

Persönlichkeitsbildung im beruflichen Kontext junger Erwachsener

I. Persönlichkeitsbildung – ein Schlüsselbegriff wandelt sich

Persönlichkeitsbildung ist ein Schlüsselbegriff in der Bildungsdebatte seit man „Bildung“ als Leitbegriff von „Erziehung“ abgrenzt. Persönlichkeitsbildung bezieht sich auf die Subjektivität von Bildungsprozessen, die Unhintergebarkeit der Autonomie des Subjekts und die Entfaltung der Person bei allen Lernprozessen. Die Persönlichkeit ist gebildet, wenn sie sich ein eigenes Urteil bildet, und nachgerade unabhängig, dennoch nicht egoistisch, sondern sozial integrierend spricht oder handelt. „Wen halten Sie für eine Persönlichkeit?“. Diese Frage zeigt vor dem inneren Auge Eigenschaften wie Unabhängigkeit, Souveränität, Klugheit und Weltgewandtheit. Sie erinnert an Personen, die diese Verhaltensweisen haben und auch dann nicht aufgeben, wenn ihnen dadurch Nachteile entstehen. Eine solche Beschreibung von Persönlichkeitsbildung wird vor allem ins Feld geführt, wenn die Gefahr einer Funktionalisierung von Bildung für gesellschaftliche Interessen abgewehrt und hinter vermeintlichen Bildungszielen politische Machtinteressen vermutet und enttarnt werden sollen.

Neben dieser klassischen Vorstellung ist in den vergangenen Jahren eine weitere entstanden. Persönlichkeitsbildung findet sich dabei im Pool der „Soft Skills“, die im Training anzueignen sind und ein bestimmtes Verhaltensrepertoire umfassen. Auch hier geht es um die eigene Person in Beziehung und Unterscheidung zu anderen; auch hier geht es um die Selbstkonstitution des Subjekts in Relation zu einer Umwelt. Allerdings werden die Soft Skills stärker auf ein bestimmtes soziales Verhalten bezogen. Persönlichkeitsbildung steht hier für eine einzuübende soziale Praxis, die gesellschaftlich akzeptiert ist und auf ein (besonders im beruflichen Kontext) erwünschtes Verhalten zielt. Schlagworte wie Teamfähigkeit, Durchsetzungsvermögen, Empathie, Kritik- und Konfliktfähigkeit, Selbstdisziplin, Offenheit, Engagement und kommunikative Kompetenz lassen das Bild eines Menschen entstehen, der in wohl-abgewogener Weise die Interessen anderer berücksichtigt, ohne die eigenen Interessen aus dem Auge zu verlieren.

Dieses Verständnis ist in den Bildungsdiskursen umstritten, weil der Trainingsaspekt und die gesellschaftliche Übereinkunft über ein bestimmtes Ver-

haltensrepertoire der Instrumentalisierung der Person Vorschub leisten könnte und das Entwicklungsziel stark am persönlichen Erfolg orientiert ist. Doch beiden Begriffsbestimmungen ist die Facette der Balance zwischen Selbst und Anderen gemeinsam, ebenso dass Selbstbestimmungsfähigkeit leitend ist und das Handeln einer bewussten Entscheidung der Person entspringt. Persönlichkeitsbildung ist hier und dort individuelle Arbeit am Selbst und eine Form der Selbstregulation inmitten gesellschaftlicher Kontexte. Unterschiede in der Bewertung spiegeln aber konfligierende gesellschaftliche Zielsetzungen, die den Bildungsdiskursen zugrunde liegen.

II. Leidenschaft für die Sache und Anerkennung der Person – was die Persönlichkeit bildet

Meine Erfahrungen mit der Zielgruppe junger Erwachsener speisen sich aus mehrjähriger Arbeit mit Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern für den pastoralen Dienst, mit Schülerinnen und Schülern in politischer Gremienarbeit und mit Studierenden. Gemeinsam ist den jungen Erwachsenen, dass sie ihre ersten Erfahrungen in und mit einer gesellschaftlich relevanten Rolle machen (als Berufsanfänger(innen) oder als politische Akteure). Im Vordergrund steht für sie, Verhaltensunsicherheiten möglichst rasch



abzubauen und mit entsprechendem Know-how für den Umgang in und mit dem jeweiligen sozialen Feld Sicherheit zu gewinnen. Das Bedürfnis nach Rollensicherheit und sozial akzeptiertem Verhalten ist hoch, ebenso die Bedeutung, die Trainings zur Verhaltenssicherheit für den oder die Einzelne haben.

Dr. Melanie Beiner



Evangelische
Erwachsenenbildung
Niedersachsen
E-Mail: Melanie.Beiner@
evlka.de

Wie werde ich den Anforderungen, die an mich gestellt werden, gerecht? Wie vertrete ich meine Interessen so, dass ich gehört werde?

Auch die Bereitschaft, das eigene Verhalten kritisch zu hinterfragen und Neues auszuprobieren, ist hoch. Das Bedürfnis nach Teilhabe und Anerkennung, insbesondere im Blick auf eine bevorstehende berufliche Aufgabe, überschreitet dabei Milieugrenzen; die Unterschiede zeigen sich erst wieder in der Erwartung an die konkrete Ausgestaltung des Settings und in den sozialen Prozessen innerhalb der Bildungsarbeit.

Unter jungen Erwachsenen gibt es also ein großes Interesse an Bildungsangeboten und eine große Offenheit und Lernbereitschaft im Blick auf Bildungsinhalte, die zu einer Balance zwischen Selbstbestimmung und Durchsetzungsfähigkeit auf der einen Seite und sozialer Integration und Rollenkongruenz auf der anderen Seite beitragen.

Trotz der Tatsache, dass solche Angebote besonders bei jungen Erwachsenen beliebt sind und mit dem entsprechenden Verhaltens-Know-how Elemente einer funktionierenden Interaktion zur Verfügung gestellt werden, bleiben hier indes wichtige Aspekte der Persönlichkeitsbildung außen vor. Aus dem Blick gerät, was das Besondere der einzelnen Person ausmacht und ebenso ihre spezifische Resonanz in einem sozialen, auch beruflichen Umfeld. Zwar spielen in der Bildungspraxis je individuelle Aspekte (z. B. Persönlichkeitsmerkmale) eine große Rolle, doch sind vor allem Verhaltensdispositionen und weniger inhaltliche Intentionen oder Interessen im Blick.

Demgegenüber möchte ich zwei Aspekte für den Bereich der Persönlichkeitsbildung junger Erwachsener im beruflichen Kontext stark machen:

- a) Die Bildung der Persönlichkeit ist ein emotionaler Prozess und vollzieht sich durch Interesse an der Sache.
- b) Die Bildung der Persönlichkeit ist ein sozialer Prozess und vollzieht sich durch Anerkennung der Person.

Persönlichkeitsbildung im Sinne von a) zielt auf Selbstbestimmung und Verantwortung, auf einen

reflektierten und rationalen Umgang mit sich und anderen. Die Bildung der Persönlichkeit selbst ist allerdings ein emotionaler Prozess und damit geprägt durch innere heteronome Prozesse und soziale Aktionen von außen. Die Bildung der Person vollzieht sich also durch Interesse und Leidenschaft an der Sache. Reformpädagogen, Neurobiologen, aber auch Evaluationen von Unterrichtsuntersuchungen machen einsichtig, dass eine Person dann als Persönlichkeit wirkt, wenn sie das, was ihr wichtig ist und womit sie eine eigene positive Wertung verbindet, zum Ausdruck bringen kann. Persönlichkeit ist demnach eine Form des Selbstausdrucks dessen, was ich bin und sein möchte. Es geht um eine Performanz, die nicht anerzogen oder antrainiert ist, sondern aus der Über-einkunft meines Handelns mit meinem erwünschten Selbstbild entsteht. Erst mit der Zuschreibung meiner Person zu bestimmten Werten und Inhalten entsteht überhaupt so etwas wie ein „Selbstwertgefühl“. Es scheint so zu sein, dass der Druck einer ständigen Performance nach außen die Frage in den Hintergrund treten lässt, was es überhaupt ist, worüber ich



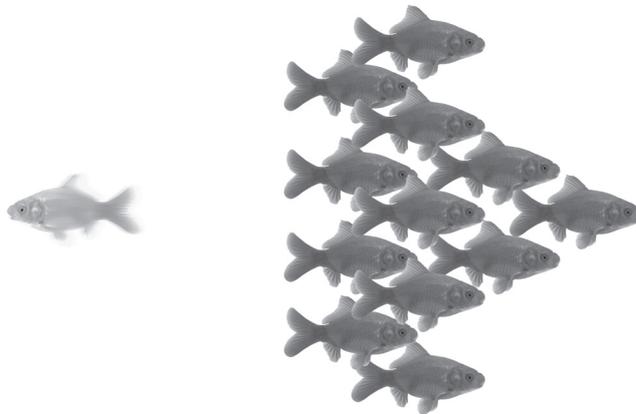
Irmela Küssel,
Vikarin im Kurs

mich „definiere“, wie ich mich selbst beschreibe oder mich selbst „mag“. Doch ohne eine inhaltliche Bestimmung dessen, was mein Selbst in den jeweiligen Bezügen, in denen ich gefragt bin oder in die ich mich selbst hineinstelle, ausmacht, gelingt kein stimmiger Ausdruck.

Gemeint ist damit noch etwas anderes als das häufig verwendete „Stärken stärken“. So wichtig dies auch ist – nur weil man etwa sportlich oder musikalisch ist, muss man damit noch nicht viel verbinden.

Es kann auch sein, dass es eben nicht die Begabungen sind, die jemand hat, nicht die Stärken, die er mitbringt, die sein Selbstbild prägen.

Folglich geht es bei der Persönlichkeitsbildung nicht um die Funktionalisierung der Talente für das Ich und die Gesellschaft, sondern um die je eigene innere Zustimmung zu dem, was einer gerne *sein möchte*. In dieser Hinsicht zeigt sich ein wichtiges



Element der Bildungsarbeit: die je individuelle Bedeutung und Wertschätzung von Sachverhalten. Persönlichkeit bildet sich dann, wenn Erwachsene sich mit Themen und Dingen auseinandersetzen können, die ihnen bedeutsam und wertvoll erscheinen.

Zugleich ist Persönlichkeitsbildung im Sinne von b) nicht so sehr eigene Arbeit am Selbst, sondern vielmehr sozialer Prozess. Darum ist es so schwierig, wirklich zu fassen, wie Persönlichkeitsbildung vonstattengeht. Es sind die Lebensbezüge, individuellen Erfahrungen, Handlungen und Widerfahrnisse, die eine Person prägen und ihre Verhaltensweisen und Eigenschaften stärken, verkümmern oder wachsen lassen. In solchen Situationen ist das Ich immer auch gefährdet, es kann scheitern oder verletzt werden. Im Vorhinein ist nicht zu bestimmen, wie das Ich sich entwickelt, was es entscheidet oder lässt. Die einzige Vorsorge, die in und für solche Situationen zu treffen ist, sind zugesprochene Anerkennungen. Die Bestätigung und Bejahung der Person kann und soll sie selbst vergewissern, dass sie die richtigen Entscheidungen trifft. Auch hier geht es aber nicht nur um einen lobenden „Rundumschlag“, sondern es ist Anerkennung verbunden mit einer bestimmten inhaltlichen Aufgabe, die bildet. So wird innerhalb von Vikarsgruppen oft darauf verwiesen, dass es zur Ausbildung der eigenen Identität als Pastor(in) beiträgt, wenn man als Amtsträger(in) angesprochen und angesehen wird. Dabei scheint die Frage, ob sich jemand zurückhaltend oder forsch, pflichtbewusst oder kreativ in die berufliche Rolle hineinbegibt, also welche persönlichen Verhaltensdispositionen er mitbringt, nicht entscheidend zu sein. Eher existieren in der Weiterbildung bestimmte Vorstellungen einer mit Aufgaben und Ansprüchen verbundenen Rolle, die den Berufsanfängerinnen und

anfängern übertragen, zugemutet und zugetraut wird.

„Leidenschaft für die Sache“ und „Anerkennung der Person“ – beide Punkte sind in der pädagogischen Diskussion nicht neu, wenn es um die Bildung der Person geht. Dennoch fügen sich diese eher auf die Empfänglichkeit und Angewiesenheit der Person richtenden Aspekte nicht bruchlos in ein Bildungsverständnis, das sich wesentlich an rationalen und an selbsttätiger Aktion orientierten Begriffen wie Kritikfähigkeit, Selbstbestimmung und Verantwortung orientiert. Breites Allgemeinwissen mag ein Zeichen für die Verortung des eigenen Selbst im kulturellen Kontext sein, doch trägt es für sich genommen wenig zur individuellen Ausprägung bei. Und Sicherheitstrainings für ein zum Habitus gewordenen individuelles Standing verdecken die Persönlichkeit sogar bzw. maskieren sie mit sozialfunktionierenden Handlungsmustern. Schließlich scheint es mir gerade für die Frage nach der Bildung der Person in beruflichen Kontexten entscheidend, wie darin eigene und andere Schwächen und Fehler zu stehen kommen. Persönlichkeitsbildung ist kein Vervollkommnungsprozess. Sie ist ein ständiger Entwicklungsprozess, bei dem Entwicklung nicht um der Entwicklung willen stattfindet (nicht gradlinig von „unreif“ zu „reif“), sondern nur dann, wenn für die Person durch soziale oder emotionale Veränderungen neue Ansprüche oder Möglichkeiten entstehen. Natürlich gewinnen handelnde Personen in ihren beruflichen Kontexten Routinen, doch inwieweit die Personen Ereignisse betreffen, inwieweit sie damit umgehen, ob sie sich eher belasten oder meine Handlungsmacht stärken, das steht nur z. T. in meiner Verfügung und ist abhängig von der emotionalen Tragweite, die jedes Ereignis hat, und von den sozialen Anerkennungsprozessen, in denen ich stehe.

III. Konsequenzen im Kontext von beruflichen Bildungsprozessen

Wie lassen sich nun diese Momente im Kontext von Erwachsenenbildung, insbesondere bei Angeboten für die berufliche Entwicklung junger Erwachsener, berücksichtigen? Vier Punkte scheinen mir wichtig:

1. Die Lust an der Sache

Mit wie viel Engagement man einen Berufswunsch auch verwirklicht oder erreicht – es wird immer Aufgaben geben, die mehr oder weniger Lust machen. Es ist deshalb wichtig, junge Erwachsene darin zu unterstützen, herauszufinden, was ihnen Lust macht und aus welchem Tätigkeitsbereich sie persönlich Gewinn und Motivation ziehen. Gerade zu Beginn eines beruflichen Werdeganges ist alles gleich neu, alles gleich wichtig und will gelernt und gut gemacht sein. Dennoch ist die Frage: „Was ist es, was mich besonders interessiert?“ fundamental dafür, ein positives Selbstverhältnis aus der eigenen Wertschätzung für die Sache zu entwickeln. Hierzu gehören auch die Ideen, die jemand mitbringt, zunächst einmal unabhängig davon, ob sie sich realisieren lassen, denn es sind die eigenen Bilder von dem, was sein soll.

➔ Wer mit Leidenschaft bei der Sache ist, wirkt als Person, unabhängig davon, ob er oder sie weiß, wie man seine oder ihre Interessen durchsetzt oder ob man einen weiten Wissenshorizont hat.

Dazu gehört auch die Verständigung darüber, was schwerfällt oder in das Selbstbild nur schwer zu integrieren ist. Ungeliebte Tätigkeiten lassen sich aus Arbeitsprozessen nicht heraushalten, aber Wertungen helfen, bewusster mit den Dingen umzugehen, die man nur ungern tut.

2. Anerkennungsräume sind zu schaffen

Nicht immer sind Ausbildungsräume Orte, an denen Anfängerinnen und Anfänger gewürdigt werden. Bildungsarbeit braucht aber Räume, in denen solche Anerkennungsprozesse stattfinden. Weil sich Bedeutungen und Bewertungen nicht einfach machen lassen – sprich: Anerkennung nicht einfach gegeben werden kann, ohne dass sie wirklich gemeint ist –, braucht es Zeiten, in denen sich soziales Miteinander und die daraus erwachsenden Bedeutungen entwickeln können.

➔ Bildungsarbeit mit jungen Erwachsenen lebt von gegenseitigen Anerkennungsprozessen.

In der (berufsbezogenen) Erwachsenenbildung muss sich vor allem zeigen können, was am eigenen Handeln von anderen besonders gewürdigt wird, müssen Selbst- und Fremdwahrnehmung in ein Wechselspiel treten können. Dadurch wird auch erkennbar, dass Bilder anderer von bestimmten Vorstellungen geprägt sind. Soziale Prozesse bleiben mithin als vorläufig sichtbar.

3. Persönliche Entwicklungen sind sichtbar zu machen

Zeiten beruflicher Anfänge und Einstiege in sozial verantwortliche Rollen sind Zeiten, in denen viel Veränderung stattfindet. Man tut etwas, das man bisher nie getan hat. Eigenes Handeln gewinnt eine neue rechtliche und wirtschaftliche Bedeutung.

➔ Die mit dem Beruf einhergehende Ausweitung der eigenen Wirkungskraft wirkt zurück auf die eigene Wahrnehmung, manchmal als Ansporn und Motor, manchmal als Hemmschuh oder schlicht als Erfahrung eigener unbekannter Verhaltensweisen.

Anstatt ein bestimmtes Verhaltensrepertoire im sozialen Umfeld anzulernen, scheint es mir sinnvoller, genau diese Entwicklungen sukzessive und zwischendurch sichtbar zu machen.

4. Persönlichkeiten wirken lassen

Der „frische Wind“ der Anfängerinnen und Anfänger wird gerne benannt, aber wird er ernsthaft dazu genutzt, „alten Staub“ herauszupusten? Berufsanfängerinnen und -anfänger verändern durch ihre Sicht auch die herkömmliche Bedeutung einer Rolle oder eines Handlungsfeldes. Mit dieser Veränderung muss man rechnen wollen und sich in offene Arbeitsprozesse begeben.

➔ Wer Persönlichkeiten entwickeln will, muss damit rechnen, dass sie dann auch in ihren Arbeitsfeldern wirksam werden.