



3.1 Qualitätsverständnis im ebw nürnberg e.V.

1. Wertebindung / Leitideen

Das forum erwachsenenbildung - evangelisches bildungswerk nürnberg e.V.¹ verbindet das christliche Menschenbild in reformatorischer Tradition mit dem pädagogisches Menschenbild der modernen Humanwissenschaften im Kontext eines demokratischen Gesellschaftsbildes.

In der Mitte steht die Gewissheit, dass Gott sich dem Menschen als seinem Ebenbild freundlich zuwendet; frei und ohne Bedingungen. Diese Zuwendung verleiht dem Leben in seiner Fülle und Fragmentarität Würde und Wert und nimmt es gleichzeitig in die Verantwortung. Der Mensch ist ein mündiges Wesen und darin Anwalt Gottes in dieser Welt. Letztlich geht es immer um das Beziehungsdreieck „Mensch – Welt – Gott“, in dem sich Leben gestaltet. Von da her verstehen wir den Menschen als ein Subjekt. Ihn gilt es in seiner Ganzheitlichkeit und seiner jeweiligen religiösen Anschauung zu respektieren und zu fördern. Sinnsuche, persönliches Wachstum und Verantwortungsübernahme für sich und die Mitwelt sollen angeregt und ermöglicht werden. Dies kann gelingen, wenn entsprechende Räume der Begegnung, der Erfahrung und des Dialogs geschaffen werden (Räume zum Wachsen).

Bildungskonzept
der ELKB S. 67

Diese Grundaussagen finden sich in etwas anderer Formulierung in den veröffentlichten Leitaussagen des EBW wieder. Sie sind die Basis auf der alle konzeptionellen Entscheidungen des Bildungswerkes getroffen und in pädagogisches Handeln umgesetzt werden. Das gilt ebenfalls für die Entwicklung der Organisation (harte Faktoren) und der Organisationskultur (weiche Faktoren).

Leitaussagen des
EBW

Dem EBW gehören 64 Mitgliedseinrichtungen, davon 46 Kirchengemeinden, an (Verbund nach innen). Die Mitgliedseinrichtungen arbeiten im Rahmen ihres jeweiligen Grundauftrags als kirchliche Einrichtungen und der gesetzlichen Vorgaben (EbföG) selbständig. Die Strukturen des Vereins (Mitgliederversammlung, Vorstand, Beauftragertreffen) sichern die Kommunikation und die Teilnahmeprozesse zwischen den Mitgliedseinrichtungen und der Geschäftsstelle.

Satzung des
EBW

Erwachsenen-
bildungs-
förderungsgesetz

Alle beteiligten Organisationen, sei es das Evangelische Dekanat Nürnberg als Auftraggeber oder die Arbeitsgemeinschaft Evangelischer Erwachsenenbildung (AEEB) als Dachverband (Verbund nach außen), oder die Mitgliedseinrichtungen wie Kirchengemeinden und andere Einrichtungen, sind dem beschriebenen Menschenbild und einer demokratischen Gesellschaft verpflichtet.

Bildungskonzept
der ELKB

Leitbild der AEEB

Theologischer
Reader der AEEB

Die beschriebenen Werte des EBW bilden einen orientierenden Rahmen. Innerhalb dieses Rahmens wird in der Begegnung mit den beteiligten Personengruppen ein hohes Maß an pluraler Meinungsbildung, kontroverser

¹ forum erwachsenenbildung - evangelisches bildungswerk nürnberg e.V. wird im weiteren Text als EBW abgekürzt



Diskussion und Partizipation gefördert. Das EBW versteht sich in diesem Sinne selbst als eine lernende Organisation.

EBW kooperiert mit kirchlichen und öffentlich anerkannten Bildungsträgern, deren Ziele dem Werterahmen nicht widersprechen. Eine enge Zusammenarbeit gibt es insbesondere mit dem Evang. Dekanat Nürnberg. Diese ist vertraglich geregelt.

Vertrag

Das Leitbild des EBW ist für die Mitarbeitenden Grundlage und Ausrichtung der Arbeit. Ziel ist nicht eine formale Zustimmung sondern eine lebendige, immer wieder neue Auseinandersetzung. Für die Auswahl von Mitarbeitenden, hauptberuflichen wie ehrenamtlichen, ist dies ein wesentliches Kriterium.

2. Bildungsverständnis

„Evangelische Bildung ist gekennzeichnet durch Offenheit, Weite und eine reiche Vielfalt, in denen sich die Fülle menschlichen Lebens widerspiegelt. Dieser Grundansatz ist getragen von der christlichen Botschaft, dass jeder Mensch von Gott her bejaht ist in seiner Einmaligkeit und Unverwechselbarkeit.“ Zugleich ist der Mensch unabhängig von Alter, Geschlecht und Schulbildung sein Leben lang entwicklungsfähig und entwicklungsbedürftig. Deshalb schafft das EBW Lehr-, Lern- und Entwicklungsräume für Erwachsene. Die methodische und thematische Gestaltung ermöglicht zielbezogene Lernprozesse unter Einbeziehung der Vorerfahrungen, Kompetenzen und Ressourcen der Teilnehmenden. Die initiierten Lernprozesse regen Veränderungen im Denken, Fühlen und Handeln an. Sie fördern emotionales, kognitives, geistlich/seelisches Wachstum und erhöhen die Handlungskompetenz. Die Teilnehmenden und Lehrenden bilden eine Lerngemeinschaft in einer gleichrangigen, wertschätzenden und dialogischen Atmosphäre.

Zitat:
Bildungskonzept
der ELKB S. 19

Die Erwartungen der Teilnehmenden werden mit den beschriebenen Zielen, Inhalten und Arbeitsformen in den Ausschreibung in Beziehung gesetzt und soweit als möglich in den Lernprozess einbezogen. Feedbackrunden am Ende der Veranstaltungen ermöglichen unmittelbare Überprüfung der Ziele. Regelmäßige Gespräche mit ausgewählten Zielgruppen und Planungsrunden mit Referentinnen und Referenten für bestimmte Programmbereiche sichern die Einbeziehung der Wünsche und Interessen der Teilnehmenden.

3. Professionsverständnis

Das Team der hauptberuflich Mitarbeitenden setzt sich aus Personen mit unterschiedlichen theologisch/pädagogischen Grundberufen zusammen, die alle mehrjährige Berufserfahrung haben. Das Leitungsteam verfügt darüber hinaus über abgeschlossene Zusatzqualifikationen. Auf der Basis der Grundberufe wird eine eigene Berufsidentität als Erwachsenenbildnerin/Erwachsenenbildner entsprechend des Bildungsverständnisses



ausgebildet. Hohe Fach- und Sozialkompetenz der einzelnen Teammitglieder ist Voraussetzung, um die Grundhaltungen des Leitbildes in der internen Zusammenarbeit und in der Zusammenarbeit mit den Teilnehmenden zu leben. Dazu ist eine kontinuierliche Fortbildung der Mitarbeitenden selbstverständlich. Alle Mitarbeitenden verfügen über Kompetenzen für mikropädagogische und makropädagogische Tätigkeiten. Insgesamt wird ein kollegialer und partnerschaftlicher Führungsstil innerhalb des hauptberuflichen Teams, in der Zusammenarbeit mit den Verwaltungskräften und im Zusammenspiel zwischen Vorstand und Geschäftsstelle gepflegt.

Die Verwaltungsmitarbeiterinnen haben in der Regel ebenfalls eine mehrjährige Berufserfahrung, hohe Sozial- und Kommunikationskompetenz und sind in der Lage, sehr selbständig zu arbeiten. Ihre verantwortliche Tätigkeit wird durch regelmäßige gemeinsame Teamsitzungen des Gesamtteams und durch Fortbildung unterstützt.

Ehrenamtliche, die direkt beim EBW mitarbeiten (z.B. im Vorstand), werden durch das Hauptberuflichenteam in die Arbeit eingeführt. Mit Referentinnen und Referenten werden intensive Vorgespräche durchgeführt, neu Mitarbeitende leiten ihr erstes Seminar in der Regel gemeinsam mit einem Mitglied des Hauptberuflichenteams. Die Verantwortung für die Qualität der ehrenamtlich Mitarbeitenden in den Mitgliedseinrichtungen liegt bei den Mitgliedseinrichtungen. Das EBW unterstützt diese durch entsprechende Fortbildungen, Fachberatung und Supervision.

4. Zielgruppen und Arbeitsschwerpunkte

Zielgruppen der EBW-Geschäftsstelle sind in erster Linie ehrenamtlich und hauptberuflich Mitarbeitende, Gremien oder Teams in Mitgliedseinrichtungen, anderen kirchlichen und sozialen Einrichtungen und Interessierte, die die Seminare und Beratung persönlich nutzen wollen.

EBW-Programme

Zielgruppen der EBW-Mitgliedseinrichtungen sind Erwachsene allgemein, Menschen in bestimmten Lebensphasen (z.B. junge Erwachsene, sog. Junge Alte, Senioren), Menschen in bestimmten Lebenssituationen (z.B. Arbeitssuchende, Menschen nach der Berufstätigkeit) und in bestimmten Lebensformen (z.B. Familien, Einelternfamilien, Alleinlebende).

EKD-Bildungskonzept
„Maße des Menschlichen“

Die Arbeitsschwerpunkte des EBW liegen deshalb in der

- Fortbildung der o.g. Zielgruppen durch halbjährlich zu erstellende Seminar-Programme
- Fachberatung für die ehrenamtlich und hauptberuflich Mitarbeitenden
- Unterstützung der Mitgliedseinrichtungen durch Fach- und Konzeptionsberatung, Projektbegleitung und sonstigen Service, wie z.B. die Vermittlung von Referentinnen und Referenten, Erstellung von Publikationen und die Durchführung von Vernetzungsangeboten
- Supervision und Teambesprechung /-entwicklung.



5. Effizienz

Die flächendeckende Struktur des EBW ermöglicht durch die Mitgliedseinrichtungen ein breites Spektrum an niedrigschwelligen Angeboten. Die Mehrzahl der Angebote dort werden ehrenamtlich durchgeführt und können deshalb sehr kostengünstig angeboten werden. Diese ehrenamtlich Mitarbeitenden werden wiederum vom EBW fortgebildet. Das Fortbildungsangebot für Ehrenamtliche ist ein wesentlicher Service des EBW für die Mitarbeitenden in den Mitgliedseinrichtungen. Es hat die Qualifizierung, persönliche und fachliche Weiterentwicklung und Motivation der Ehrenamtlichen im Blick. Es ist der Anspruch des EBW, diese Fortbildungsangebote den hochengagierten Ehrenamtlichen so kostengünstig wie möglich zur Verfügung zu stellen. Deshalb kann die Fortbildung für diese Zielgruppe nie kostendeckend durchgeführt werden. Auch bei sehr effektiver Ressourcennutzung bleibt diese Form von allgemeiner Bildung grundsätzlich auf Zuschüsse durch Staat und Kirche angewiesen.

Gerade deshalb geht das EBW mit den vorhandenen Mitteln so effektiv wie möglich um. Dazu gehören in allen Arbeitsbereichen realistische Veranstaltungskalkulationen und Mischfinanzierungen, bedachter Einsatz von Materialien, ständige Sicherung eingeplanter Zuschüsse, Akquise neuer Finanzquellen, Kooperationen, Einsatz ehrenamtlicher oder kostengünstiger Honorarkräfte und kontinuierliche Haushaltskontrolle durch die Geschäftsführerin.

6. Geschlechterpolitische Zielsetzung

Die Angebote des EBW verstehen sich als ein Beitrag zur mündigen Lebensgestaltung, als Hilfe zur Lebensbewältigung und beziehen sich somit auch ganz konkret auf die Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern. Derzeit sind es zu einem überwiegenden Teil Frauen, die unsere Veranstaltungen besuchen. An bestimmten Zielgruppen-Angeboten nehmen aber auch Männer teil (z.B. bei Seminaren für Kirchenvorstände).

Um die Geschlechtergerechtigkeit unter diesen Gegebenheiten zu fördern, ist uns folgendes wichtig:

- Spezielle geschlechtshomogene und geschlechtsgemischte Angebote
- die Thematisierung der Geschlechterfrage innerhalb der Angebote, wo sinnvoll und nötig
- die gemischte Zusammensetzung von Leitungsteams, Gremien und Arbeitsgruppen
- eine geschlechtergerechte Sprache innerhalb aller Arbeitsbezüge (in Seminaren, bei Besprechungen, in Veröffentlichungen)
- die Beachtung der Geschlechterfrage bei der Planung, Durchführung und Auswertung von Veranstaltungen (Zeit, Methoden/Didaktik)
- eine geschlechtsgemischte Zusammensetzung des Hauptberuflichen-

Beschluss der
Landessynode
vom
16./17.2.1991
siehe auch:
Bekanntmachung
der Bayerischen
Staatsregierung
vom 23.12.2003



Teams in der Geschäftsstelle

7. Grundverständnis von Qualitätsmanagement

In Fragen der Qualitätssicherung und -entwicklung wenden wir ein Verfahren an, das den im Qualitätsverständnis beschriebenen Inhalten und Arbeitsformen Evangelischer Bildungsarbeit angemessen ist, unsere Gestaltungsfreiheit als Bildungseinrichtung auf Grundlage des Weiterbildungsgesetzes wahrt und Formen kooperativer Vernetzung auf regionaler Ebene ermöglicht. Der Unterstützung ehrenamtlich getragener Strukturen kommt dabei eine besondere Bedeutung zu.

Qualitäts-
entwicklung im
Verbund von
Bildungs-
einrichtungen
Das
Rahmenmodell

Dieses Verständnis von Qualitätspolitik ist richtungsweisend für die Arbeit innerhalb unserer Einrichtung bzw. unseres Verbundes; wir verstehen es darüber hinaus auch als Gestaltungsaufgabe in bildungspolitischen und landeskirchlichen Kontexten.

Zu unseren zentralen Aufgaben und den damit verbundenen übergeordneten Qualitätszielen gehören insbesondere:

- Die Beachtung und aktive Einbindung von Teilnehmenden-erwartungen bei der Planung und Durchführung unserer Bildungsveranstaltungen (Teilnehmendenorientierung).
- Ein zeitlich und methodisch angemessener Umfang für qualitätssichernde Maßnahmen bei ehrenamtlich oder nebenberuflich durchgeführten Bildungsangeboten.
- Die Sicherung und Optimierung der Servicequalität des EBW gegenüber unseren Mitgliedseinrichtungen unter Beachtung begrenzter Ressourcen hauptamtlicher Personalstrukturen.

Auf der praktischen Ebene verstehen wir Qualitätssicherung und -entwicklung gemäß dem QVB-Rahmenmodell als ständigen Kreislauf im Sinne von *Planen – Durchführen – Auswerten – Konsequenzen ziehen*. Anhand von Bestandsaufnahmen in unterschiedlichen Gestaltungsbereichen werden Entwicklungsziele formuliert und darauf zugeschnittene Entwicklungsprojekte durchgeführt. Die Ergebnisse und die sich daraus ergebenden Veränderungen in der Praxis werden anschließend dokumentiert und die nächsten Konsequenzen daraus gezogen.

Einstimmig beschlossen in der Vorstandssitzung am 19.12.2006 / überarbeitet und beschlossen in der Vorstandssitzung am 18.10.2010 / überarbeitet und beschlossen in der Vorstandssitzung am 14.10.2013 / überarbeitet und beschlossen in der Vorstandssitzung am 6.10.2016

Revisionsdatum/Überprüfung des Qualitätsverständnisses:
spätestens Dezember 2019