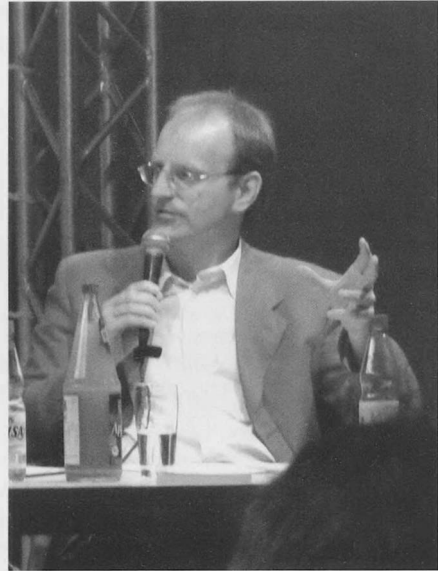


Kompetenzorientierung oder Persönlichkeitsbildung?

Ein Gespräch über Zielsetzungen in der Ausbildung kirchlicher Berufe

Seit einigen Jahren ist Kompetenz zu einem Modebegriff geworden. In kirchlichen Tätigkeitsbeschreibungen, Anforderungsprofilen und Planungspapieren taucht er häufig auf. Strittig bleibt aber, ob die „Kompetenzorientierung“ der richtige Weg zur Verbesserung der (Aus-)Bildung kirchlicher Berufe ist. „Musik & Kirche“ bat mit Christfried Brödel (Hochschule für Kirchenmusik Dresden) und Peter Bubmann (Universität Erlangen) zwei ihrer Mitherausgeber um ein Gespräch zu diesem Thema.

Bubmann: Kompetent auf einem bestimmten Gebiet ist jemand, der die dort verfügbaren und erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten besitzt. Die Bildung spezieller Kompetenzzentren in der EKD (etwa für Predigtkultur oder Gottesdienst) verweist darauf, dass hier offenbar Defizite wahrgenommen werden. Der Ruf nach Kompetenz erschallt, weil solche zu fehlen scheint. Er ist Ausdruck von Krisenerfah-



Peter Bubmann

rungen: Die kirchlichen Angebote erreichen nur mehr Teile der Volkskirche, die theologische Binnensprache wird nur mehr von wenigen verstanden, das ganze Religionssystem erscheint als zu wenig „effektiv“. Das hat es mit dem Bildungssystem in Zeiten von PISA und Bologna-Prozess gemeinsam. Daher soll die Qualifizierung des kirchlichen (wie pädagogischen) Personals verbessert werden. Kirchenreform

„Kompetenz“ in Berufsbildern

Der EKD-Text Nr. 96 *Theologisch-Religionspädagogische Kompetenz. Professionelle Kompetenzen und Standards für die Religionslehrausbildung* (2009) benennt als Hauptkompetenzen: Religionspädagogische Reflexionsfähigkeit, Gestaltungskompetenz, Förderkompetenz (enthält z. B. Wahrnehmungs- und Diagnosekompetenz, Beratungs- und Beurteilungskompetenz), Entwicklungskompetenz (Fähigkeit, das religiöse Schulleben weiterzuentwickeln) und Dialog- und Diskurskompetenz. Diese werden weiter in insgesamt zwölf Teilkompetenzen untergliedert, woraus wiederum jeweils Standards für die Theologie und Religionsdidaktik im Studium, berufspraktische Standards im Vorbereitungsdienst und in der Berufseingangsphase formuliert werden. Daraus ergibt sich ein von Beginn des Studiums bis zur Berufstätigkeit reichendes Raster von standardisierten Erwartungen und erhofften Kompetenzen. Entsprechende Dokumente liegen für das Theologie- und Kirchenmusikstudium bislang nicht vor.

Auf der *Homepage der Evangelisch-lutherischen Kirche in Bayern* (www.bayern-evangelisch.de/www/leben/pfarrer-pfarrerinnen.php) heißt es zum Beruf des Pfarrers/der Pfarrerin: „Der Pfarrberuf ist ausgesprochen vielfältig. Er hat stark ausgeprägt kommunikative Aspekte. ... Gleichermaßen gefragt sind theologische Kompetenz, kommunikative und kybernetische (Kybernetik = Leitung) Fähigkeiten sowie spirituelle Kompetenz (geistliche Angebote zu gestalten und zu reflektieren).“

Im *Berufsbild des Verbandes für Kirchenmusik der Evangelischen Kirche im Rheinland* wird notiert: „Der Kirchenmusiker/Die Kirchenmusikerin hat eine hohe Eigenverantwortung in der Wahrnehmung seiner Arbeit – selten hat jemand in der Kirchengemeinde solch hohe Fachkompetenz in musikalischen Fragen. Bei der Leitung unterschiedlicher Gruppen in der Kirchengemeinde sind pädagogische, soziale und diakonische Aufgaben zu erfüllen, z. B. beim Unterrichten an der Orgel, in der Chorprobe, bei den sozialen Kontakten mit den Musizierenden in der Gemeinde.“ (www.kirchenmusik-rheinland.de/index.php?page=berufsbild)

und Kompetenzorientierung sind daher zwei Seiten einer Medaille, die Effektivitätssteigerungen verspricht. Im Zuge der Neuordnung der Ausbildung von Pfarrern, Religionslehrenden und Kirchenmusikerinnen gewinnt der Kompetenzbegriff aktuelle Bedeutung.

Die Ausbildungsziele können nun als Matrix von Grundkompetenzen und einer Fülle von Einzelkompetenzen erscheinen. Aber auch Leitbilder des Pfarrberufs in Pfarrerverbänden und Landeskirchen operieren mit dem Kompetenzbegriff. Dabei kommt es dann leicht zu neuen Überforderungen durch die Anhäufung erwarteter Kompetenzen.

Brödel: Die der Kompetenzorientierung zugrunde liegende Überlegung ist allerdings durchaus richtig und orientiert sich an der beruflichen Praxis. Ein Studium soll nicht in erster Linie eine unübersehbare Menge wünschenswerter Kenntnisse anbieten und vermitteln, sondern dazu befähigen, die in der Praxis gestellten Anforderungen in der nötigen Qualität und mit dem erforderlichen Wissen um größere Zusammenhänge zu erfüllen. Besonders unter dem Aspekt einer (dringend nötigen) Entschlackung und Straffung der Studienpläne, in die in den vergangenen zwei Jahrzehnten immer neue, durchaus wichtige Gebiete aufgenommen wurden, ist das zu begrüßen.

Bubmann: Wenn die Kompetenzorientierung der Elementarisierung der Lehrinhalte dient, stimme ich zu. Dennoch verbinden sich mit dieser Entwicklung kritische Anfragen. Die meisten Kommunikationssituationen zwischen Menschen werden heute vom ökonomischen Modell Dienstleister-Kunde bestimmt. Innerhalb ihrer Berufstätigkeit sind die Dienstleister zu bestimmtem Verhalten verpflichtet; die Verletzung der dafür geltenden Normen wird mit einschneidenden Sanktionen (z. B. Verlust des Arbeitsplatzes) geahndet. Die Dienstleister haben stets aufgeräumt, fröhlich und freundlich zu sein – unabhängig von ihrer tatsächlichen Situation und inneren Verfassung. Der Kunde bezahlt dafür, zuvorkommend behandelt und nicht mit Problemen behelligt zu werden.

Wer als Privatperson professionelle Leistungen in Anspruch nimmt, begegnet einer konfektionierten Freundlichkeit, hinter der ein unmittelbares persönliches Interesse nicht vorausgesetzt werden kann.

Die Professionalisierung der Kommunikationssituationen führt zugleich zu ihrer Uniformierung, so wie die Hotels und Flughäfen der Welt sich immer mehr ähneln. Die Kompetenzorientierung kann solcher professionellen Konfektionierung der Kommunikation Vorschub leisten, wenn sie von den je persönlichen Stärken und Charismen absieht. Die Menschen verschwinden dann hinter ihren beruflichen Leistungsrollen.



Christfried Brödel

Brödel: Zunächst ist die Verlässlichkeit beruflicher Leistungen ja positiv zu werten. In einer Mangelwirtschaft wie in der DDR war zu erleben, wie problematisch es ist, wenn man keineswegs eine befriedigende Leistung für das aufgewendete Geld erwarten kann.

Für kirchliche Mitarbeitende im Verdienstleistungsdienst gelten jedoch modifizierte Anforderungen. Die Gemeinden suchen in Gemeindepädagogen, Kirchenmusikern und Pfarrern nicht nur kompetente Fachleute, sondern glaubwürdige, aufrichtige und aufgeschlossene Menschen. Diese haben die Aufgabe, das Versöhnungsangebot Gottes zu verkünden – und das ist keine sachliche, sondern eine persönliche Botschaft. Kirchliche Mitarbeitende müssen allen Menschen (nicht nur den Kirchenmitgliedern) in einer Haltung liebender Zuwendung begegnen – als Abbild und Konkretion der Liebe Gottes zu ihnen.

Wahrheit und Liebe gehören zusammen. Wer einen anderen Menschen wirklich liebt und achtet, wird ihm auch Uner-

