

## »» Liebe Leserinnen und Leser,

kennen Sie den schon? *Als der Chef einen Witz erzählt, biegen sich alle Angestellten vor Lachen – nur eine Kollegin nicht. Der Kollege neben ihr fragt: ‚Sagen sie mal, haben sie überhaupt keinen Sinn für Humor?‘ Sie darauf: ‚Doch, schon, aber ich habe bereits gekündigt!‘*

Stellen wir uns einmal vor, die Kollegin hätte nicht gekündigt und ebenso freimütig reagiert. In dem Fall funktioniert zwar der Witz nicht mehr, aber wir haben dann eine Szene vor Augen, die uns mitten hinein führt in die Schwerpunkte dieser Ausgabe: Sicherlich kennt jede/r im Kolleginnenkreis Szenen, Räumen oder Zeiten, in denen mehr als ein reglementiertes Sprechen gefragt ist. Man kann sich, wie die DEAE, sogar auf den Standpunkt stellen, freimütiges Sprechen muss als ein zentraler Faktor nicht nur von Glaubens- und Therapiepraxis, sondern auch von Qualitätsentwicklung sein. Doch ist mit Letzterem mehr als ein Imperativ formuliert? Inwieweit ist Evangelische Erwachsenenbildung in jenem Sinne tatsächlich als Anbieterin aktiv? Und wie steht es um ihre eigene Team- und Organisationsentwicklung, um kollegiale Formen der Programmentwicklung und -evaluation? Wie konkret pflegen und schützen wir in unseren Häusern eine Gesprächskultur, die – wie es landläufig heißt – offen, sachlich und engagiert sein darf? Und wie können beispielsweise digital aufgerüstete Arbeitsplätze diese Kultur fördern oder verhindern?

Ein Blick in die Breite der Weiterbildungslandschaft zeigt: Die Anbieter selbst sind weit entfernt von einer professionsadäquaten Beratungs- und Supervisionspraxis als Standard ihrer Qualitätssicherungssysteme. Nach wie vor setzt deswegen das von der DEAE federführend entwickelte und von ihr im Evangelischen Raum auch verbreitete Qualitätsmanagementsystem ‚QVB‘ Maßstäbe. Dieses System wird speziell unter dem Gesichtspunkt seines ‚personellen und dialogischen Ansatzes‘ und damit auch als ein ‚reformatorisches Erbe‘ skizziert (siehe S. 23ff.). Es geht zudem um die kreative und kritische Kraft von Beratungsrunden, darum, dass sie auch ‚widerständig‘ zu vorgegebenen Arbeitsstrukturen, Kompetenzprofilen, Zeitfenstern und Floskeln wirken können (siehe S. 28ff.). Und wir erinnern an eine empirische Studie, die ein konkretes Instrument zum ‚berufsförmigen Deuten pädagogischer Schlüsselsituationen‘ im Kolleginnenkreis empfiehlt, nämlich die Arbeit mit ‚Fallvideos‘ (siehe S. 19ff.).

Es ist davon auszugehen, dass alle Leser/innen eine ausgeprägt sachliche Gesprächskultur aus ihren

Einrichtungen kennen, denn Sachlichkeit verträgt sich in der Regel ja auch mit ausgeprägten institutionellen Sprach-Codes. (Teambesprechungen, die sachlich auf der Stelle treten und sich lediglich in institutionellen Abhängigkeiten (ver-)drehen, sind hoffentlich die Ausnahme.) Überdies kommt es aber selten vor, dass Gesprächsteilnehmende auch ihre Überzeugungen, die für sie jeweils sachlich leitend sind, zum Ausdruck bringen und also zum Gegenstand von Diskussion werden lassen. Wenn überhaupt, so geschieht das meist zu spät, erst in Konfliktfällen. Nicht selten jedenfalls führt die Artikulation von Überzeugungen geradewegs in eskalierende Streitgespräche. Aufgrund dessen und weil Einrichtungen oder Teams leider erst angesichts von eingeschliffenen Konflikten auf Beratungs- oder Supervisionsangebote zurückgreifen, nutzen selbst Bildungseinrichtungen in erster Linie ein problemorientiertes Angebotsspektrum. Allerdings, die ‚psychosozialen Entlastungsfunktionen‘ von Beratungs- und Supervisionssettings (siehe S. 41), das heißt, ein freimütiges Sprechen im umgangssprachlichen Sinne von ‚sich mal Luft machen‘ greift viel zu kurz. Wir stellen daher lediglich ein methodisches Setting zur Entwicklung von Streitkultur in Gemeinden vor (siehe S. 36ff.). Die anderen Angebote zeigen: Auch im sogenannten Normalfall, ohne eskalierende Dynamiken, steht bereits etwas auf dem Spiel, im Team wird dies oft nur nicht beim Namen genannt, und wenn, dann scheut man sich, es mit dem eigenen zu verbinden. (siehe S. 14ff.) Kollegiale Beratungssettings können hier klärend und dynamisierend wirken und sich mit Supervisions- und Fortbildungssettings verbinden (siehe S. 32ff.). Kollegiale Beratung kann mehr!

Eine anregende Lesezeit  
wünscht Ihnen

Steffen Kleinf

Steffen Kleint



Dr. Steffen Kleint

Wissenschaftlicher  
Mitarbeiter, Comenius-  
Institut

Redaktionsleitung forum  
erwachsenenbildung

kleint@comenius.de