

7-2 Organisationsformen des Konfirmandenunterrichts

Quellen: Comenius-Institut, Handbuch für die Konfirmandenarbeit, 247ff; EKIR, Konfirmandenarbeit und Konfirmation. Handreichung Nr. 47, 29ff; Lämmermann u.a., Arbeitsbuch RP, S. 240f Handbuch für die Arbeit mit Konfirmandinnen und Konfirmanden, 211ff;

Bereits die Rahmenordnung für KA von 1976 benennt folgende Gestaltungsmöglichkeiten:

- Die Größe einer Konfirmandengruppe soll 25 nicht überschreiten
- Außer den PfarrerInnen sollen andere geeignete MitarbeiterInnen gewonnen werden
- Je nach Thema und örtlichen Gegebenheiten gibt es verschiedene Organisationsformen

Die Anzahl der Unterrichtsstunden soll im Rheinland mindestens 80 Stunden á 45 Min umfassen.

ZEIT UND FORM

Einzelstunden (45-60 Min) ⇔ Blockstunden (90-120 Min)

Das wöchentliche Modell ist das am meisten praktizierte und befürwortete. Denn die Vorteile sind hierbei, dass die Stunden gut planbar und in sich abgeschlossen sind. In konzentrierter Form können Inhalte weitergegeben, Sachverhalte erläutert, Aufgaben gestellt und greifbare Ergebnisse angesteuert werden. Durch den Wochenrhythmus kann gut an die vorigen Stunden und ihre Ergebnisse angeknüpft werden. Einstellungen und Beziehungen können wachsen und Vertrauensverhältnisse sich entwickeln. In Blockstunden können darüber hinaus Anfang und Ende der Stunden liturgisch gestaltet werden, und Methodenvielfalt ist hier eher gewährleistet als in Einzelstunden. Dort werden Lernprozesse oft auf rein kognitive Lernvollzüge verengt. Die Erfahrungen der Konfis kommen in Blockstunden eher vor als in Einzelstunden. Außerdem prägt der Stundenrhythmus den KA schulisch.

Oft werden die Blockstunden ergänzt durch halbe oder ganze Tage am Wochenende.

● **Konfirmandennachmittage/Konfirmandentag**

Sie finden entweder monatlich statt oder als gelegentliche Ergänzung zum wöchentlichen Unterricht. Sie bieten sich an zu Beginn der Konfirmandenzeit zum Kennen lernen und Zusammenfinden, zu Beginn einer längeren Unterrichtseinheit als Motivation, am Ende einer Phase zur Auswertung oder zur Planung eines Projektes. Sie haben den Vorteil, dass Themen umfassend und vielseitig bearbeitet werden können. Geeignet sind sie in Gemeinden, wo die Jugendlichen einen weiten Anfahrtsweg haben.

● **Konfirmandenwochenende/Wochenendseminar**

Am Ort hat ein Konfirmandenwochenende den Vorteil, den Zusammenhang von KU und Gemeindepraxis aufzuzeigen. Es kann z.B. der Sonntagsgottesdienst mitgestaltet werden. Außerhalb der Gemeinde dient es vor allem dem gemeinsamen Lernen und Erleben der Gruppe. Es muss bedacht werden, dass bei diesen Wochenenden viele Mitarbeitende gebraucht werden. Insgesamt liegt hier der Vorteil im Erfahren des Zusammenhangs von Glauben und Leben.

Der Erfahrung nach lohnt sich der Aufwand für Wochenendseminare oder Ferienseminare, denn vor allem diese Zeiten wecken die nachhaltigsten Erinnerungen.

● **Seminarwoche/Ferienseminar/Kurswoche**

Die Gruppe fährt in den Ferien zur thematischen Arbeit für acht bis zehn Tage in ein Freizeitheim. Unterrichtsinhalte und Freizeitaktivitäten sind in dieser Form eng miteinander verbunden.

● **Kurssystem (Pflicht- und Wahlkurse)**

Ein Kurssystem ist hilfreich für große Konfirmandengruppen. Das Kurssystem ist differenziert in Wahl- und in Pflichtkurse. Es ist eine Form subjektorientierter KA, die Initiative und Eigenentscheidung der Konfirmanden fördert. Nachteile sind der organisatorische Aufwand und eine große Zahl von MitarbeiterInnen.

Organisationsformen mit inhaltlichen Vorgaben:

● **Konfirmandenpraktikum**

Praktika nehmen konkrete Lebensäußerungen der Gemeinde in den Blick. Konfirmanden haben die Gelegenheit, ihre Begabungen einzubringen, indem sie in Gemeindegruppen mithelfen oder Gottesdienste und Feste gestalten. Beispiele sind Interviews mit Gemeindemitgliedern, Gestaltung des Schaukastens oder Gemeindebriefs, Besuche in diakonischen Einrichtungen.

● **Projektarbeit – zum Beispiel die Gestaltung eines Gottesdienstes**

Nach der Entwicklung einer Projektidee und Verabredung über das Ziel werden Teilgruppen gebildet. Diese arbeiten je für sich. Die Ergebnisse der Teilgruppen werden zum Gesamtprojekt zusammengefügt.

ALTER

Das heutige Konfirmationsalter wurde festgelegt, als die Konfirmation an Schulaustritt und Berufseinstieg gekoppelt war. Biologische Reife und lebensgeschichtliche Wende fielen zusammen. Beides ist heute nicht mehr gegeben. Es wird fraglich, ob die Altersgruppe der 13-14jährigen die richtige für die Ziele ist, die sich mit dem Handlungsfeld verbinden. Alternativ ist das ‚Hoyaer Modell‘ von KU3 bzw. KU4 entwickelt worden. Kinder im dritten bzw. vierten Schuljahr werden zu einem halbjährigen Kurs eingeladen. Die zweite Hälfte findet im Alter von 14 Jahren statt. Damit werden die Heranwachsenden in zwei verschiedenen Entwicklungsstufen erreicht. Die Begegnung mit christlichen Inhalten erfolgt früher als im klassischen Modell. Die Zeit dazwischen soll mit freiwilligen Angeboten in der Gemeinde gefüllt werden, damit der Kontakt zur Gemeinde bestehen bleibt.

GESCHLECHT

Mädchen und Jungen haben unterschiedliche Fragen und Bedürfnisse. Gegenwärtig wird für eine teilweise Trennung der Geschlechter plädiert, um jungen- bzw. Mädchenspezifische Angebote zu machen.

KONFIRMANDENELTERNARBEIT

Ziel ist es, ...

- die Eltern über die KA informieren
- dass die Eltern ihre Hemmungen, Ängste abbauen und ihre Distanz zur Gemeinde verlieren
- die Eltern zur Mitarbeit und Übernahme von Verantwortung einzuladen und dadurch mehr Lebendigkeit in der KA zu erreichen
- die lebensgeschichtlichen Situation der Eltern zu beachten und ihnen Begleitung anzubieten

Situative Anlässe für die Konfirmandenelternarbeit können der Beginn der Konfirmandenzeit sein, eine Freizeit, Vorbereitung und Auswertung von Praktika, Vorstellungsgottesdiensten, Konfirmationsfeier usw.

Darüber hinaus gibt es thematische Anlässe für die Konfirmandenelternarbeit. Hier hat die Arbeit mit Konfirmandeneltern etwas zu tun mit Erwachsenenbildung.

MITARBEITER

Die Beteiligung von Mitarbeitern in der KA ist bereichernd für Unterricht und Konfis. Schwierigkeit ist, dass es zu wenig potentielle Mitarbeiter im geeigneten Alter gibt. Manche haben auch Angst, zu wenig kompetent zu sein oder haben zu wenig Zeit. Für manche Pfarrer ist es auch schwierig abzugeben. Außerdem ist Schulung und Betreuung von Mitarbeitern meist mit mehr Arbeit verbunden.