

Gerlach, Christiane

**Fort- und Weiterbildung in einem sozialen und internationalen  
Dienstleistungsunternehmen - die Akademie des Deutschen Roten Kreuzes  
e.V.**

*Tertium comparationis* 7 (2001) 2, S. 120-128



Quellenangabe/ Reference:

Gerlach, Christiane: Fort- und Weiterbildung in einem sozialen und internationalen Dienstleistungsunternehmen - die Akademie des Deutschen Roten Kreuzes e.V. - In: *Tertium comparationis* 7 (2001) 2, S. 120-128 - URN: urn:nbn:de:0111-opus-29136 - DOI: 10.25656/01:2913

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-opus-29136>

<https://doi.org/10.25656/01:2913>

in Kooperation mit / in cooperation with:



**WAXMANN**  
[www.waxmann.com](http://www.waxmann.com)

<http://www.waxmann.com>

#### Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

#### Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

#### Kontakt / Contact:

peDOCS  
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation  
Informationszentrum (IZ) Bildung  
E-Mail: [pedocs@dipf.de](mailto:pedocs@dipf.de)  
Internet: [www.pedocs.de](http://www.pedocs.de)

Mitglied der

  
Leibniz-Gemeinschaft



## Fort- und Weiterbildung in einem sozialen und internationalen Dienstleistungsunternehmen – die Akademie des Deutschen Roten Kreuzes e.V.

*Christiane Gerlach*

*Göttingen, Akademie des Deutschen Roten Kreuzes e.V.*

### Einleitung

Das Berufsfeld der Pädagogik hat sich in den letzten Jahren im Rahmen der Diskussion, die sich um Kernbegriffe wie „lebenslanges Lernen“, „selbstgesteuertes Lernen“, „Schlüsselqualifikationen“ etc. rankt, insbesondere im Bereich der Erwachsenenbildung/Weiterbildung arbeitsmarktrelevant ausdifferenziert. Bedingt durch wirtschaftlich und bildungspolitisch unterstützte Weiterbildungsoffensiven erfuhr der formale Bereich der Erwachsenenbildung einen deutlichen Anstieg von Bildungsanbietern auf dem Markt. Hier nimmt die berufliche Anpassungs- bzw. Aufstiegsqualifizierung einen wesentlichen Part ein. „Führungskräfte ... in ihrer Kompetenzentwicklung zu unterstützen“<sup>1</sup> oder die „Schaffung einer neuen Lernkultur, ... die effektives und kontinuierliches Lernen anstrebt“<sup>2</sup> werden als zentrale Anliegen moderner Unternehmen und moderner Organisationen herausgestellt.

Dass dies nicht nur in einem Wirtschaftsunternehmen der Fall ist, sondern auch in sogenannten Non-Profit-Organisationen, wird im Folgenden an einem konkreten Beispiel verdeutlicht. Es soll veranschaulicht werden, welche pädagogischen aber auch darüber hinaus gehenden „schlüsselqualifikatorischen“ Kompetenzen für die Aufgabebewältigung einer Bildungsinstitution wie der Akademie des Deutschen Roten Kreuzes (DRK) auf der Ebene der Nationalen Gesellschaft aber auch in einer international verankerten Struktur der weltweit tätigen Rotkreuz- und Rothalbmondgesellschaft relevant sind.

Ich möchte versuchen zu reflektieren, inwiefern Studieninhalte bzw. Aspekte des Studienverlaufs mich als Bildungsreferentin in dieser Institution auf spezifische Aufgaben und Anforderungen der beruflichen Realität vorbereitet haben und welche besonderen internationalen bzw. interkulturellen Komponenten des Studiums in meiner jetzigen Tätigkeit Anwendung finden.

## Bildungsbiographische Informationen

Nach dem Abitur habe ich zunächst eine Ausbildung zur Goldschmiedin absolviert. Diese dreijährige „Kennenlernphase“ eines realen beruflichen Umfeldes lässt sich im nachhinein sowohl hinsichtlich einer Zielorientierung für das eigene Studium als auch für die spätere Berufseintrittsphase, für einen abgemilderten „Realitätsschocks“ und eine differenzierte Einordnung in berufsqualifizierende Zusammenhänge als positiv bewerten. Im Anschluss an diese Ausbildung nahm ich an der Ruhr-Universität Bochum den Magisterstudiengang in den Fächern Erziehungswissenschaften, Kunstgeschichte und Sozialpsychologie auf. Wichtig scheint mir in diesem Zusammenhang der Hinweis auf ein Auslandssemester, das ich während meiner Studienzeit wahrnahm: Im Wintersemester 1995/96 absolvierte ich ein Auslandssemester an der Indiana University of Pennsylvania in den USA. Neben den thematischen und strukturellen Einblicken, die mir dieser Aufenthalt in das Studium an einer ausländischen Universität bot, ist aus meiner Sicht vor allem die damit einhergehende Intensivierung der Fremdsprachenkompetenz von entscheidender Bedeutung.

In meiner Magisterarbeit konnte ich unterschiedliche Stränge und Erfahrungen aus meinem Studium und aus Tätigkeiten während des Studiums in der Beschäftigung mit konzeptionellen Entwicklungen zu der Idee des lebenslangen Lernens zusammen führen. Es gelang mir, eine breitere Perspektive von Bildung einzunehmen, und zwar konkret im Hinblick auf die beruflichen und sozio-kulturellen Aspekte von Erwachsenenbildung. D.h., es ging mir um eine komplexe Vorstellung von Lernen und Bildung, wie sie besonders in den letzten Jahren in internationale und nationale bildungspolitische Diskussionen eingegangen ist und dort Entwicklungen und Konzepte zumindest theoretisch geprägt hat.

Meine Tätigkeit als studentische Hilfskraft am Lehrstuhl für Erwachsenenbildung und außerschulische Jugendbildung an der Ruhr-Universität Bochum ermöglichte mir, neben strukturellen und institutionellen Einblicken in das Arbeitsfeld der Universität, die Bearbeitung ausgewählter thematischer Bezüge im Rahmen der unterschiedlichen Aufgabenfelder des Lehrstuhls. Bereits parallel zum Studium übernahm ich ferner unterschiedliche Lehrtätigkeiten und konnte so Erfahrungen in der Praxis der Erwachsenenbildung sammeln. In diesem Zusammenhang wurde erstmals die Herausforderung deutlich, im Studium erworbene theoretische Kenntnisse in pragmatisch verwertbares Wissen zur Förderung konkreter Kompetenzen umzusetzen.

Nach Abschluss meines Studiums ergab sich die Möglichkeit, am o.g. Lehrstuhl eine wissenschaftliche Mitarbeiterstelle anzunehmen. In dieser Phase konnte ich einerseits Kenntnisse im administrativen Bereich erweitern, andererseits die thematische Auseinandersetzung mit der Erwachsenenbildung, zumal in ihrer internationalen Dimension, vertiefen.

Nach Auslaufen meines Vertrages habe ich dann den Schritt in die Selbständigkeit gewagt, verbunden mit dem Vorhaben einer parallel dazu anzufertigenden Promotion. In dieser Phase verlegte sich der Schwerpunkt meiner Arbeit auf die Lehrtätigkeit zu den Themen Didaktik und Methodik in der Erwachsenenbildung. Der internationale Aspekt

konzentrierte sich auf die thematischen Inhalte der Promotion und einen zweimonatigen Forschungsaufenthalt in den USA.

Eine zentrale Erfahrung aus meinen außeruniversitären Lehraufträgen, die ich als freiberuflich Tätige ausführte, ist für mich, neben der Entwicklung der Lehrkompetenz, der hohe Unsicherheitsfaktor bezüglich der finanziellen und rechtlichen Absicherung aufgrund der Unbeständigkeit der Auftragslage. Aus heutiger Sicht würde ich daher allen, die eine solche Tätigkeit anstreben, den Erwerb einer breiteren beruflichen Erfahrung im Rahmen einer gesicherten Position sowie eine differenzierte Planung und Reflexion der spezifischen Anforderungen, die mit einer Selbständigkeit einher gehen, empfehlen. Als besonders positiv bewerte ich mit Blick auf diese Phase einer selbständigen Tätigkeit die vorwiegend eigenständige Arbeits- und Planungsmöglichkeit; eine hohe Reisetätigkeit sowie der „Verkauf“ der eigenen Konzepte erwiesen sich in meinem Fall als eine wesentliche Voraussetzung für den beruflichen Erfolg.

1998 nahm ich das Angebot an, als Bildungsreferentin beim DRK anzufangen. Bevor ich jedoch näher auf das damit verbundene aktuelle Berufs- und Tätigkeitsfeld eingehe, möchte ich zunächst kurz auf Hintergründe und Strukturen des DRK und der Akademie des DRK eingehen.

## Die Internationale Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung

Die Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung ist weltweit die größte humanitäre und föderal strukturierte Wohlfahrtsorganisation. Drei voneinander unabhängige Bereiche schließen sich in dieser Bewegung zusammen: Das Internationale Komitee des Roten Kreuzes (IKRK), die Internationale Föderation der Rotkreuz- und Rothalbmondgesellschaften (Föderation) und die Nationalen Rotkreuz- und Rothalbmondgesellschaften. Auf der Grundlage der Genfer Konventionen und ihrer Zusatzprotokolle leistet die Organisation humanitäre Hilfe in unterschiedlichen Bereichen und auf unterschiedlichen Ebenen.

Das IKRK ist die Gründungsinstitution des Roten Kreuzes und hat seine wesentliche Aufgabe in der Unterstützung und dem Schutz von Opfern internationaler und nicht-internationaler bewaffneter Konflikte.<sup>3</sup> Die Nationalen Rotkreuz- und Rothalbmondgesellschaften leisten grundsätzliche humanitäre Hilfe vorwiegend in nationalen Zusammenhängen, aber auch zur Unterstützung in internationalem Rahmen bei Natur- oder Technik-Katastrophen.

Die Föderation schließt die zur Zeit 176 Nationalen Rotkreuz- und Rothalbmondgesellschaften zusammen, tritt auf in internationalen Zusammenhängen bei Natur- und Technik-Katastrophen und unterstützt vorwiegend die humanitären Einsätze, die vor Ort von den Nationalen Gesellschaften federführend geplant und durchgeführt werden. Zur Zeit sind bei der Föderation 105 Mio. ehrenamtlich Tätige weltweit registriert und ca. 300.000 hauptamtlich Beschäftigte.

## Das Deutsche Rote Kreuz

Das Deutsche Rote Kreuz (DRK) ist die nationale Rotkreuzgesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Es nimmt die Aufgaben wahr, die sich aus den Genfer Rotkreuz-Abkommen und den Beschlüssen der Internationalen Rotkreuz- und Rothalbmond-

Konferenzen ergeben. Es achtet auf deren Durchführung im Gebiet der Bundesrepublik und ist von der Bundesregierung und vom Internationalen Komitee vom Roten Kreuz als Nationale Rotkreuz-Gesellschaft anerkannt. Das DRK wirkt im ständigen Sanitätsdienst der Bundeswehr unter der Verantwortung der Bundesregierung als freiwillige Hilfsgesellschaft mit. Auch das Deutsche Rote Kreuz führt die föderale Struktur der Internationalen Organisation auf nationaler Ebene fort und gehört zu den Spitzenverbänden der freien Wohlfahrt in Deutschland. Mit fast 5 Mio. Mitgliedern, ca. 300.000 ehrenamtlich und 50.000 hauptamtlich tätigen Mitarbeiter/innen nimmt das DRK umfangreiche nationale und internationale Aufgaben wahr, z.B. in sozialen Diensten und Einrichtungen, im Rettungsdienst, Blutspendedienst, in Altenheimen und Sozialstationen, in der Katastrophenhilfe und in den Geschäftsstellen der Verbände.

Die „systematische Qualifizierung“ der Helfer/innen und Mitarbeiter/innen im Rahmen der Personalentwicklung sowie die Verpflichtung zu eigener Fortbildung ist explizit in den Führungsgrundsätzen des Verbandes formuliert.<sup>4</sup>

Die Voraussetzungen von Wohlfahrtsverbänden haben sich in den letzten Jahren aufgrund gewandelter politischer und gesellschaftlicher Rahmenbedingungen hin zu einer verschärften Wettbewerbssituation entwickelt. In einem Spannungsfeld zwischen ethischem Anspruch und betriebswirtschaftlichen Erfordernissen sind höhere Professionalität und eine differenzierte Aufgaben- und Angebots-Profilierung zentrale Schlüsselaspekte des Erfolges am Markt. Auch hier tritt die wachsende Bedeutung von Aus-, Fort- und Weiterbildung hervor und führt zu den Gründungsüberlegungen der Akademie des DRK e.V.

### Die Akademie des Deutschen Roten Kreuzes e.V.<sup>5</sup>

Die Akademie des Deutschen Roten Kreuzes wurde 1994 gegründet. Präsidium und Präsidialrat hatten zuvor wiederholt die Gründungsabsicht bekräftigt und betont, dass sich eine moderne Organisation an der überall laufenden Weiterbildungsoffensive beteiligen müsse. Diese Beteiligung sollte dabei nicht unspezifisch oder uniform aussehen, sondern besonders auch den Eigengeist des DRK in gewandelten Zeitsituationen zum Ausdruck bringen. Fort- und Weiterbildung im DRK gründet sich auf dessen Leitlinien sowie auf den ethischen Grundkonsens der Internationalen Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung.

Gleichzeitig muss das DRK in seinen Fort- und Weiterbildungsaktivitäten veränderte Strukturen, Ansprüche und Qualifikationen in den Blick nehmen, die sich aus den veränderten Rahmenbedingungen, der verschärften Wettbewerbssituation, der zunehmenden Kundenorientierung und dem steigenden Bedarf an qualifiziertem Personal, besonders auf der Ebene der Kreisverbände, ableiten.

Das Spezifische des Angebotes der Akademie geht von vier Überlegungen aus:

- Fort- und Weiterbildung richtet sich grundsätzlich an alle Funktionsträger auf sämtlichen Organisationsebenen.
- Fort- und Weiterbildung schließt die Weiterbildung der ehrenamtlichen Führungskräfte ein.
- Fort- und Weiterbildung ist nicht folgenlos; d.h. Weiterbildung und Personal-

entwicklung gehören zusammen.

- Fort- und Weiterbildung wird zentral geplant und überwiegend dezentral durchgeführt.

In Abstimmung mit den Landesverbänden und dem Generalsekretariat nimmt die Akademie des DRK verbindende, ergänzende und weiterführende Funktionen in der Fort- und Weiterbildung wahr, ohne die Vielfalt und Eigenständigkeit der insgesamt angebotenen Maßnahmen einzuengen. Die Akademie entwickelt spezielle Schulungs- und Trainingsangebote für Interessenten der verschiedenen Verbandsebenen. Die inhaltliche, pädagogische und organisatorische Arbeit in der Akademie wird von eigenen Mitarbeiter/innen und Dozent/innen des DRK sowie von externen Gastreferent/innen geleistet.

Die Ziele der Akademie lassen sich wie folgt umreißen:

- Die Akademie ist die Bildungsinstitution für DRK-Führungskräfte und Zentrum der geistigen Auseinandersetzung im DRK.
- Die Akademie stärkt die Handlungs- und Positionskompetenz der verantwortlichen ehren- und hauptamtlichen Führungskräfte der verschiedenen Verbandsebenen durch Qualifizierung.
- Die Akademie fördert die Identifikation mit dem Verband und leistet somit einen wichtigen Beitrag zur Personal- und Organisationsentwicklung im DRK.
- Durch die Förderung des Dialogs mit Politik, Wissenschaft und Wirtschaft stellt die Akademie das DRK nach innen und außen dar.
- Die Akademie bildet ein Forum für Meinungsaustausch und kritische Auseinandersetzung.
- Die Akademie trägt bei zur Profilierung des DRK, zu seiner Existenzsicherung sowie zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit des DRK.

Das Programm der Akademie wird deshalb nach Zielgruppen definiert. Jede Veranstaltung wird einer oder mehreren Zielgruppen zugeordnet. In Vorankündigungen der Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen wird die Unterrichtsplanung im Hinblick auf Teilnehmer/innen, Inhalt, Präsentationsform und Evaluation erläutert.

### Spezifische Aufgabenfelder und internationale Aspekte des Bildungsreferats

Die Tätigkeit der Bildungsreferentin an der Akademie des DRK umfasst jeweils zwei große Aufgabenfelder: Erstens, die konzeptionelle, inhaltliche und organisatorische *Gestaltung des Bildungsprogramms*. Hierzu ist ein Überblick über nationale und internationale verbandliche Entwicklungen ebenso wichtig wie die Wahrnehmung und Einordnung allgemeiner „Themen- und Bildungstrends“ auf dem Weiterbildungsmarkt, in der Wirtschaft und Politik etc. Der persönliche Kontakt zu möglichen Zielgruppen und Auftraggebern auf den verschiedenen Verbandsebenen sowie zum IKRK und zur Föderation nach Genf ist neben schriftlichen Evaluationen der Seminare eine wesentliche Grundlage für zielgruppenorientierte Seminarkonzeptionen und Bildungsangebote. Der zweite große Aufgabenbereich der Bildungsreferentin ist eine vorwiegend akademieinterne Thematik, die Fragen des eigenen Marketings bzw. in meinem Fall die *Öffent-*

lichkeitsarbeit der Akademie beinhalten. Die Darstellung der Akademie sowohl innerhalb als auch außerhalb des Verbandes ist besonders für ein so junges Unternehmen eine wesentliche Aufgabe, um sich auf dem Markt zu etablieren. Der Blick über den verbandlichen „Tellerrand“ hinaus auch auf internationaler Ebene ist wichtig zur eigenen Positionsformulierung und Profilierung als bundesweit agierende Bildungseinrichtung in einer internationalen Organisation.

Ein Aspekt, der die inner- und überverbandliche Zusammenarbeit sowie den Austausch und den Dialog mit Politik, Wirtschaft und Wissenschaft fördert, ist die *Gremienarbeit*. Die Mitarbeit in unterschiedlichen Arbeitsgruppen zu relevanten Themen der Bildungsarbeit, des Gesundheitswesens, des Managements, der Verbandsentwicklung, europäischer Entwicklungen und Projekte etc. sichern die Einbettung der Institution und ihrer Arbeit in einen größeren Zusammenhang mit einem kontinuierlichen Entwicklungspotenzial. Neben der allgemeinen Verortung der Einrichtung und Bildungsarbeit in nationale und internationale Zusammenhänge sind beispielhaft folgende konkrete *internationalen Aufgaben und Projekte* in der Akademie verortet: Mit der Koordination des EU-Projektes „European Competence in Care and Nursing“ im Rahmen von LEONARDO DA VINCI II der Europäischen Kommission hat sich die Akademie erstmalig konkret an der Entwicklung und Antragsformulierung eines von der Europäischen Union geförderten Programms beteiligt und eine wesentliche Schlüsselaufgabe bei der Durchführung übernommen. Innerhalb der dreijährigen Projektphase planen die neun Partner aus sechs Ländern die Entwicklung eines Europäischen Curriculums für Fachkräfte in der Pflege zur Förderung ihrer „Europakompetenz“ bei der Arbeit mit Menschen anderer Kulturen im eigenen Land sowie bei der Aufnahme einer Arbeit in einem europäischen Partnerland.<sup>6</sup> Die Arbeit auf europäischer Ebene ist bereits innerhalb des DRK in zahlreichen Projekten auf den unterschiedlichen Verbandsebenen und in unterschiedlichen Bereichen intensiv und erfolgreich realisiert. Besonders in der beruflichen Bildung bieten sich auch in Zukunft interessante Perspektiven für die Akademie.

Die innerverbandliche Zusammenarbeit auf internationaler Ebene entsteht im Bereich der klassischen Rotkreuzarbeit: der Katastrophenhilfe. Im Rahmen dieses Fachbereichs arbeitet die Akademie mit der entsprechenden Fachabteilung des Generalsekretariats zusammen und plant und unterstützt primär die Fort- und Weiterbildung der Auslandsdelegierten, die im Falle einer Katastrophe weltweit in humanitären Hilfsprojekten eingesetzt werden. In enger Zusammenarbeit mit der Föderation und dem IKRK in Genf entwickelt und überarbeitet die Akademie in Absprache mit dem Generalsekretariat des DRK den sogenannten „Basic Training Course“ und darauf aufbauende relevante Weiterbildungen, z.B. zu den Themen interkulturelle Kompetenz, Fremdsprachenkompetenz, administrative Aufgaben im Einsatz etc.

Ein weiterer, wenn auch kleinerer Bereich ist der Austausch und die Wahrnehmung aktueller politischer und wissenschaftlicher Entwicklungen auf Konferenzen und Fachtagungen sowie der Kontakt zu relevanten Institutionen der Regierung (z.B. Auslandsamt, Bildungsministerium) und internationalen Organisationen (z.B. WHO, UNO, UNESCO), um auch dort mögliche Kooperationen und den fachlichen Austausch für die kontinuierliche Weiterentwicklung der Bildungsarbeit im Sinne einer offenen und aktuellen Diskussion zu sichern.

## Verbindungslinien zwischen ehemaligen Studien- und heutigen Berufsinhalten

Elementar für die Arbeit in der beruflichen Erwachsenenbildung/Weiterbildung und ihre Einordnung in nationale und internationale Zusammenhänge ist die grundsätzliche Einarbeitung in *internationale Strukturen und Systeme*. Hierzu gehören z.B. Kenntnisse über Bildungssysteme anderer Länder, historische und strukturelle Entwicklungen der Erwachsenenbildung/Weiterbildung, nationale und internationale bildungspolitische Regelungen und Konzepte und internationale Organisationen (OECD, UNESCO, EU). Die theoretische Kenntnis über die Unterschiedlichkeit und Vielfalt von Bildungsmodellen und Vorstellungen ermöglicht eine sachliche Analyse in der Bildungsarbeit mit internationalen Partnern und fördert meiner Ansicht nach ein Verständnis für systematische Unterschiede und politische Zusammenhänge.

Neben den verschiedenen Strukturen und Systemen ist die Einarbeitung und Beschäftigung mit pragmatischen Themen und Inhalten ein weiterer Aspekt. Ein wesentliches Thema, das sich als besonders bedeutend für das praktische Feld der beruflichen Bildung erwiesen hat, ist der Bereich des *Lehrens und Lernens in der Erwachsenenbildung*. Die Auseinandersetzung mit der Lern- und Leistungsfähigkeit von erwachsenen Lernern, die Bedeutung von Lernzielen, Lerntheorien, Lernproblemen etc. verbindet in prägnanter Weise Theorie und Praxis miteinander und verdeutlicht die Bedeutung der pragmatischen Umsetzung von theoretischen Erkenntnissen in die berufliche Realität des Lernenden und des Lehrenden. Die oft auftretende Selbstgenügsamkeit in der Beschäftigung mit Theorien an sich, die den Nutzen für den eigentlichen „Verbraucher“ oft vernachlässigen, wird durch die Pragmatik des Themenbereiches „Lehren und Lernen von Erwachsenen“ aufgebrochen und von dieser Perspektive aus auch wieder belebt.

Die Kenntnis und Erarbeitung konkreter Konzepte, Modelle und Vorstellungen von Bildung ermöglichen die Auseinandersetzung mit Werten, traditionellen Anschauungen und philosophischen Hintergründen. Das Modell bzw. die Idee des lebenslangen Lernens, die ich im Studium kennen gelernt habe und die auch Gegenstand meiner Magisterarbeit war,<sup>7</sup> hat als ein grundlegendes Konzept meine Bewertung von Bildung und daraus resultierende Konsequenzen für die Gestaltung von Lernprozessen und die Einordnung der Erwachsenenbildung allgemein geprägt. Da diesem Modell aktuell in der bildungspolitischen und wissenschaftlichen Diskussion eine schlüsselqualifikatorische Bedeutung für fast alle Bereiche zugesprochen wird, ist es zusätzlich von Nutzen, sich differenziert und kritisch mit konkreten Anschauungen, die auch zu Trends werden können, auseinander zu setzen.

## Resümee

Ein abschließendes Resümee zu Berufs- und Beschäftigungschancen im Bereich internationaler und interkultureller Bildungsarbeit sowie zu zentralen Qualifikationen und Erfahrungen zur Erhöhung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt möchte ich mit aller Vorsicht und Betonung meiner subjektiven Einschätzung formulieren.

## Berufs- und Beschäftigungschancen

Aufgrund der Weiterbildungsoffensive in den letzten Jahren sowie der Wahrnehmung der aktuellen Ausschreibungen auf dem Arbeitsmarkt, lässt sich meiner Einschätzung nach eine erhöhte Nachfrage nach pädagogisch qualifizierten Fachleuten gerade in der beruflichen Bildungsarbeit feststellen. Die Aufwertung der Weiterbildung und der Qualifizierung der eigenen Mitarbeiter/innen sowie die Verknüpfung mit unternehmerischem Erfolg und Fortschritt ist sowohl in profitorientierten als auch in Non-Profit-Unternehmen in Leitbildern und Führungsgrundsätzen verankert. Hinter den Schlüsselwörtern „Personalentwicklung“, „Human Resources“ oder „Changemanagement Leadership“ fassen Unternehmen und Organisationen Fort- und Weiterbildung in unterschiedlichen Bereichen zusammen. Hier sind vermehrt konzeptionell-entwickelnde Kompetenzen und pädagogische Denkweisen gefragt, um komplexe Konzepte und langfristig effektive Personalentwicklungsstrukturen zu implementieren. Die beratende Funktion hat hier neben der entwickelnden Aufgabe eine wichtige Bedeutung erhalten. Eine interdisziplinäre Zusammenarbeit mit anderen Fachbereichen ist wesentliche Voraussetzung für effektive Konzept- und Programmentwicklungen.

## Qualifikationen und Erfahrungen zur Erhöhung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt

Aus meiner spezifischen beruflichen Erfahrung möchte ich hier einige zentrale Qualifikationen und Erfahrungen aufführen, die hilfreich und unterstützend für den Einstieg in den Arbeitsmarkt sein können: Als selbstverständlich wird mittlerweile eine gute bis sehr gute *Fremdsprachenkompetenz*, mindestens in der englischen Sprache vorausgesetzt. Dies impliziert eine mündlich und schriftlich korrekte Ausdrucksweise und die Fähigkeit über fachliche Inhalte kommunizieren zu können. Abhängig vom Aufgabengebiet oder Unternehmensstandort sind zusätzliche Fremdsprachen sicher förderlich. Im europäischen Raum sind hier vor allem Französisch und Spanisch zu nennen.

*Praktische Erfahrungen* in konkreten Berufsfeldern verdeutlichen sowohl eine Eigeninitiative und ein spezifisches Interesse bereits während des Studiums und vermitteln bereits Kenntnisse von Arbeitsabläufen, Zeitstrukturen, Kommunikationswegen, Personalstrukturen etc. im realen Berufsumfeld. Darüber hinaus ermöglichen diese eventuell auch konkrete thematische und inhaltliche Einblicke in spezifische Fachbereiche des späteren Berufsfeldes.<sup>8</sup>

Die eigene *Kommunikations-* und *Präsentationskompetenz* ist bereits im Bewerbungsgespräch ein wesentlicher Anhaltspunkt für den Gesprächspartner und hat im pädagogischen Berufsfeld eine große Bedeutung. Die Vermittlung eigener Ideen und Konzepte sowie der Austausch mit anderen Fachleuten ist zentraler Bestandteil des beruflichen Alltags.

*Klare Vorstellungen und Ideen*, wie man an unterschiedliche Probleme herangehen kann sowie eine kreative und über normale Muster hinausgehende Denkweise helfen bei der Herangehensweise und Findung unterschiedlichster Problemlösungen. Hier können spielerische Kreativitätstrainings und Knobelaufgaben ohne großen finanziellen Aufwand und Einsatz Fähigkeiten ausbilden.

Nicht zuletzt ist ein gewisses *Selbstvertrauen in die eigenen Fähigkeiten* gerade für den Berufseinstieg sicher von Nutzen. Eine grundlegende Neugier sowie das Interesse und die Bereitschaft, sich in neue Themen zügig einzuarbeiten und eigenständige Ideen zu entwickeln, sind nicht nur im pädagogischen Berufsfeld notwendig. Nicht selten sind Inhalte und Themen des beruflichen Feldes vollkommen andere als im Studium. Hier geht es nun darum, entwickelte Schlüsselqualifikationen und Kenntnisse umzusetzen in reale berufliche Zusammenhänge und Anforderungen. Eine Grundeinstellung, dass dies nicht ohne ständiges Hinzulernen, Reflektieren und Verändern geht, ist in Zeiten der Vorstellung von lebenslangem Lernen als Schlüsselqualifikation im 21. Jahrhundert sicher hilfreich.

#### *Anmerkungen*

1. Blickpunkt Akademie. Beiheft der Akademie des Deutschen Roten Kreuzes zum Rotkreuzmagazin, 1. Ausgabe, 2000, S. 2.
2. Informationsbroschüre der Unternehmensberatung PriceWaterhouseCoopers: *le programme*. Mitarbeiterqualifizierung bei PriceWaterhouseCoopers 1999.
3. Mehr Informationen zum IKRK s. <http://www.icrc.org>
4. Vgl. dazu Deutsches Rotes Kreuz (Hrsg.): *Präsentationshandbuch des Deutschen Roten Kreuzes. – Grundsätze, Leitbild und Führungsgrundsätze*.
5. Vorwiegend entnommen den Ausführungen der Akademie des DRK e.V.: *Wir über uns*.
6. Mehr Informationen zum Projekt s.: <http://www.ec-cn.org> oder bei der Akademie des DRK e.V., Reinhäuser Landstraße 26, 37083 Göttingen, Tel.: 0551-500 720
7. Gerlach, Ch.: *Lebenslanges Lernen. Konzepte und Entwicklungen 1972 bis 1997*, Köln 2000.
8. Die Akademie des Deutschen Roten Kreuzes bietet Praktikumsplätze an. Informationen dazu erfahren Sie direkt bei der Akademie des DRK e.V., Reinhäuser Landstraße 26, 37083 Göttingen, Tel.: 0551-500 720.

#### *Literatur*

- Blickpunkt Akademie*. Beiheft der Akademie des Deutschen Roten Kreuzes zum Rotkreuzmagazin, 1. Ausgabe 2000.
- PriceWaterhouseCoopers (1999). *le programme. Mitarbeiterqualifizierung bei PriceWaterhouseCoopers 1999*.
- Deutsches Rotes Kreuz (Hrsg.). *Präsentationshandbuch*.
- Gerlach, Ch. (2000). *Lebenslanges Lernen. Konzepte und Entwicklungen 1972 bis 1997*. Köln: Böhlau.
- Knoll, J.H. (1996). *Internationale Weiterbildung und Erwachsenenbildung. Konzepte, Institutionen, Methoden*. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.
- Knoll, J.H. (Hrsg.). (1998). *Internationales Jahrbuch der Erwachsenenbildung*, 26.

#### *Internetseiten*

- Deutsches Rotes Kreuz: [www.rotkreuz.de](http://www.rotkreuz.de)
- Internationales Komitee vom Roten Kreuz: [www.icrc.org](http://www.icrc.org)
- Internationale Föderation der Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung: [www.ifrc.org](http://www.ifrc.org)
- EU-Projekt „European Competence in Care and Nursing (ECCN)“: [www.ec-cn.org](http://www.ec-cn.org)

#### *Kontaktadresse*

Akademie des Deutschen Roten Kreuzes e.V.  
Reinhäuser Landstraße 26  
37083 Göttingen  
Tel.: 0551-500 720  
[www.drk-akademie.drk.de](http://www.drk-akademie.drk.de)