



Resilienz der Zivilgesellschaft stärken – Krisenfest und zukunftsorientiert durch gemeinwohlorientierte Weiterbildung

Ein Beitrag zur Resilienzoffensive



Landesarbeitsgemeinschaft
für katholische Erwachsenen-
und Familienbildung in
Nordrhein-Westfalen e.V.



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386





IMPRESSUM

Herausgeber:

LAG KEFB in NRW e. V.
Vorsitzender Wolfgang Hesse
Breite Straße 108
50667 Köln
Telefon: 0221 / 35 65 45 6-0
www.lag-kefb-nrw.de
info@lag-kefb-nrw.de

Projektkoordination und Redaktion: Rahel Hermann

Projektleitung: Dr. Martin Schoser

Grafik/Layout: Karoline Birkert, medienzentrum süd, Köln, www.mzsued.de

Bildnachweis soweit nicht anders angegeben: freepik

Druck: medienzentrum süd, Köln, www.mzsued.de

Stand: Februar 2024

ISBN: 978-3-00-078670-9

Gefördert durch:

Ministerium für
Kultur und Wissenschaft
des Landes Nordrhein-Westfalen



Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

wie kann die gemeinwohlorientierte Weiterbildung mit gezielten Bildungsangeboten Bürgerinnen und Bürger darin unterstützen, Krisen konstruktiver zu begegnen? Mit dieser Fragestellung haben wir von der Landesarbeitsgemeinschaft der Katholischen Erwachsenen- und Familienbildung (LAG KEFB) NRW uns zusammen mit dem Arbeitskreis der Bildungsstätten und Akademien (Heimvolkshochschulen) NRW (@ba) intensiv beschäftigt.

In dieser Handreichung stellen wir Ihnen die Ergebnisse des Projektes vor. Das Land hat es gefördert, weil es in seinem Interesse liegt, die Resilienz der Bevölkerung mittels der Arbeit in der Weiterbildung zu stärken. Diesen Auftrag haben wir systematisch auf verschiedenen Ebenen und in verschiedenen Formen bearbeitet.

Wohnortnah und niedrigschwellig arbeiten die Mitgliedseinrichtungen der KEFB ohnehin. Um die Förderung von Resilienz in der Fläche voranzutreiben, galt es im Projekt, die damit verbundene Handlungs- und Gestaltungsfähigkeit der Beteiligten zu stärken. Drei Teilprojekte machten das Anliegen für die LAG handhabbar.

Zum ersten haben wir in Mitgliedseinrichtungen Lerngemeinschaften initiiert, welche die persönliche Resilienz des Personals im beruflichen Alltag stärken sollten. Der Hebel dafür lag im kollegialen Austausch und einer kooperativen Teamkultur. Ein Arbeitsauftrag war jeweils, auch ein Kurskonzept für resilienzfördernde Bildungskonzepte zu entwickeln.

Zum zweiten haben wir eine Befragung unter den Mitgliedseinrichtungen und der @ba durchgeführt. Sie drehte sich um das Thema Resilienz, und zwar sowohl auf Ebene der Angebote als auch auf Ebene der Organisation. Insbesondere untersuchte die Befragung Aspekte der Führung im Veränderungsprozess auf ihren Beitrag zur Resilienz.

Zum dritten haben wir Angebote von Weiterbildungseinrichtungen zum Thema Resilienz untersucht und im gleichen Zuge eine Evaluation in den Mitgliedseinrichtungen angestoßen, die reflektierte und beschrieb, was bei der Realisierung der Angebote als förderlich, aber auch als hinderlich empfunden wurde. So konnten wir auf Basis von erprobten Maßnahmen in der Praxis der gemeinwohlorientierten Weiterbildung Bedingungen für das Gelingen herausarbeiten.

Die Fäden wurden wissenschaftlich begleitet, in regelmäßigem Austausch und in Workshops zusammengehalten und -geführt. Eine Abschlussveranstaltung und diese Publikation zeigen, dass die gemeinwohlorientierte Weiterbildung ihren Beitrag zur erfolgreichen Bewältigung von Belastungssituationen stärkt – bei Teilnehmenden und Einrichtungen gleichermaßen.

Dr. Martin Schoser
Geschäftsführer der LAG KEFB in NRW e.V.

4	Entwicklung resilienzförderlicher Kurskonzepte in professionellen Lerngemeinschaften	Bestandsaufnahme/-analyse zur Resilienz in Weiterbildungseinrichtungen	9	Impressionen aus den Workshops
5	Kurskonzept einer professionellen Lerngemeinschaft	6	8	10
	Angebote von Weiterbildungseinrichtungen der KEFB/ des @bas und Gelingens-Bedingungen			Abschlussfachtagung
				11
				Krisenfest? Zur Bedeutung von Resilienz in der Weiterbildung – Graphic Recording

Entwicklung resilienzförderlicher Kurskonzepte in professionellen Lerngemeinschaften

DIESES TEILPROJEKT RÜCKT DAS THEMA RESILIENZ IN ZWEIERLEI HINSICHT IN DEN MITTELPUNKT:

- Zum einen sollen Dozent:innen der gemeinwohlorientierten Weiterbildung zusammengebracht werden, um gemeinsam Kurskonzepte zu entwickeln, die Bürger:innen wohnortnah und niedrigschwellig darin unterstützen, mit herausfordernden Veränderungen ihrer Lebens- und Arbeitswelt umzugehen.
- Zum anderen sollen die Dozent:innen in ihrer kollegialen Zusammenarbeit durch die Einbindung in eine professionelle Lerngemeinschaft (PLG) unterstützt werden. Bei PLGen handelt es sich um ein kooperatives Personalentwicklungskonzept, das bislang vor allem im Kontext Schule Anwendung findet. Dabei interessiert, ob die Dozent:innen das PLG-Konzept auch als „passend“ für den Weiterbildungsbereich einschätzen und inwiefern sie die soziale Eingebundenheit in eine PLG als förderlich für ihre eigene berufliche Resilienz wahrnehmen.

Die Datengrundlage basiert auf quantitativen und qualitativen Daten von insgesamt vier PLGen, in denen drei bis vier Dozent:innen (N=13) für drei Monate zu selbstgewählten Terminen zusammenarbeiten.

PROJEKTDESCHEIBUNG

- ➔ **PLG-Konzept**
Expert:innen- und Reflexionsgemeinschaft
- ➔ **PLG-Konstellation**
2 interorganisationale PLGen (N=6)
2 intraorganisationale PLGen (N=7)
- ➔ **Format der Treffen**
Interorganisationale PLGen: online
Intraorganisationale PLGen: in Präsenz
- ➔ **PLG-Ziel**
Entwicklung eines resilienzfördernden
Kurskonzeptes und reflexiver Dialog über
berufliche An-/Herausforderungen
- ➔ **Unterstützende Materialien**
Protokollbögen und Fachliteratur

ERGEBNISSE

- ➔ **4 Kurskonzepte:**
2x Förderung individueller Resilienz, 1x Förderung der Resilienz von Paaren, 1x Förderung der Resilienz von Arbeitsteams
- ➔ **Themen des reflexiven Dialogs:**
Austausch über Bildungsmarketing, Umgang mit (heterogenen) Teilnehmenden, Qualität, Transfer und KI
- ➔ **Für alle vier PLGen zeigt sich:**
 - eine breite Akzeptanz des PLG-Konzepts und hoher Nutzen der unterstützenden Materialien
 - ein hoher selbst eingeschätzter Nutzen für die Kurskonzeptentwicklung
 - eine günstige Ausprägung der erlebten beruflichen Resilienz der befragten Dozent:innen
 - in der Tendenz ein positiver selbst eingeschätzter Zusammenhang zwischen der PLG-Zusammenarbeit und der eigenen beruflichen Resilienz der Dozent:innen

AUSBLICK

Im Rahmen des Teilprojekts sind vier Kurskonzepte für resilienzfördernde Bildungsangebote entstanden, die in diesem oder im kommenden Jahr auch als Kursangebot in einzelnen Einrichtungen der dreizehn Dozent:innen durchgeführt werden. Die Kurskonzepte stehen auch allen anderen Mitgliedseinrichtungen der Landesarbeitsgemeinschaft für katholische Erwachsenen- und Familienbildung in Nordrhein-Westfalen sowie den im Gesprächskreis vertretenen @ba-Arbeitskreis der Bildungsstätten und Akademien zur Verfügung und können unter folgendem Link eingesehen werden:

<https://www.lag-kefb-nrw.de/projekte/resilienzoftensive/professionelle-lerngemeinschaften-entwickelte-kurskonzepte/>

Ungeachtet der kleinen Stichprobe weisen die Ergebnisse darauf hin, dass PLGen aus Sicht der befragten Dozent:innen auch im Kontext der Weiterbildung nutzbringend sind. Zudem wird deutlich, dass sie auch mit Blick auf die gewählte PLG-Konstellation (intra- vs. interorganisationale) und das realisierbare Format (online vs. Präsenz) relativ flexibel einsetzbar sind.

Für Weiterbildungseinrichtungen eröffnen sie unterschiedliche Verwendungsmöglichkeiten wie etwa als Onboardingmaßnahme für neu gewonnene Mitarbeitende, als „near the job“ Personalentwicklungsangebot für die Professionalisierung der Mitarbeitenden oder als Impulsgeber für die Organisations- und Qualitätsentwicklung.

LITERATUR

Kansteiner, K., Stamann, C., Buhren, C. G. & Theurl, P. (2019). *Professionelle Lerngemeinschaften als Entwicklungsinstrument im Bildungswesen*. Beltz.

**SIE MÖCHTEN WEITERE
INFORMATIONEN ODER
EINE PLG INITIIEREN?**

Schreiben Sie uns gerne eine E-Mail:
herbrechter@ibw.uni-heidelberg.de

SEMINARKONZEPT RESILIENZ

Zielgruppe

- Politisch und sozial interessierte Erwachsene

Themenschwerpunkt

- **Modul 1:** Individuum & Resilienz, persönliche Zugänge zum Themenfeld
- **Modul 2:** Resilienz und Mitbestimmung in Arbeits- und Bildungswelten: Schule, Ausbildung, Beruf, Work-Life-Balance
- **Modul 3:** Familie und soziale Lebenswelten: praktizierte Toleranz, Umgang mit Andersdenkenden, Andere(s) aushalten können
- **Modul 4:** Der gesamtgesellschaftliche Blick: Partizipation & Gestaltungswillen, Aktivismus, Rückzug ins Private, Radikalisierung, Stigmatisierung, Rezeption von Medien
- **Modul 5:** Was fördert Resilienz von Systemen? Herausforderungen für die Resilienz von Staaten & Gesellschaften im Angesicht von Krisen & Bedrohung
- **Modul 6:** Resilienz im interkulturellen Vergleich: Umgang mit Herausforderungen

Angebot

Umfang:

Einwöchiges Seminar, Montag - Freitag

Gruppengröße:

15-25 Teilnehmer*innen

Referent*innen:

4 HPM der Akademie Biggese, möglicherweise auch Gastdozent*innen

Evaluation:

Erfassung der Zufriedenheit der Teilnehmer*innen anhand eines strukturierten Fragebogens

Übergeordnete Zielsetzung

- Theoretisches Verständnis von Resilienz (individuell und auf gesellschaftlicher Ebene)
- Praktische Anwendungen zur Erhaltung und Stärkung der persönlichen Resilienz



BEISPIELHAFTER SEMINARPLAN

	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag
Vormittag	Anreise, Begrüßung, Einstieg	Modul 2	Modul 4	Modul 5	Modul 6 & Abschlussauswertung
	Mittagspause	Mittagspause	Mittagspause	Mittagspause	Mittagspause
Nachmittag	Modul 1	Modul 3	Praktische Übungen zur persönlichen Resilienzstärkung	Zeit zur intensiven Beschäftigung mit persönlichen Schwerpunkten	Abreise
Abend	Freizeit	Freizeit	Freizeit	Gemeinsamer Grillabend	

Das Kurskonzept ist im Kontext eines Teilprojekts des Projekts "Resilienz der Zivilgesellschaft erklären: krisenfest und zukunftsopen durch gemeinwohlorientierte Weiterbildung" entstanden, das die LAG KEFB in Kooperation mit dem @ba in NRW und der Professur für Bildungswissenschaft mit dem Schwerpunkt für Erwachsenen- und Weiterbildung der Universität Heidelberg von April 2023 bis Februar 2024 durchführt.

Kontaktdaten der Ersteller*innen: gerke-weipert@akademie-biggese.de, gungowski@akademie-biggese.de, hesse@akademie-biggese.de, robert.schmidt@akademie-biggese.de

„Bestandsaufnahme/-analyse von Resilienz in Weiterbildungseinrichtungen“

(1) ONLINEERHEBUNG UND WORKSHOP

Unter dem Titel „Resilienz2023 – Organisationale Resilienz in Einrichtungen der katholischen Familien- und Erwachsenenbildung sowie der residentiellen Bildung“ fand im Anschluss an die gleichnamige Onlineerhebung, konzipiert und durchgeführt von der Professur für Erwachsenenbildung / Weiterbildung an der Humanwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln, am 23. November 2023 ein Workshop zur Ergebnispräsentation mit der Möglichkeit zur Diskussion statt. Eingeladen und anwesend waren entsprechend Vertreterinnen und Vertreter aus Einrichtungen der katholischen Familien- und Erwachsenenbildung sowie der residentiellen Bildung.

(2) KURZZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISPRÄSENTATION UND DISKUSSION

Basierend auf dem Resilienzkonzept nach Rolfe (2019) wurde eine die Mikro-, Meso- und Makroebene umfassende Definition unterbreitet, welche auf die Frage nach den zugrundeliegenden Faktoren und Dynamiken hinsichtlich der Resilienz von Einrichtungen der katholischen Familien- und Erwachsenenbildung sowie der residentiellen Bildung überleitet. Dabei kann Resilienz nicht nur als Wettbewerbsfaktor verstanden werden, sondern auch hinsichtlich des souveränen Umgangs mit unvorhersagbaren und komplexen Ereignissen, der emotionalen Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an ihren Arbeitgeber sowie deren Unterstützung bei Veränderungsvorhaben.

Von den insgesamt 131 Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Onlineerhebung waren 58 den Führungsprozessen, 53 den Planungsprozessen und 20 den Lehrprozessen innerhalb der Einrichtungen der katholischen Familien- und Erwachsenenbildung sowie der residentiellen Bildung zuzuordnen. 45% der Teilnehmerinnen und Teilnehmer wiesen dabei eine mehr als 10-jährige Zugehörigkeit zu ihrem Arbeitgeber auf.

Als Befunde hinsichtlich der Führungsprozesse haben sich die Bereitschaft zu unkonventionellem Denken sowie die Bereitschaft zur Mehrarbeit als für die Resilienz förderlich herausgestellt. Wenn die unvorhersagbaren und komplexen Ereignisse über die Fähigkeiten der in die Führungsprozesse involvierten Personen hinausgeht, hat sich dies als negativer

Faktor hinsichtlich der Resilienz herausgestellt. Bei den Planungsprozessen haben sich Kreativität und Selbstständigkeit als die Resilienz fördernde Faktoren herausgestellt. Ein Großteil der Befunde adressiert die Ebene der Lehrprozesse. Wenn Führungspersonen mit gutem Beispiel vorangehen und wenn das Verantwortungsgefühl bei den Personen des Lehrprozesses entsprechend ausgebildet ist, wirkt sich dies positiv auf die Resilienz aus. Sofern die Personen des Lehrprozesses allerdings nicht aktiv in schwierige Entscheidungen einbezogen wurden oder ein Mangel an Bereitschaft aktiv zuzuhören vorlag, hat sich dies als negativ für die Resilienz erwiesen.

Rolfe, M. (2019). *Positive Psychologie und organisationale Resilienz. Stürmische Zeiten besser meistern*. 1. Aufl., Springer, Berlin.

(3) VERWENDETE INSTRUMENTE DER ONLINEERHEBUNG

- **Organizational Commitment Scale (ISSP)**
Urban, J., Groskurth, K., & Schmidt, I. (2023)
<https://doi.org/10.6102/zis312>

Im wissenschaftlichen Diskurs ist OC vornehmlich auf die Arbeiten von Becker (1960) und Porter et al. (1974) zurückzuführen. Die Side-Bet-Theorie von Becker (1960) trägt bspw. zum Verständnis von OC aus einer kognitiven und kalkulierenden Perspektive bei, indem die Akteurinnen und Akteure sich über das geforderte Maß hinaus physisch und psychisch in eine Organisation einbringen können. Porter et al. (1974, S. 604) definieren OC dabei als „[...] die Stärke der Identifikation eines Individuums mit einer bestimmten Organisation und seine Einbindung in diese“. Diese Definition bezieht sich somit auf ein einstellungsbezogenes oder affektives Verständnis. Die Messung von OC erfolgt in der Regel über den Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) von Mowday et al. (1979) oder die Affective Commitment Scale (ACS) von Allen & Meyer (1990). Diese Skalen bestehen jedoch aus mindestens sechs Items, so dass die für die Umfrage verwendete Organizational Commitment Scale (ISSP) von Urban et al. (2023) mit drei Items eine prägnantere Skala unter Beibehaltung angemessener Gütekriterien darstellt.

Allen, N.J.; Meyer, J.P. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization.* In: *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1), 1-18.

Becker, H.S. (1960). *Notes on the concept of commitment.* In: *American Journal of Sociology*, 66, 32-42.

Mowday, R.T.; Steers, R.M.; Porter, L.W. (1979). *The measurement of organizational commitment.* In: *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.

Porter, L.W.; Steers, R.M.; Mowday, R.T.; Boulian, P.V. (1974). *Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians.* In: *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.

- **Skala zur Messung der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung (BSW-5-Rev)**

Knispel, J., Wittneben, L., Slavchova, V., & Arling, V. (2021)
<https://doi.org/10.6102/zis303>

Die Selbstwirksamkeit wird im wissenschaftlichen Diskurs auf die individuellen Erwartungen eines Individuums bezogen, mögliche Herausforderungen aus eigenem Antrieb und mit den gegebenen Fähigkeiten und Kenntnissen erfolgreich zu bewältigen (Bandura, 1977). Somit wird die Bewältigung der möglichen Herausforderungen nicht äußeren Einflussfaktoren, sondern im Sinne wird Selbstwirksamkeit dem Individuum selbst zugeschrieben, so dass auch von Kompetenzerwartungen gesprochen werden kann (Wirtz et al. 2014). In Anlehnung an eine frühe Skala von Schwarzer (1994) zur Erfassung generalisierter Kompetenzerwartung erfolgte von Abele et al. (2000) eine berufsbezogene Adaption, deren Übertragbarkeit durch Knispel et al. (2021) bereits auf weitere Anwendungskontexte nachgezeichnet werden konnte.

Abele, A.E.; Stief, M.; & Andrä, M. (2000). *Zur ökonomischen Erfassung beruflicher Selbstwirksamkeitserwartungen? Neukonstruktion einer BSW-Skala.* In: *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 44(3), 145-155.

Bandura, A. (1977). *Self-efficacy: Towards a unifying theory of behavioral change.* In: *Psychological Review*, 84, 191-215.

Schwarzer, R. (1994). *Optimistische Kompetenzerwartung: Zur Erfassung einer personalen Bewältigungsressource.* In: *Diagnostica*, 40, 105-123.

Wirtz, M.A. (2014). *Dorsch - Lexikon der Psychologie.* 18. Aufl., Bern.

Die verwendete Onlineerhebung steht der LAG für katholische Erwachsenen- und Familienbildung in Nordrhein-Westfalen e. V. auf Anfrage für den weiteren internen Gebrauch zur Verfügung.



Foto: istockphoto.com/ Parradee Kietsirikul

- **Kurzversion des Benchmark Resilience Tools (BRT-13b)**

Whitman, R., Kachali, Z., Roger, H., Vargo, D., Seville, E. (2013)
<http://dx.doi.org/10.1108/MBE-05-2012-0030>

Das Benchmark Resilience Tool (BRT-53) von Whitman et al. (2013) ist eine Methode zur Quantifizierung der Resilienz auf Organisationsebene, mit der Verhaltensweisen und Wahrnehmungen bewertet werden, die mit der Fähigkeit der Organisation verbunden sind, Notfälle und Krisen zu planen, darauf zu reagieren und sich davon zu erholen (McManus et al. 2008). Resilienz ist dabei im organisationalen Kontext als multifaktoriell und dynamisch zu verstehen (Adger 2000), so dass es die wesentlichen Faktoren über die Methoden der empirischen Sozialforschung zu identifizieren gilt (Rolfe 2019). Für die vorliegende Befragung wurden die Items zur Planungsfähigkeit und zur Anpassungsfähigkeit einer Organisation übernommen.

Adger, W.N. (2000). *Social and ecological resilience: Are they related?* In: *Progress in Human Geography*, 24, 347-364.

McManus, S.; Seville, E.; Vargo, J.; Brunson, D. (2008). *Facilitated process for improving organisational resilience.* In: *Natural Hazards Review*, 9(2), 81-90.

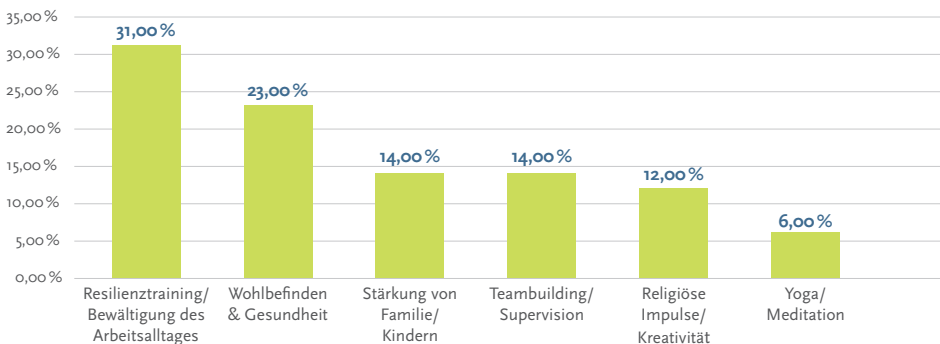
Angebote von Weiterbildungseinrichtungen der KEFB/des @bas und Gelingens-Bedingungen

Eines der Ziele des Projektes war es, bereits bestehende Kurse zum Thema Resilienz zu untersuchen und Gelingens-Bedingungen für Resilienzangebote herauszuarbeiten. Was für Weiterbildungsangebote zum Thema Resilienz werden überhaupt angeboten und welche Inhalte liegen diesen zugrunde? Analysiert wurden die Angebote mithilfe einer Programmanalyse, indem entsprechende Programmhefte bzw. Angebotstexte mittels eines Abfragebogens eingeholt und dann untersucht worden sind. Dabei wurden Kategorien so-

wohl deduktiv vor dem Hintergrund bisheriger wissenschaftlicher Erkenntnisse zum Thema Resilienz als auch induktiv gebildet. Die Grundlage bildeten 17 beteiligte Einrichtungen und somit 137 resilienzbezogene Weiterbildungsangebote. Darüber hinaus wurde abgefragt, was die Einrichtungen bei der Realisierung ihrer Angebote als förderlich, aber auch als hinderlich empfunden haben. Vor diesem Hintergrund konnten Gelingens-Bedingungen für Resilienzangebote herausgearbeitet werden.

ERGEBNISSE (U.A.)

Themeninhalte der Weiterbildungsangebote



Weitere Ergebnisse sind unter folgendem Link zu finden:
<https://www.lag-kefb-nrw.de/projekte/resilienzoffensive/analyse-v-resilienzangeboten-gelingsbedingungen/>

ANKÜNDIGUNG VON LEHR- UND VERANSTALTUNGSZIELEN:

- | | | | |
|---|-------------|--|-------------|
| • Förderung der Achtsamkeit/Widerstandsfähigkeit | 36 % | • Förderung des Stress-/Zeitmanagements | 12 % |
| • Förderung einer guten Selbstwahrnehmung/erlebten Sinnhaftigkeit | 19 % | • Stärkung einer resilienzfördernden Struktur/Kultur des Umfeldes | 9 % |
| • Kenntnis/Anwendung von Wissen, Begriffen, Verfahren | 16 % | • Stärkung eines konstruktiven, unterstützenden, wertschätzenden Arbeitsumfeldes | 8 % |

GELINGENS-BEDINGUNGEN FÜR RESILIENZFÖRDERNDE WEITERBILDUNGSANGEBOTE

Begriff von Resilienz umschreiben	Ganzheitlicher Ansatz von Resilienz
Resilienzelemente in bereits bestehende Veranstaltungen implementierten	Fokus auf spezifische Zielgruppen (päd. Fachkräfte, Betreuungsfachkräfte, Eltern, Frauen, Männer)
Nachhaltigkeit braucht Wiederholung	Zuschnitt auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden

FAZIT

Als resilienzfördernde Angebote zeigten sich bei den untersuchten Einrichtungen überwiegend Resilienztrainings zur Bewältigung des Arbeitsalltages, aber auch Kurse zu Themen, wie Gesundheit und Teambuilding. Als Ziele standen hier die Förderung der eigenen Achtsamkeit und Widerstandsfähigkeit im Vordergrund. Die Aneignung von Wissen, Begriffen und Verfahren zum Thema Resilienz spielt in diesen Weiterbildungsangeboten eine ganz wesentliche Rolle. Hinsichtlich der Gelingens-Bedingungen eignen sich vor allem zielgruppenspezifische, aufeinander aufbauende und ganzheitliche Kursangebote, um die Resilienz von Teilnehmenden durch Weiterbildung zu stärken.

Nolda, S. (2011). Programmanalyse - Methoden und Forschungen, in Rudolf Tippelt & Aiga von Hippel (Hrsg.), *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung*, 5. Aufl., Wiesbaden: VS Verlag, S.293-307.

Rolfe, M. (2019). *Positive Psychologie und organisationale Resilienz. Stürmische Zeiten besser meistern*. 1. Aufl., Berlin: Springer.

Schrader, J. & Zentner, U. (2010): *Weiterbildung im Wandel. Anbieterforschung im Längsschnitt am Beispiel Bremen*, in: *DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung*, 1, S. 46-48.

Impressionen aus den Workshops

WORKSHOP AM 23.11.2023: „RESILIENZ DER WEITERBILDUNGSEINRICHTUNGEN STÄRKEN“

Ein Ziel des Projektes war es, mithilfe einer Online-Umfrage eine Bestandsaufnahme der Resilienz in Weiterbildungseinrichtungen zu erfassen. Diese Ergebnisse wurden gemeinsam mit Herrn Prof. Dr. Schemmann und Herrn Prof. Dr. Klinkhammer vorgestellt und diskutiert.



WORKSHOP AM 19.01.2023: ABSCHLUSS-WORKSHOP DER PROFESSIONELLEN LERNGEMEINSCHAFTEN

Dieser Workshop richtete sich ausschließlich an die Teilnehmenden der professionellen Lerngemeinschaften des ersten Teilprojektes. Im Rahmen des Workshops erhielten diese die Gelegenheit, die Mitglieder der anderen professionellen Lerngemeinschaften mit ihren jeweiligen Kurskonzepten kennenzulernen und sich mit der LAG KEFB über die weitere Nutzung der entstandenen Kurskonzepte auszutauschen.



Fotos: LAG KEFB in NRW e.V.



Abschlussfachtagung

Zum Abschluss der NRW-geförderten KEFB-Resilienzoffensive kamen am 05. Februar 2024 Vertreterinnen und Vertreter des MKWs, der Wissenschaft und der Weiterbildungslandschaft zu einem Fachtag zusammen, um über die Ergebnisse der Arbeitspakete im Rahmen der Resilienzoffensive in den Austausch zu kommen und ein langfristiges Einbringen von Resilienz in die Weiterbildung zu unterstützen.

Nach einer Begrüßung durch Herrn Hesse (Landesvorsitzender der LAG KEFB NRW e.V.) und Herrn Schmitz (Geschäftsführer @ba, Verwaltungsleiter Thomas-Morus-Akademie Bensberg) folgte eine Einführung durch den Tagesmoderator Herrn Sterzenbach (Geschäftsführer Lernende Region – Netzwerk Köln e.V.). Prof. Dr. Tippelt (Professor i.R., Ludwig-Maximilians-Universität in München) stellte anschließend den aktuellen Stand in der Wissenschaft zur Resilienz in der Weiterbildung vor. In seinen Ausführungen wurde das gesamte System des lebenslangen Lernens als bedeutsam für resiliente Bildung hervorgehoben. Zentrale Aspekte für Resilienz in der Weiterbildung seien die Kombination von digitalen, analogen und hybriden Formaten, die Professionalisierung der Weiterbildung sowie Wertschätzung und transformative Leitung in Organisationen. Zudem wurden bestimmte Persönlichkeitsaspekte der Lehrenden und Teilnehmendenorientierung in den Bildungsangeboten als bedeutend für die Förderung von Resilienz herausgestellt. Lernen wird laut Tippelt zu einem individuellen Resilienzfaktor.

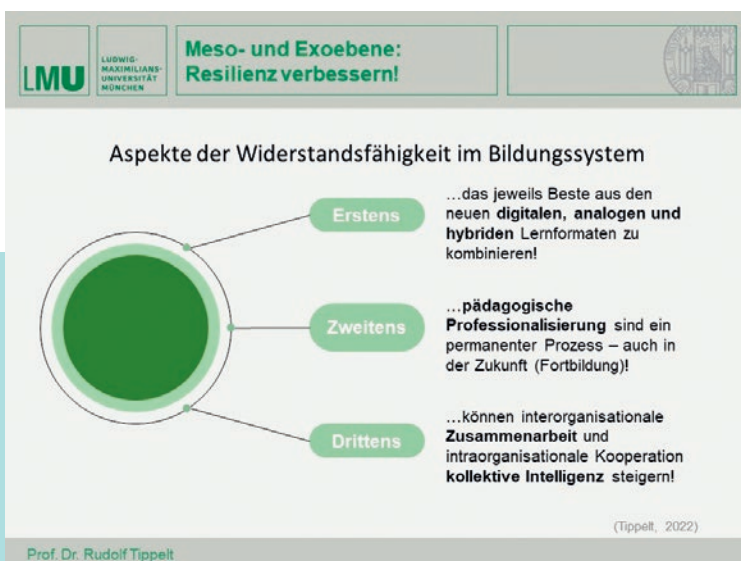
Im anschließenden Stationslauf wurde sich mit den Erkenntnissen der einzelnen Arbeitspakete der Resilienzoffensive auseinandergesetzt. Bei Station eins (Prof. Dr. Herbrechter, Universität Heidelberg) wurden die vier resilienzförderlichen

Kurskonzepte, die in professionellen Lerngemeinschaften entwickelt wurden, besprochen. Die zweite Station (Prof. Dr. Schemmann, Universität zu Köln) umfasste die organisationale Resilienz in Einrichtungen der katholischen Erwachsenen- und Familienbildung sowie der residentiellen Bildung. In der dritten Station präsentierte Rahel Hermann (LAG KEFB in NRW e.V.) die Ergebnisse der Analyse von Weiterbildungsangeboten zum Thema Resilienz und Gelingens-Bedingungen für ihre Umsetzung.

Nachdem der Stationslauf im Plenum resümiert wurde, kamen verschiedene Vertreterinnen und Vertreter aus dem MKW (Prof. Dr. Baumgarten), der Wissenschaft (Prof. Dr. Herbrechter, Prof. Dr. Schemmann, Prof. Dr. Tippelt) und einer Einrichtung der Weiterbildung (Dr. C. Hermann, Fachbereichsleitung Projekte Nell-Breuning Haus) zu einer von Herrn Sterzenbach moderierten Podiumsdiskussion zum Thema: „Krisenfest? Zur Bedeutung von Resilienz für die Zivilgesellschaft und die gemeinwohlorientierte Weiterbildung“ zusammen. Neben Möglichkeiten für eine finanzielle Förderung von Projekten, wurde vor allem die Bedeutsamkeit von Resilienz in der aktuellen gesellschaftlichen Situation diskutiert. Resilienz wurde von allen Beteiligten als demokratiefördernd und relevant für die Bewältigung von gegenwärtigen und zukünftigen Herausforderungen hervorgehoben. Das Zusammendenken von Resilienz und politischer Bildung wurde dabei als wichtig angesehen. Außerdem wurde eine engere Zusammenarbeit innerhalb und zwischen Ministerien, Weiterbildungseinrichtungen und weiteren Organisationen als Faktoren für eine resilienzförderliche Struktur betont. Konsens herrschte auch über die Wichtigkeit einer weiterführenden Bearbeitung von Resilienz in der Weiterbildung sowie die langfristige Aufnahme von Resilienzelementen in der Weiterbildung. Zum einen als zu prüfendes Kriterium im Qualitätsmanagement der Einrichtungen und zum anderen in den Weiterbildungsangeboten. Hierbei soll der Resilienzbegriff nicht im Sinne einer Selbstoptimierung verstanden, sondern mit Vulnerabilität verbunden werden.

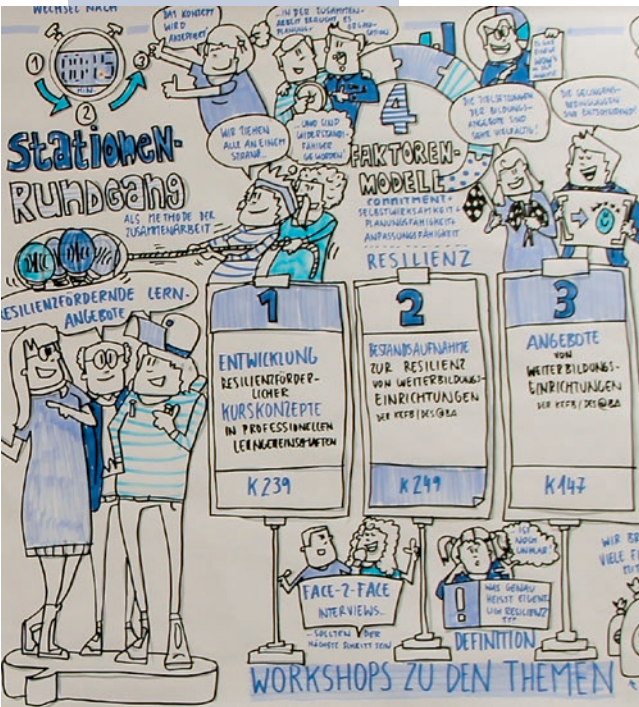
Weitere Folien und Inhalte von Prof. Dr. Rudolf Tippetts Vortrag erhalten Sie unter folgendem Link:
<https://www.lag-kefb-nrw.de/projekte/resilienzoffensive/veranstaltungen/>

Eine Chart aus Prof. Dr. Rudolf Tippetts Keynote: Resilienz und Weiterbildung. Einblicke aus der Wissenschaft.



Krisenfest?

Zur Bedeutung von Resilienz in der Weiterbildung – Graphic Recording



Wesentliche Projektinhalte und Ergebnisse wurden von Volker Voigt (visualisierungs-fuchs.de) visualisiert:



Fotos: Volker Voigt

LAG KEFB in NRW e. V.

Breite Straße 108
50667 Köln

0221 / 35 65 456-0
info@lag-kefb-nrw.de
www.lag-kefb-nrw.de



ISBN 978-3-00-078670-9



Landesarbeitsgemeinschaft
für katholische Erwachsenen-
und Familienbildung in
Nordrhein-Westfalen e.V.