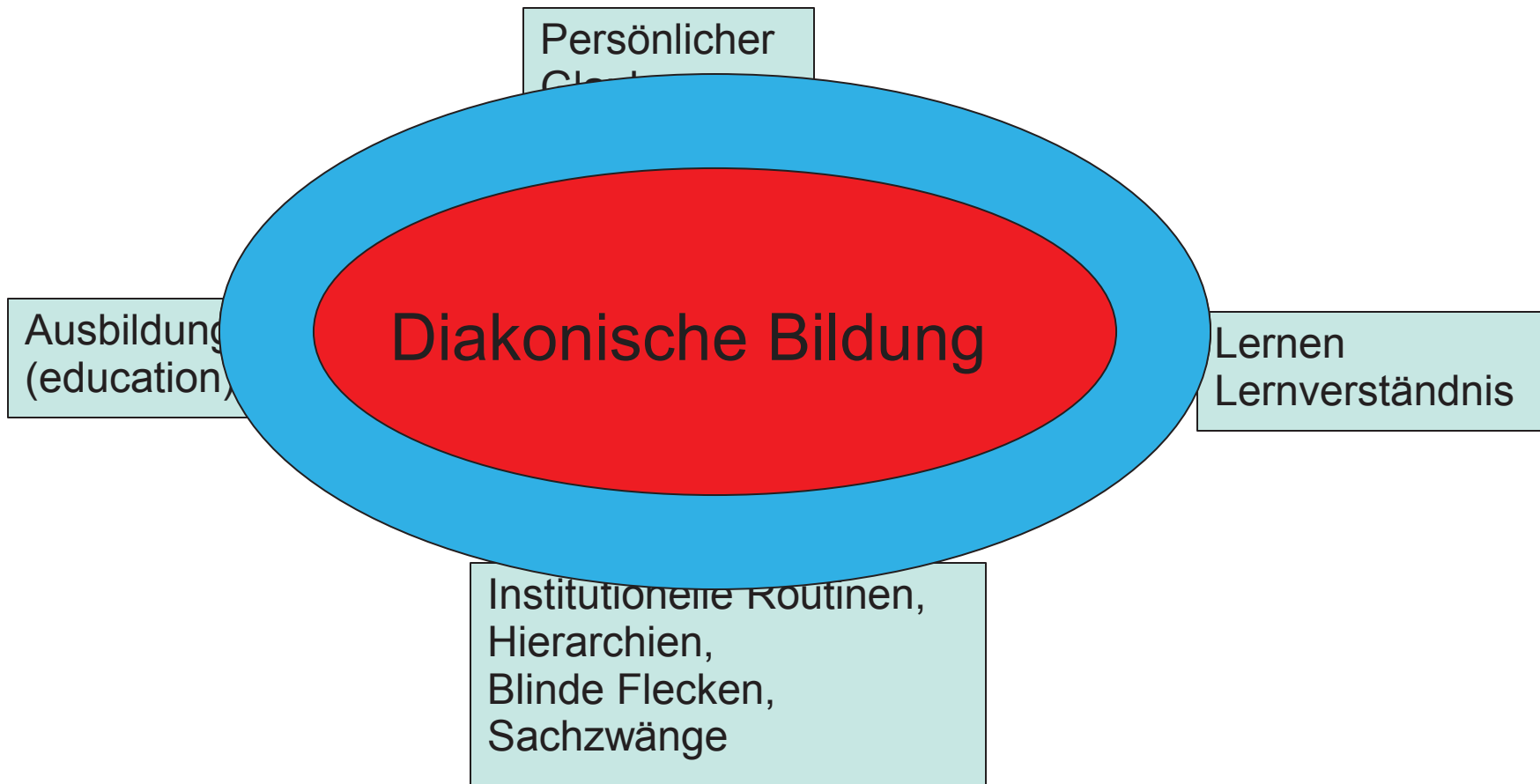
- **Kultur lesen und „verstehen“**
- **Kultur gestalten**

C Koproduktion des Lernens

- **Formen im Feld diakonische Bildung**
- **Praxis der Koproduktion des Lernens**

D Ausblick – „alles ist erlaubt, aber nicht alles ist zuträglich“

Grenzbereiche – Fokus des Vortrags



Diakonische Bildung



Bildung

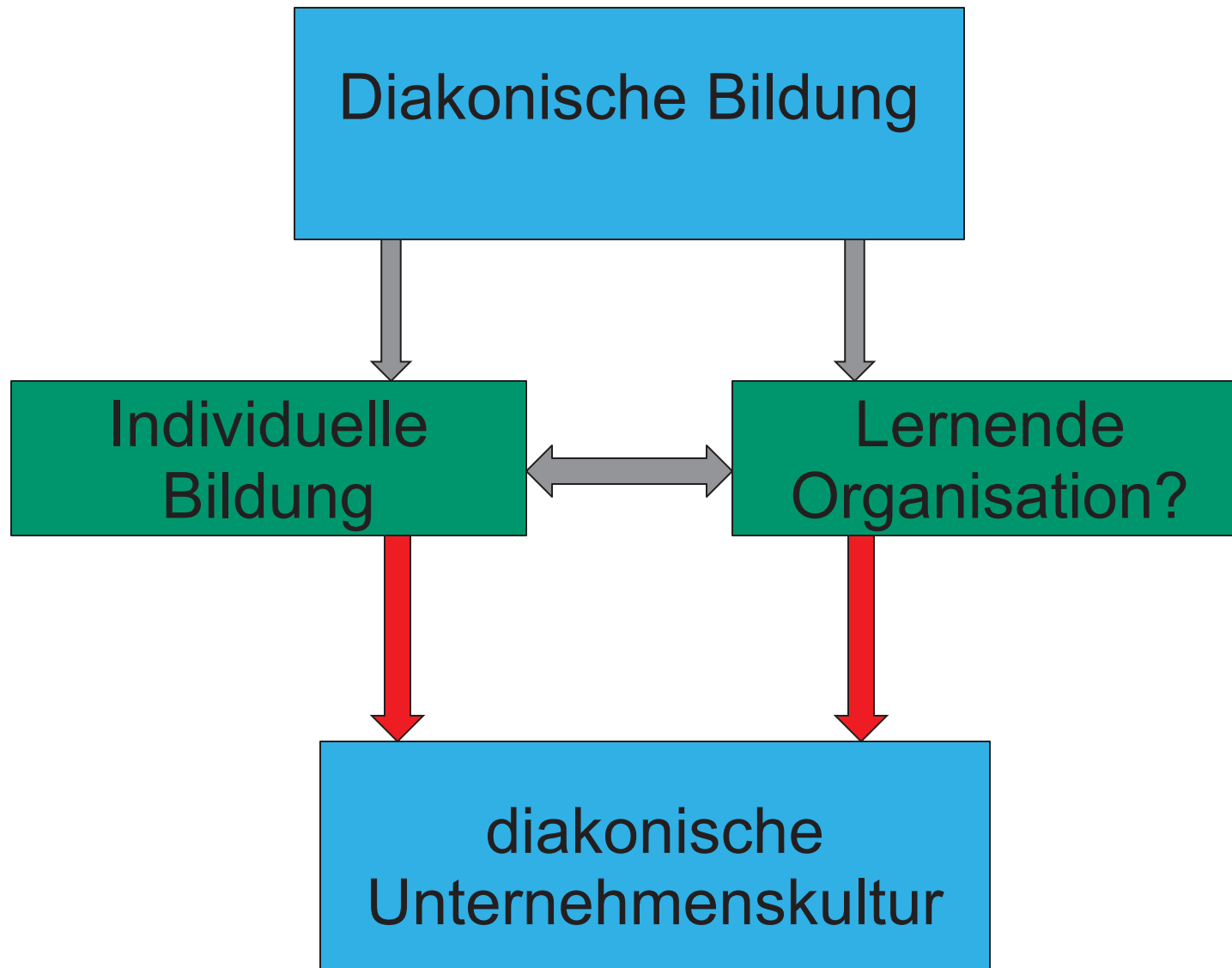
Sich bilden - auf ein Bild hin

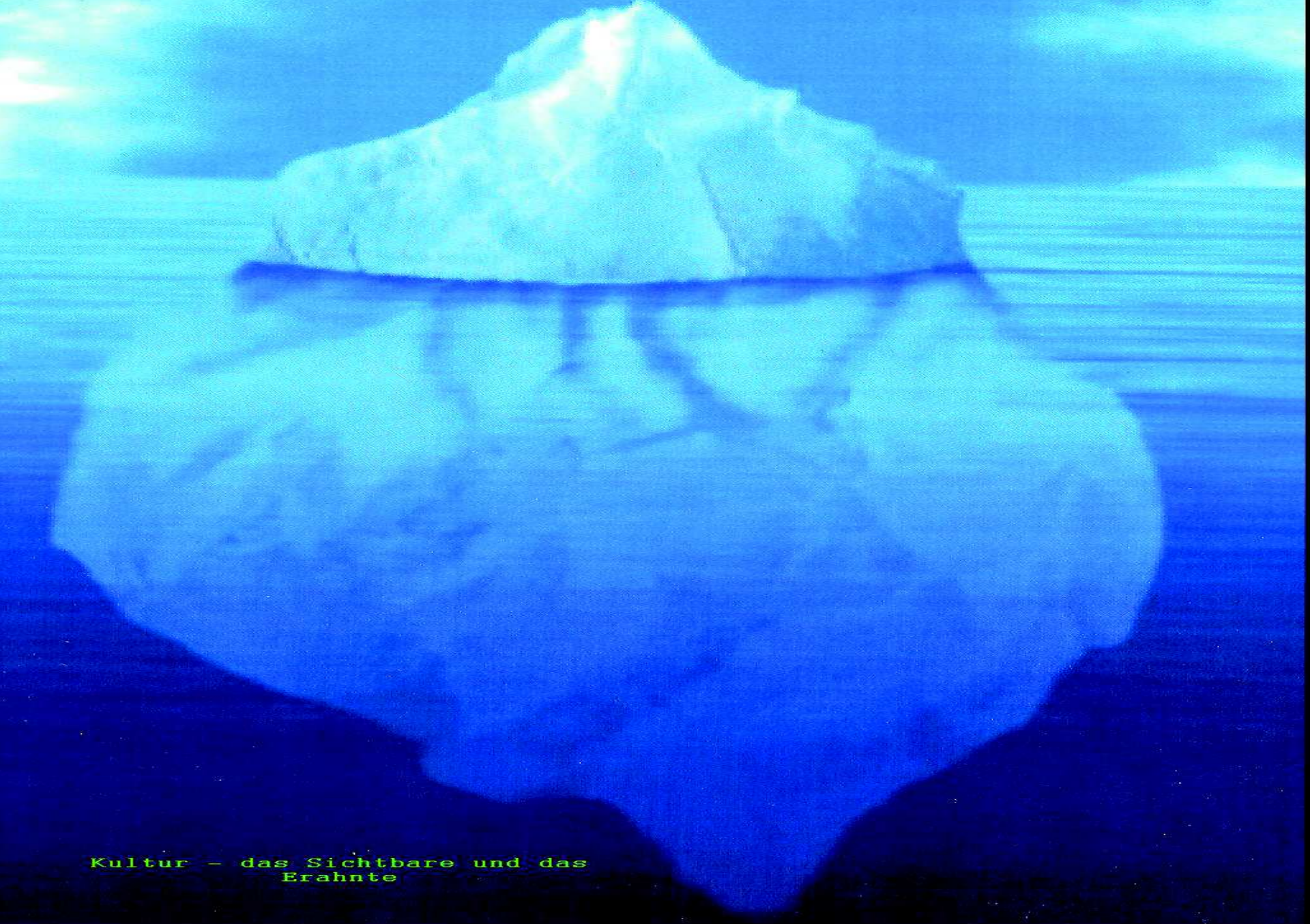
- deutsch
- auch russisch
(образование)

Ausbildung

Kompetenzen erlernen

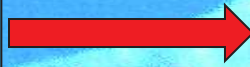
- englisch
- französisch
(education)





Kultur - das Sichtbare und das Erahnte

Gebäude
Profil
Vernetzung



Leitbild
Arbeits-
organisation



Kultur ist
- das von allen geteilte System
von Symbolen, Überzeugungen,
Werten, Haltungen, Erwartungen
- sie gibt Normen des Verhaltens
vor
Kultur ist Muster aller Praxis
(Leitung, Dienst, Freizeit)

B Zum Rahmen: Reading and Doing Culture

1. *Die eine diakonische Kultur gibt es nicht. Es gibt auch kaum eine gemeinsame „Trägerkultur“, sondern die Unternehmenskultur ist in jeder Einrichtung anders ausgeprägt.*
2. Aber es gibt eine Verantwortung des Trägers für die Reflexion des normativen Sinnhorizonts der diakonischen Arbeit in den zugehörigen Einrichtungen.
3. Kulturprägung durch den Träger geschieht als Rahmung, durch Vorgaben im Bereich von Werten, Standards, Finanzen und Fortbildung, gelegentlich auch durch Artefakte (Rituale, Zeichen). (Management)

B Zum Rahmen: Reading and Doing Culture

4. Die für die Mitarbeitenden entscheidende Kulturprägung geschieht in der Einrichtung. Zentrale Schlüsselperson ist die Einrichtungsleitung und ihr Führungsstil. (Leadership)
5. Je größer die räumliche Entfernung zum Träger, desto weniger wird er wahrgenommen und desto virtueller wirkt er.
6. Vom Träger erwarten Mitarbeitende und Einrichtungsleitungen Sicherheit, Innovation und Gestaltungsspielraum.

C Koproduktion des Lernens Wie sind wir dazu gekommen?

Evaluationsergebnisse (Frau Gloger):

- weniger Input und mehr Reflexion,
- miteinander lernen → Ko-Produktion des Lernens
- (mehr) Raum für die Reflexion diakonischen Handelns
- Kombination von:
 - Vermittlung erforderlichen Grundlagenwissens
 - Handwerkszeug
 - Bedürfnisse der Teilnehmer_innen

Einige Grunderkenntnisse der Erwachsenenbildung:

- Erwachsene sind lernfähig, aber unbelehrbar.
- Erwachsene behalten ihren Lernstil, sind aber anpassungsfähig
- Lehre und Lernen sind nur lose miteinander „gekoppelt“
- Lernsituation hat großen Einfluss
- Motivierende Lehrende motivieren Lernende
- Imitationslernen ist möglich (Sympathie, Vorbild..)
- TN sind integraler Bestandteil und „Erzeuger“ von Lehr-Lernsituationen (Böhm)

C Koproduktion des Lernens

C.1 Lernen geschieht immer

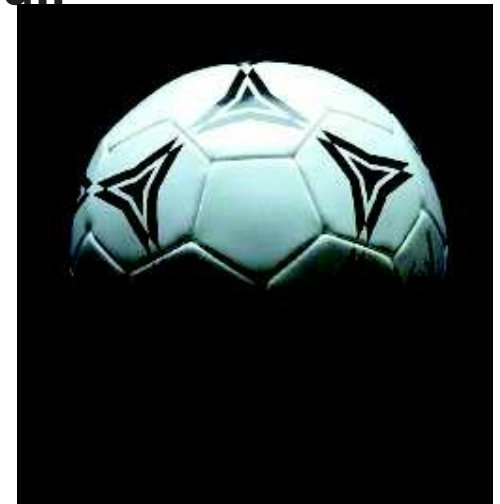
Autopoietisch (aus sich selbst schaffend)

Selbstreferentiell (auf eigene Relevanzen bezogen)

Aber es gibt Strukturelle Kopplung – Der „Ball“

Förderlich:

- **biographisch**
- **koproduzierend**



C Diakonische Bildung für Mensch und Träger

(a) Mensch: Das Gedächtnis - Ziel: sich zu bilden

„Lernen zeigt sich in verändertem Verhalten und Gedächtnis ist die Fähigkeit, individuell erworbene Informationen abrufbar zu speichern.“ (Gassen 2008)

(b) Organisation (diakonische Einrichtung):

Das kollektive Gedächtnis – das Ziel: die Mitarbeiter*innen verhalten sich erwartbar.

Über: Strukturen, Leitlinien, auch Leitbild und Erinnerungsorte, Rituale, Festzeiten

C.2 Koproduktion – Erfahrungen auf Bundesebene

Zur Situation (Bertelsmann 2015):

Der wertbetonte Ansatz der Koproduktion von öffentlichen Leistungen und Wirkungen ist in Deutschland weder geläufig noch weit verbreitet.

Koproduktionsansätze werden, wenn überhaupt, in den Bereichen Mit-Entwickeln und Mit-Umsetzen praktiziert. Mit-Steuern und Mit-Bewerten ist in der Praxis am wenigsten etabliert.

Es ließen sich einzelne Beispiele finden, jedoch keine strategische Nutzung oder strukturelle Einbettung.

C.3 Koproduktion – Erfahrungen auf Bundesebene

Forderungen und Empfehlungen (BKJ, 2015))

Kulturelle Bildung braucht auf allen Ebenen und in allen Ressorts besondere Aufmerksamkeit und nachhaltige Absicherung

Kulturelle Bildung braucht die Zusammenarbeit unterschiedlicher Ebenen und Ressorts

Der Bund hat eine wichtige Sicherungs- und Anregungsfunktion für Kulturelle Bildung

C.3 Koproduktion – Übertragung auf die Diakonie

Forderungen und Empfehlungen

Diakonische Bildung braucht auf allen Ebenen und in allen Ressorts besondere Aufmerksamkeit und nachhaltige Absicherung

Diakonische Bildung braucht die Zusammenarbeit unterschiedlicher Ebenen und Ressorts

Die Kirche (oder: die Diakonie) hat eine wichtige Sicherungs- und Anregungsfunktion für diakonische Bildung

Leitsätze (BKJ, 2015):

- Achtung und Wertschätzung
- Gemeinsame Bildungsziele und Entscheidungen
- Erreichbarkeit, Transparenz und Verlässlichkeit
- Moderation, Beratung und Prozessbegleitung
- Öffnung in Sozialraum und Bildungslandschaft
- Organisationsentwicklung und Professionalisierung
- Kompetenz und Qualifizierung für Kooperationen
- Verankerung auf Leitungsebene und im ganzen Team
- Diversitätsbewusstsein und Inklusion
- Partizipation und Freiraum

C.3 „Lernende Organisation“ (Senge)

Systemdenken: es ist die wichtigste Disziplin, Voraussetzung allen Gelingens, sie meint *das Ganze* zu sehen und *dessen Strukturen* wahrzunehmen.

Personal Mastery – die Disziplin der Selbstführung und Persönlichkeitsentwicklung.

Mentale Modelle: dies meint, sich darüber klar werden, welchen Modellen folge ich, d. h. welche Modelle helfen mir zur Weltwahrnehmung und zur Strategiefindung.

Eine gemeinsame Vision entwickeln: der Akzent liegt hier auf „gemeinsam“, denn es nutzt nichts, wenn in der Führungsetage eine Vision besteht, die nicht von allen getragen wird.

Team Lernen: das zentrale Stichwort hierbei ist „Dialog“; angestrebt ist ein herrschaftsfreier Dialog, der aufmerksam ist für die Interaktionsstrukturen in der Organisation (Stichwort: Hierarchie).

C.3 Einige Kernpunkte

(1) Der Geist der lernenden Organisation

Manager müssen das alte Dogma der Kontrolle' aufgeben und erkennen, dass sie eine ,fast heilige Verantwortung für das Leben zahlloser Menschen tragen'.

(2) **Personal Mastery :**

- Die kreative Spannung halten
- Integration von Vernunft und Intuition
- Unsere Verbundenheit mit der Welt erkennen
- Lernschleifen immer größer gestalten
- Mitgefühl
- Engagement für das Ganze

Praxisbeispiel als Ableitung unserer Evaluation

diakonische Bildungsveranstaltung drei Phasen:

1. *Vorbereitung*

Initialtreffen mit Vertretern von Diakonie und Kirche vor Ort, (Superintendentin, Geschäftsführer, je zwei bis drei Mitarbeitende Kreisdiakoniepfarrer, ein bis zwei aktive Kirchenmitglieder) plus Verantwortliche diakonischer Bildung ein.

2. *Durchführung*

neues oder bestehendes Angebot, Der thematische Schwerpunkt wie auch die inhaltlich-methodische Ausgestaltung werden beim Initialtreffen gemeinsam erarbeitet; die Umsetzung dem Bildungsträger anempfohlen

3. *Nachbereitung*

Alle aus Phase 1 plus Einladung an alle Teilnehmenden aus Phase 2

D. Ausblick (mit F. Gogarten)

Diskussion zu.

„Alles ist erlaubt, aber nicht alles ist zuträglich“ (1.Kor 6, 19)

Alles ist mir erlaubt, aber nicht alles ist zuträglich. Alles ist mir erlaubt, aber nichts soll Macht haben über mich.

**Kindschaft für alle, ohne (Vor-)leistung
(S.54)**

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Literatur:

- BKJ (2015) Positionspapier der Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung, verabschiedet von der BKJ-Mitgliederversammlung am 06./07. März 2015 in Erkner
- Böhm, Jan (2013) Erwachsenenbildung und didaktisches Handeln. Vortrag in der Alpen-Adria Universität, Klagenfurt, Wien.
- Gassen, Hans Günter (2008) Das Gehirn (Wissenschaftliche Buchgesellschaft) Darmstadt.
- Gogarten, Friedrich (1958) Verhängnis und Hoffnung der Neuzeit. Die Säkularisierung als theologisches Problem (Friedrich Vorwerk Verlag) Stuttgart.
- Hofmann, Beate (2016) Zum Einfluss von diakonischen Trägern auf die Unternehmenskultur ihrer Einrichtungen. Vorstellung des Forschungsprojektes bei der Tagung Doing Culture II
- Hofmann, Beate (2012) 'Kurse zum Glauben als Teil des diakonischen Bildungsauftrages', Diakonie Texte: S. 20-26.
- Liebsch, Beate (2011) Phänomen Organisationales Lernen. Kompendium der Theorien individuellen, sozialen und organisationalen Lernens sowie interorganisationalen Lernens in Netzwerken (Rainer Hampp Verlag) München, Mering
- Luhmann, Niklas (2002) Das Erziehungssystem der Gesellschaft. Herausgegeben von Dieter Lenzen. (Wissenschaftliche Buchgesellschaft) Darmstadt
- Meyer-Drawe, Käte und Witte, Egbert (2014) 'Bilden', in Ralf Konsermann (ed), Wörterbuch der philosophischen Metaphern (Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft): S. 64-82.
- Senge, Peter M. (1996) Die fünfte Disziplin. Kunst und Praxis der lernenden Organisation. (Klett-Cotta) Stuttgart
- Siebert, Horst (2003) Vernetztes Lernen. Systemisch-konstruktivistische Methoden der Bildungsarbeit. (Luchterhand) München

Evaluation des Projektes „Wissen!Warum“ - Bildungsinitiative der Diakonie Mitteldeutschland

Projektleitung

Prof. em. Dr. Harald Wagner
harald.wagner@ehs-dresden.de

wissenschaftliche Mitarbeiterin

Michaela Gloger, M.A. Soziale Arbeit
michaela.gloger@ehs-dresden.de

Zentrum für Forschung, Weiterbildung und Beratung an der ehs Dresden gGmbH

Dürerstraße 25 Tel.: +49 351 / 46902-76
01307 Dresden Fax: +49 351 / 46902-99

www.ehs-zentrum.eu | www.ehs-apfe.de | www.ehs-sofi.de