

2 Qualitätsentwicklung in der Konfi-Arbeit

2.1 Qualität in der Konfi-Arbeit – konzeptionelle Grundlagen und empirische Operationalisierung

2.1.1 Qualität und Qualitätsentwicklung im wissenschaftlichen Diskurs zur Konfi-Arbeit

Wie steht es um Qualität und Qualitätsentwicklung in der Konfi-Arbeit? Blickt man auf die in den letzten Jahrzehnten erheblich angewachsenen Forschungserträge und Theoriebestände zu diesem dynamischen Feld kirchlicher Arbeit mit Jugendlichen, ergibt sich ein zwiespältiges Bild.

Auf der einen Seite steht die Qualitätsfrage wie selbstverständlich im Zentrum der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit der Konfi-Arbeit. Empirische Forschung, konzeptionelle Innovationen und praxisbezogene Materialentwicklung zu diesem Handlungsfeld zielen explizit oder implizit darauf, die Qualität von Konfi-Arbeit weiterzuentwickeln. Dies gilt in besonderer Weise für die bundesweiten und internationalen Studien zur Konfi-Arbeit, in denen die Zielperspektive einer »guten Konfi-Arbeit« durchgängig präsent und auch kriteriologisch reflektiert worden ist. Dem entspricht, dass die bisherigen Studien in enger Wechselwirkung mit landeskirchlichen Expert:innen für die Konfi-Arbeit vorangetrieben und ausgewertet wurden (vgl. Böhme-Lischewski u. a., 2010; Böhme, Plagentz & Steffen, 2017). Denn für die Praxis ist Rezeption wissenschaftlicher Forschung vor allem dann attraktiv, wenn sie ausweisbar zu einer Verbesserung der eigenen Konfi-Arbeit vor Ort beiträgt. Auf der anderen Seite ist die Frage nach der Qualität der Konfi-Arbeit in der deutschsprachigen Forschung eher selten explizit thematisiert, konzeptionell bearbeitet und empirisch operationalisiert worden (vgl. aber Simojoki u. a., 2018, S. 29-44). So gibt es beispielsweise im für dieses Arbeitsfeld wegweisenden »Handbuch Konfi-Arbeit« (Ebinger u. a., 2018) keinen Beitrag, der sich ausdrücklich mit Qualität und Qualitätsentwicklung befasst. Etwas besser zeigt sich die Forschungslage, wenn man die Perspektive über Deutschland hinaus ausweitet. Insbesondere für Finnland (Niemelä, 2008) und Schweden (Pettersson, 2009) liegen anspruchsvollere Bemühungen vor, die empirischen Erkundungen explizit auf die Qualität der Konfi-Arbeit zu beziehen und für Evaluationen auf Gemeindeebene zu operationalisieren.

Die konzeptionelle Vernachlässigung der Qualitätsdimension bleibt nicht folgenlos für die praktischen Bemühungen um eine Weiterentwicklung der

Konfi-Arbeit. Die Notwendigkeit, diesen Aspekt eingehender zu bearbeiten, erwächst zunächst aus dem gesellschaftlichen Bedingungsfeld, in das die Konfi-Arbeit gegenwärtig eingebettet ist. Nicht nur im schulischen Kontext (vgl. Praetorius, Grünkorn & Klieme, 2020; Helmke, 2022; Schweitzer, 2020), sondern auch in Kontexten non-formaler Bildung (European Commission, 2015; Biewers Grimm, 2019; Begemann, Bleck & Liebig, 2019; IJAB & Forschung und Praxis im Dialog, 2021) sind kriteriologisch verankerte und empirische gestützte Prozesse von Qualitätsmonitoring und Qualitätsentwicklung zunehmend selbstverständlich geworden. Gerade wenn man der Übertragung solcher Konzepte auf die Konfi-Arbeit reserviert gegenübersteht, ist es besonders wichtig, auskunftsfähig über das eigene Qualitätsverständnis zu sein. Eine solche Auskunftsfähigkeit gewinnt auch im Verhältnis zu den Eltern an Bedeutung (vgl. Domsgen, 2018), für die sich die Plausibilität der Konfi-Arbeit im Zuge des weiter beschleunigten Traditionsabbruchs auch an der Qualität dieses Bildungsangebots entscheidet.

Der wichtigste Grund für eine konzeptionelle Aufwertung der Qualitätsfrage liegt freilich in der Identität dieses kirchlichen Arbeitsfeldes begründet. Ohne ein klares Verständnis darüber, was gute Konfi-Arbeit auszeichnet und worin sich ihre Qualität zeigt bzw. ausweisen lässt, bleibt die Zielperspektive aller Bemühungen um Verbesserung und Weiterentwicklung letztlich vage. Daher soll in diesem Kapitel ein Vorschlag unterbreitet werden, wie Qualität in der Konfi-Arbeit konzeptualisiert und für empirische Forschung operationalisiert werden kann. Davor ist es jedoch wichtig, einige dafür leitende Grundannahmen offenzulegen.

- Während die Frage nach guter Konfi-Arbeit lange Zeit vornehmlich von ihren kirchlichen Zielsetzungen her entfaltet wurde, rückten im Zuge der Reform der Konfi-Arbeit seit den 1960er Jahren, die Konfirmand:innen verstärkt in den Fokus. Spätestens seit der EKD-Synode 1994 und dem dort postulierten Perspektivenwechsel (EKD, 1995) herrscht ein weiter Konsens darüber, dass die *Perspektive der Konfirmand:innen* für die Qualitätsfrage konstitutiv ist. Weil Konfi-Arbeit die Jugendlichen auf ihrer Suche nach dem eigenen Glauben unterstützen und in ihrer Subjektorientierung begleiten soll, bilden die Erwartungen, Wahrnehmungen und Erfahrungen der teilnehmenden jungen Menschen den Ausgangs- und Zielpunkt bei der Bestimmung »guter« Konfi-Arbeit.
- Damit ist die zweite Weichenstellung bereits angedeutet: Bei der Bestimmung der Qualität der Konfi-Arbeit müssen *normative und empirische Orientierungen Hand in Hand gehen* (Simojoki u. a., 2018, S. 32-37). So unentbehrlich es ist, Konfi-Arbeit konzeptionell zu fundieren, entscheidet sich Wohl und Wehe dieses Angebots an der gestalteten und erlebten Praxis vor Ort. Nicht die idealtypische, sondern die wirkliche Konfi-Arbeit steht daher

im Zentrum der Debatte um gute Konfi-Arbeit. Folglich ist empirische Forschung unentbehrlich für die Ermittlung der Qualität dieses Bildungsangebots – und diese empirische Forschung muss darauf achten, nicht lediglich »best practice« zu untersuchen, sondern »normal practice« empirisch zu beschreiben.

- Dabei beschränkt sich ihre Funktion nicht darauf, die Wirksamkeit normativer Konzepte zu überprüfen. Vielmehr dient sie auch dazu, Qualitätsmaßstäbe für die Konfi-Arbeit zu gewinnen. Die *Identifikation von Qualitätskriterien* ist aus zwei Gründen wichtig: Sie »dient der *Transparenz*, und sie muss auf einen möglichst weitreichenden *Konsens* sowohl zwischen Wissenschaft und Praxis als auch innerhalb der wissenschaftlichen Religionspädagogik selbst gerichtet sein« (Schweitzer, 2020, S. 20). Idealerweise sollten solche Kriterien durch Indikatoren konkretisiert werden, anhand derer die Qualität erfasst und bewertet werden kann.
- Bei der inhaltlichen Bestimmung solcher Qualitätskriterien ist darauf zu achten, dass sie sowohl *theologisch* als auch *pädagogisch* begründbar sind. Dabei ist das Verhältnis von theologischen und pädagogischen Begründungen nicht so zu verstehen, dass die Theologie für die normative Grundlegung und die Pädagogik für die methodische Gestaltung zuständig sei (vgl. Simojoki, 2020). So kann beispielsweise der Begriff der Bildung als ein normatives Regulativ (vgl. Schröder, 2013, S. 213-231) für die Qualität der Konfi-Arbeit fungieren, weil er Maßstäbe bietet, an denen sich überprüfen lässt, ob Lernprozesse in der Konfi-Zeit wirklich den teilnehmenden jungen Menschen und deren Selbstentfaltung im Kontext ihrer Lebenswelt zugutekommt. Und umgekehrt sollten auch Gestaltungsfragen der Konfi-Arbeit theologisch zu begründen sein. So legt sich beispielsweise von dem protestantischen Grundprinzip eines Priestertums aller Getauften nahe, junge Menschen substanziell an den religiösen Lernprozessen zu beteiligen (Schlag, 2010).
- Sodann ist bei der Qualitätsbestimmung noch der Unterschied zwischen formaler und non-formaler Bildung zu beachten (Schweitzer, Ilg & Schreiner, 2019; spezifisch im Hinblick auf Konfi-Arbeit: Simojoki, 2019). Die erziehungswissenschaftliche Qualitätsdebatte hat ihren klaren Schwerpunkt auf Unterrichtsqualität im schulischen Kontext – und kann daher nur bedingt auf die gegenwärtige Konfi-Arbeit übertragen werden. Im Unterschied zu den katechetischen Konzepten der Vergangenheit, zielt Konfi-Arbeit in der Gegenwart nicht mehr primär darauf, in Unterrichtsprozessen religiöses Wissen zu vermitteln. Vielmehr soll sie Glauben, Kirche und Gemeinschaft für Jugendliche im Hier und Jetzt erfahrbar machen, in erlebnisorientierten und partizipatorischen Arbeitsformen, die oft der Jugendarbeit entlehnt sind.

- Der nächste Punkt ist bereits in der zitierten Literatur deutlich geworden: Sowohl die Qualitätsdiskussion in der Jugendarbeit als auch der Wissenschaftsdiskurs zu Konfi-Arbeit werden mittlerweile in einem internationalen Referenzrahmen diskutiert. Wer bestimmen will, was »gute« Konfi-Arbeit ausmacht, sollte sich folglich nicht auf den eigenen nationalen Kontext beschränken.
- Schließlich muss bedacht werden, dass Qualität *multiperspektivisch* konzeptualisiert werden muss. Für die Konfi-Arbeit empfiehlt es sich, zwischen individueller, institutioneller und gesellschaftlicher Perspektive zu differenzieren. Auch wenn die Perspektiven nicht getrennt werden dürfen, stellt sich »gute Konfi-Arbeit« für die teilnehmenden Jugendlichen (wie auch deren Eltern) und für die anbietenden Kirchen je spezifisch dar. In den letzten Jahren ist zudem verstärkt wahrgenommen worden, dass die Konfi-Arbeit auch einen Mehrwert für die Zivilgesellschaft hat (vgl. Ilg u. a., 2018).

2.1.2 Das Modell: Interdependente Qualitätsdimensionen in der Konfi-Arbeit

Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden ein Qualitätsmodell präsentiert, das aus der Arbeit an den internationalen und bundesweiten Studien zur Konfi-Arbeit erwachsen ist. Es ist im Kontext der 3. internationalen und bundesweiten Studie entstanden, in einem Diskussionsprozess, der Expert:innen aus neun europäischen Ländern einschloss. Zugleich bilden die vorausgehenden zwei Studien die Basis für die Modellentwicklung. Das Modell unterscheidet zehn interdependente Dimensionen von »guter« Konfi-Arbeit, die zunächst in wenigen Sätzen beschrieben und anschließend stichpunktartig konkretisiert werden. Bewusst wurde darauf verzichtet, Glaubensbildung oder Erfahrung von Spiritualität als eigene, abgrenzbare Dimension auszuweisen, weil das Modell davon ausgeht, dass diese Grundbestimmungen von Konfi-Arbeit in allen Dimensionen eingeschlossen sein sollten.

Bei den Konkretisierungen wird zwischen spezifischen und allgemeinen Qualitätskriterien unterschieden: Erste sind charakteristisch für die Konfi-Arbeit, letztere sind im weiteren Sinne in non-formalen Bildungsangeboten verankert. Es ist zudem klar, dass die Liste keineswegs erschöpfend ist. Vielmehr handelt es sich um eine Auswahl von Kriterien, die im internationalen Projektkontext als besonders wichtig erachtet wurden. Für diesen Band wurde zudem stets ein Qualitätskriterium für Konfi-Arbeit in der Kultur der Digitalität formuliert, auch um zu illustrieren, dass sich die Dimensionen weiter spezifizieren lassen.

Am Ende jeder Dimension werden drei exemplarische Items aus der vorliegenden Studie aufgeführt, die beispielhaft zeigen sollen, wie sich die kriterio-

logisch ausdifferenzierten Qualitätsdimensionen empirisch operationalisieren lassen. Diese Auswahl von Items ist keineswegs abschließend zu verstehen: In der im Anhang dokumentierten Gesamtübersicht werden die Items der Studie den zehn Qualitätsdimensionen zugeordnet. Die Items in der hier vorgenommenen Auswahl priorisieren bewusst den Konfirmand:innen-Fragebogen. Lediglich in Einzelfällen werden Items aus dem Mitarbeitendenfragebogen hinzugezogen. Die Abkürzungen der Items (C und K: Fragebögen für Konfirmand:innen, W und V: Fragebögen für Mitarbeitende) werden in Kapitel 3.2 genauer erläutert.

1. Subjektorientierung

Gute Konfi-Arbeit	richtet sich an der Perspektive der Konfirmand:innen aus, unterstützt sie in ihrer religiösen Subjektwerdung und wird von ihnen als bedeutsam erfahren.
spezifisch	• hat die religiösen Erfahrungen, Fragen, Überzeugungen und Zweifel der Konfirmand:innen zum Ausgangs- und Zielpunkt. • unterstützt die Konfirmand:innen dabei, ihren eigenen Glauben zu suchen, zu gestalten, zu hinterfragen, zu entwickeln und zu teilen.
allgemein	• ist sich der Erwartungen der Konfirmand:innen bewusst. • macht den Konfirmand:innen Spaß. • wird von den Konfirmand:innen als relevant empfunden. • nimmt die Konfirmand:innen ernst und bringt ihnen Respekt entgegen.
digitalitätsbezogen	• berücksichtigt, dass digitale Kommunikation ein zentrales Medium der Identitätsarbeit heutiger Jugendlicher ist.
empirische Operationalisierung (exemplarisch)	• KB03: Während der Konfi-Zeit wurde ich befähigt, über meinen Glauben entscheiden zu können. • KK05: In der Konfi-Zeit hatte ich viel Spaß. • CT32: Während der Konfi-Zeit sollten meine Erfahrungen mit Sozialen Medien (YouTube, Instagram, TikTok usw.) eine Rolle spielen.

2. Partizipation

Gute Konfi-Arbeit	bezieht die Konfirmand:innen aktiv ein, gewährt ihnen substanziellen Einfluss auf die Aktivitäten während der Konfi-Zeit und gibt ihnen empowernde Möglichkeiten zur Selbstentfaltung.
spezifisch	• signalisiert das Interesse an Feedback durch die Konfirmand:innen und zeigt sich offen für kritische Rückmeldungen. • lässt die Konfirmand:innen über Themen und Aktivitäten mitbestimmen. • räumt Jugendlichen attraktive Möglichkeiten ein, ehrenamtliches Engagement in der Kirche auszuprobieren. • bezieht Jugendliche sinnvoll in Gottesdienste und Andachten ein und gibt ihnen Gelegenheit, Formen der Spiritualität zu gestalten.
allgemein	• befähigt Jugendliche dazu, kritisch an gesellschaftlichen Diskursen teilzuhaben. • ermutigt Konfirmand:innen dazu, sich (ehrenamtlich) in die Gesellschaft einzubringen.
digitalitätsbezogen	• nutzt digitale Wege der Partizipation und Mitbestimmung.
empirische Operationalisierung (exemplarisch)	• KK71: In der Konfi-Zeit konnten wir die Themen und Aktivitäten mitbestimmen. • KK57: In der Konfi-Zeit konnte ich ehrenamtliche Mitarbeit ausprobieren. • KT36: Während der Konfi-Zeit haben wir kreativ mit Sozialen Medien gearbeitet (bspw. Snapchat, TikTok, YouTube etc.).

3. Transformation

Gute Konfi-Arbeit	hat transformative Kraft und zeitigt evidente Effekte
spezifisch	• stärkt und klärt die individuelle Gottesbeziehung im Horizont des christlichen Glaubens. • trägt zu einem selbstbestimmten und positiven Verhältnis zur Kirche und zur Gemeinde bei. • fördert die Bereitschaft und Fähigkeit der Teilnehmenden, ihren Glauben auszudrücken und mit anderen zu teilen. • erschließt die Wandelbarkeit des christlichen Glaubens und befähigt junge Menschen, sich religiös zu positionieren.
allgemein	• nimmt Aspekte der Bildung für nachhaltige Entwicklung auf. • stärkt dialogisch-tolerante Orientierungen und Kompetenzen.
digitalitätsbezogen	• leistet einen kritisch-konstruktiven Beitrag zur Medienkompetenz der teilnehmenden Jugendlichen.

	• t₁-t₂-Vergleiche, bspw. CF01/KF01: Wie bewertest du den christlichen Glauben insgesamt? • KK45: Mir wurde meine Verantwortung für die Umwelt (stärker) bewusst. • VT20: Digitale Medien trugen positiv zu theologischen Diskussionen bei.
--	---

4. Transition

Gute Konfi-Arbeit	gestaltet bewusst Übergänge, nimmt die biografische Bedeutung der Konfirmation in ihrer familienreligiösen Einbettung ernst und hat Anschlüsse im Kirchenverhältnis nach der Konfirmation im Blick.
spezifisch	• bereitet die teilnehmenden Jugendlichen auf die Feier der Konfirmation vor. • gestaltet die Konfirmationsfeier ganzheitlich, unter Berücksichtigung religiöser, biografischer und familiärer Aspekte. • verbindet die Konfirmation mit der Taufe und begleitet nicht-getaufte Konfirmand:innen auf ihrem Weg zur Taufe. • ist sich der (evtl. nicht vorhandenen) Vorerfahrungen mit kirchlichen Angeboten in der Konfi-Gruppe bewusst. • eröffnet den Jugendlichen attraktive Möglichkeiten, sich nach der Konfirmation kirchlich zu engagieren, beispielsweise als Mitarbeiter:innen im Konfi-Team.
allgemein	• leistet einen subjektstärkenden Beitrag zur Entwicklung im Kontext des Jugendalters. • baut Brücken zur Jugendarbeit.
digitalitätsbezogen	• ermöglicht Interessierten eine nicht-präsentische Teilnahme an der Konfirmationsfeier und stellt ihnen ansprechende Bilder und/oder Videos von diesem Tag zur Verfügung.
empirische Operationalisierung (exemplarisch)	• CB09/KB09: Mir ist es wichtig, bei der Konfirmation ein großes Familienfest zu feiern. • KB04: Während der Konfi-Zeit habe ich einen wichtigen Schritt zum Erwachsenwerden getan. • CM11/12: Hast du (mehr als drei Mal) bei einer christlichen Gruppe oder Veranstaltung der Kirche teilgenommen (Kindergottesdienst, Jungchar usw.) ... im Alter von 5-9 Jahren? / im Alter von 10 Jahren bis heute?

5. Relationalität

Gute Konfi-Arbeit	erkennt die zentrale Rolle vertrauensvoller Beziehungen für den Glauben wie für das Leben und kultiviert ein Gemeinschaftsklima, in dem offene Kommunikation möglich ist und Freundschaften entstehen können.
spezifisch	• versteht den Glauben relational und ermutigt die Jugendlichen, ihre eigene Gottesbeziehung zu reflektieren und zu gestalten. • profiliert Gottesdienste und Andachten als einen gemeinschaftlichen Erfahrungsraum. • ist systemisch mit der Gesamtgemeinde vernetzt. • pflegt den Kontakt zu den Eltern und bindet diese, falls erwünscht, in die Konfi-Arbeit ein.
allgemein	• stärkt prosoziale Einstellungen. • eröffnet Räume intergenerationalen Lernens.
digitalitätsbezogen	• nutzt die Potenziale der Sozialen Medien als einer jugendnahen Form der Vergemeinschaftung, unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte der Konfirmand:innen.
empirische Operationalisierung (exemplarisch)	• KB02: Während der Konfi-Zeit habe ich gute Gemeinschaft in der Konfi-Gruppe erlebt. • KK44: Ich habe erfahren, dass mein Einsatz für andere Menschen wichtig ist. • KT34: Während der Konfi-Zeit nutzten wir die Sozialen Medien, um in der Konfi-Gruppe zu kommunizieren.

6. Inklusion

Gute Konfi-Arbeit	wertschätzt Differenz als Bereicherung, überwindet Milieugrenzen und ist attraktiv für Jugendliche, die wenig oder gar nicht religiös sozialisiert sind; sie zielt auf einen »Spirit«, in dem sich niemand exkludiert fühlt.
spezifisch	• ist in einer Gemeindenkultur eingebettet, in der Jugendliche sich willkommen, wertgeschätzt und wohl fühlen. • gestaltet religiöse Lernprozesse und Erfahrungsräume so, dass sie für Jugendliche unterschiedlicher sozialer und kultureller Zugehörigkeit, Geschlechtsidentität und religiöser Sozialisation zugänglich und attraktiv sind. • fördert religiöse Toleranz und interreligiöse Bildung (möglichst komplementär zum schulischen Unterricht).
allgemein	• ermöglicht gemeinsames Lernen und Erleben zwischen Menschen mit und ohne Behinderung. • ist sensibel gegenüber Exklusionsdynamiken und asymmetrischen Machtbeziehungen.

digitalitätsbezogen	• weiß um das Inklusions- und Exklusionspotenzial digitaler Medien.
empirische Operationalisierung (exemplarisch)	• KK37: Ich habe den Eindruck, dass ich in unserer Kirchengemeinde willkommen und akzeptiert bin. • WB41: Konfirmand:innen mit und ohne Behinderungen sollten die Konfi-Zeit gemeinsam erleben. • KX61: In der Konfi-Zeit während der Corona-Pandemie habe ich mich mit den anderen aus der Gruppe verbunden gefühlt.

7. Lernen

Gute Konfi-Arbeit	erschließt zentrale Gehalte des christlichen Glaubens in dialogischer Weise, verbindet Lernen mit Relevanz erleben und fordert die Konfirmand:innen heraus, ihren eigenen Standpunkt weiterzuentwickeln und argumentativ zu vertreten.
spezifisch	• vertieft das religiöse Wissen und die glaubensbezogene Reflexivität der Konfirmand:innen. • schlägt erfahrungsorientierte Brücken zwischen Kerngehalten des christlichen Glaubens und dem subjektiven Relevanzempfinden der lernenden Jugendlichen. • erschließt die christliche Wirklichkeitssicht im Kontext einer säkular geprägten Gesellschaft und im Dialog mit anderen konfessionellen und religiösen Traditionen.
allgemein	• richtet Lernprozesse an den Perspektiven und Erfahrungen der Konfirmand:innen aus. • fordert die Jugendlichen in ihrem Denken heraus und ermutigt sie, ihre Meinung zu äußern.
digitalitätsbezogen	• bezieht digitale Medien als eine jugendnahe Form der Selbstartikulation und Wirklichkeitserschließung in Lernprozesse während der Konfi-Zeit ein.
empirische Operationalisierung (exemplarisch)	• KK35: Was ich in der Konfi-Zeit gelernt habe, hat mit meinem Alltag wenig zu tun. • KU02: In den Lerneinheiten der Konfi-Zeit hatten wir ausreichend Gelegenheit, unsere Meinung zu äußern. • KT35: Während der Konfi-Zeit haben wir mit Online-Bibeln gearbeitet.

8. Arbeitsformen

Gute Konfi-Arbeit	schöpft die Potenziale von Freizeiten und Camps aus, setzt vielfältige Arbeitsformen ein und gleicht deren Wahl mit den Zielen der Konfi-Arbeit sowie den Präferenzen der Jugendlichen ab; sie arbeitet teamorientiert und gibt informellen Lerngelegenheiten viel Raum.
spezifisch	• plant Freizeiten bzw. Camps im Umfang von mindestens zwei Übernachtungen ein. • balanciert Aktivität und Kontemplation bei der Gestaltung der Konfi-Zeit. • gewährt (jungen) Ehrenamtlichen substanziellen Einfluss auf die Planung und Durchführung der Aktivitäten, einschließlich der Gottesdienste und Andachten. • sieht gemeinsames Singen vor, in einem passenden Mix aus traditionellen Kirchenliedern und neueren Songs.
allgemein	• ist mit den erfahrungsorientierten Arbeitsformen non-formaler Bildung (etwa der Erlebnispädagogik) vertraut und setzt diese kompetent um. • achtet auf die Korrespondenz von Zielen und Arbeitsformen. • lässt die Konfirmand:innen über Arbeitsformen mitbestimmen. • sieht genügend freie Zeit vor, über die die Konfirmand:innen selbst verfügen können.
digitalitätsbezogen	• hat transparente Vereinbarungen hinsichtlich der Nutzung von Handys während der Konfi-Zeit.
empirische Operationalisierung (exemplarisch)	• KN11: Wie zufrieden bist du mit Freizeiten/Camps? • KU03: In den Lerneinheiten der Konfi-Zeit habe ich eine Vielfalt von Lernmethoden erlebt. • VT31: Es gab Konflikte über den Gebrauch von Handys während der Konfi-Zeit.

9. Strukturen

Gute Konfi-Arbeit	verfügt über hinreichend Ressourcen, angemessene Räume und pädagogisch sinnvolle Gruppengrößen; sie hat Rückhalt in der Gemeinde- und Kirchenleitung und wird von Haupt- und Ehrenamtlichen gemeinsam getragen.
spezifisch	• bildet langfristig angelegte Strukturen aus, die auch bei einem Wechsel der Leitungsperson(en) in Kraft bleiben. • findet in Gruppengrößen statt, die Gemeinschaftserfahrungen ermöglichen. • wird in Gremien der Kirchen- und Gemeindeleitung regelmäßig thematisiert. • arbeitet im Team von Hauptamtlichen und Konfi-Teamer:innen.
allgemein	• verfügt über Räume und Orte, die erfahrungsorientiertes Arbeiten ermöglichen. • wird von den Gemeinden und Landeskirchen angemessen finanziert.
digitalitätsbezogen	• kann in der Gemeinde auf eine zeitgemäße digitale Infrastruktur zurückgreifen.
empirische Operationalisierung (exemplarisch)	• VM04: Finden Sie die Zusammenarbeit in Ihrem Konfi-Team gelungen? (nur ausfüllen, wenn es ein Team gibt) • VM05: Finden Sie die finanzielle Ausstattung der Konf-Arbeit in Ihrer Gemeinde angemessen? • VQ-Itembatterie: Welche Aktivitäten hat ein:e Konfirmand:in dieser Gruppe während der laufenden Konfi-Zeit im Durchschnitt besucht?

10. Entwicklung

Gute Konfi-Arbeit	basiert auf einem mit der Gemeindeleitung abgestimmten Konzept, das im Rahmen einer Feedback-Kultur kontinuierlich weiterentwickelt wird; sie legt auf theologisch-pädagogische Qualifizierung der Haupt- wie Ehrenamtlichen Wert.
spezifisch	• verfügt über ein verschriftlichtes Konzept, das von den Hauptamtlichen vor Ort im Dialog mit den Ehrenamtlichen und abgestimmt mit der Gemeindeleitung und dem landeskirchlichen Gestaltungsrahmen erarbeitet und regelmäßig feedbackgestützt aktualisiert wird.

allgemein	• sieht für Hauptamtliche regelmäßige Pflichtfortbildungen vor und stellt ihnen attraktive Angebote zur freiwilligen Qualifizierung zur Verfügung. • befähigt Teamer:innen durch lokale oder überregionale Qualifizierungsangebote zur kompetenten Wahrnehmung ihrer Aufgaben. • holt das mündliche und schriftliche Feedback der Jugendlichen systematisch ein und zieht konzeptionelle Konsequenzen. • ist in eine Feedback-Kultur eingebettet.
digitalitätsbezogen	• nutzt existierende Online-Tools für die Einholung von Feedback.
empirische Operationalisierung (exemplarisch)	• KY01: Ich hatte die Gelegenheit, den Mitarbeitenden ein mündliches Feedback zur Konfi-Zeit zu geben. • WE09/10: Meine pädagogische / theologische Kompetenz für die Konfi-Arbeit halte ich für gut. • VT19: Ich wünsche mir Fortbildungen für den Einsatz digitaler Medien.

Bevor die Frage nach der Qualitätsentwicklung in einem nächsten Schritt um den für das i-konf-Projekt zentralen Aspekt des Feedbacks vertieft und konkretisiert wird, seien am Ende noch drei Missverständnisse abgewehrt.

Die erste Klärung ist besonders grundlegend: Die Qualitätsdimensionen sind zwar unterscheidbar, aber nicht trennscharf voneinander abzugrenzen. Wenn es um gute Konfi-Arbeit geht, greifen die Dimensionen ineinander: Partizipation und Subjektorientierung bedingen sich wechselseitig; Exklusionsdynamiken schwächen die Beziehungsqualität der Konfi-Arbeit; die Strukturqualität tangiert die Wahl der Arbeitsformen, was sich wiederum auf die Qualität des Lernens auswirkt ... Abbildung 2 versucht diese innere Vernetztheit der Qualitätsdimensionen grafisch abzubilden. Zudem enthält sie Raum für eine weitere Qualitätsdimension, die lediglich mit drei Punkten angedeutet ist – damit wird angezeigt, dass die zehn explizierten Dimensionen potenziell erweiterbar sind.

Eine weitere Präzisierung betrifft die Normativität der Dimensionen. Um die Rezeption zu erleichtern, wurde die jeweilige Bezeichnung der Dimensionen bewusst in einem Wort verdichtet. Dadurch könnte der Eindruck entstehen, dass manche Dimensionen (bspw. Subjektorientierung) stärker normativ bestimmt sind als andere, die eher deskriptiv wirken (bspw. Struktur). Dem ist aber nicht so. Alle Dimensionen sind normativ gedacht und haben die Funktion, gute Konfi-Arbeit zu qualifizieren und kriteriologisch fassbar zu machen. Auch der rechts und links markierte theologisch-pädagogische Reflexionshorizont bezieht sich auf sämtliche Qualitätsdimensionen und deren Operationalisierung.

Abbildung 2: Interdependente Qualitätsdimensionen in der Konfi-Arbeit



Die dritte Konkretisierung bezieht sich auf die Arbeit mit den Qualitätsdimensionen. Hier geht es nicht darum, bei allen Dimensionen Maximalwerte zu erzielen. Eine solche additive Optimierungslogik würde die Akteur:innen in der Konfi-Arbeit unweigerlich überfordern und die Vielgestaltigkeit der Einflussfaktoren vor Ort ausblenden. Vielmehr ist hier die lokale Passung entscheidend. Basierend auf dem Feedback der Konfirmand:innen und in Absprache mit den Teamer:innen können die Planungsverantwortlichen das Qualitätsnetz nutzen, um das für die eigene Gemeinde passende Konzept einer guten Konfi-Arbeit bewusst und differenziert zu konturieren. Das kann und wird einschließen, bestimmte Dimensionen je nach Wahrnehmung zu priorisieren und andere nicht gleichermaßen stark zu gewichten.

2.2 Konfi-Arbeit feedbackgestützt weiterentwickeln

Neuere Ansätze zur Konfi-Arbeit haben eine gemeinsame Zielperspektive: Konfi-Arbeit soll den Subjekten zugutekommen und daher subjektorientiert weiterentwickelt werden. Jedoch ist dies leichter gesagt als getan. Lange Zeit wurde die Perspektive der Jugendlichen eher postulativ eingeholt, unter Rückbezug auf die allgemeine Jugendforschung oder in Form einer eher intuitiven

Annäherung auf Erwachseneneseite. Mit den zwischen 2007 und 2017 durchgeführten bundesweiten und europäischen Studien zur Konfi-Arbeit (vgl. zusammenfassend Simojoki, Ilg, Schlag & Schweitzer, 2018) ist es gelungen, die Erwartungen, Wünsche und Erfahrungen der Konfi-Arbeit differenziert einzufangen. Anregungen aus den Studien sind in vielfältiger Weise in die Praxis der Konfi-Arbeit eingegangen – etwa im Blick auf Konfi-Camps und -Freizeiten, den Einsatz ehrenamtlicher Teamer:innen oder auch gottesdienstliche Gestaltungsfragen.

Allerdings sind mit dem Design repräsentativer Befragungen auch gewisse Grenzen verbunden. Die erhobenen Befunde liefern zwar ein orientierungskräftiges Bild über Konfi-Arbeit in Europa, Deutschland und den einzelnen Landeskirchen. Jedoch können sie nicht unmittelbar auf die Konfi-Arbeit »vor Ort« bezogen werden, die ja unter je eigenen Bedingungen stattfindet. Um Konfi-Arbeit auf der lokalen Ebene subjektorientiert weiterzuentwickeln, ist man auf das unmittelbare Feedback der dortigen Konfirmand:innen angewiesen. Die 3. Studie zur Konfi-Arbeit zielt darauf, diesen Abstand zwischen empirischer Forschung und lokaler Praxis zu überbrücken. Zentral dafür ist das Konzept einer feedbackgestützten Qualitätsentwicklung, das in diesem Kapitel schrittweise entfaltet wird.

Besonders intensiv ist das Feedback-Konzept in den letzten Jahrzehnten im Kontext schulischer Bildung diskutiert und empirisch operationalisiert worden (als Überblick vgl. Zierer u. a., 2019). In John Hatties international einflussreicher Meta-Studie »Invisible Learning« bildet Feedback eines der zentralen und effektivsten Bausteine erfolgreichen Lernens. Nach seiner rückblickenden Auskunft bildete die Entdeckung des Lernenden-Feedbacks den für ihn entscheidenden Durchbruch: »The mistake I was making was seeing feedback as something teachers provided to students [...]. It was only when I discovered that feedback was most powerful when it is from the student to the teacher that I started to understand it better. When teachers seek, or at least are open to, feedback from students as to what students know, what they understand, where they make errors, when they have misconceptions, when they are not engaged – then teaching and learning can be synchronized and powerful. Feedback to teachers helps make learning visible« (Hattie, 2009, S. 173). An dem Zitat werden grundlegende Aspekte von Feedback deutlich, die auch für die Weiterentwicklung von Konfi-Arbeit bedeutsam sind:

Erfolgreiches Feedback stellt sich hier als ein kontinuierliches dialogisches Interaktionsgeschehen zwischen Lernenden und Lehrenden dar. Es kommt also nicht nur auf die Rückmeldung der Lehrkraft an die Schüler:innen an. Entscheidend ist vielmehr die Rückmeldung der Lernenden zur Wirksamkeit des Unterrichts, den sie erfahren. Sie bildet ein Korrektiv für die Selbsteinschät-

zung der Lehrkraft und ermöglicht dadurch, dass Lehr- und Lernprozesse abgeglichen bzw., mit Hattie ausgedrückt, »synchronisiert« werden.

Freilich ist Feedback kein Selbstläufer. Vielmehr ist wirksames Feedback an Haltungen und Kompetenzen gebunden. Es setzt voraus, dass Lehrkräfte motiviert sind, mit den Lernenden ins Gespräch zu kommen und deren Rückmeldungen Wertschätzung entgegenbringen. Zudem muss die Lehrkraft fähig sein, das von den Schüler:innen erhaltene Feedback zu analysieren und auf die eigene Unterrichtspraxis zu beziehen.

Jedoch greift es zu kurz, Lernen durch Feedback auf die individuellen Dispositionen und Fähigkeiten der Lehrkräfte und der Lernenden zurückzuführen. In einer einschlägigen Publikation akzentuieren Hattie und Shirley Clarke die Notwendigkeit, gezielt am Aufbau einer »Feedbackkultur« zu arbeiten (Hattie & Clarke, 2019, S. 8-42). Essenziell für lernförderliches Feedback ist demnach »a climate of high trust not only between the teacher and student, but also among the students, where all are safe from ridicule« (Hattie & Clarke, 2019, p. 29-30). Zudem hängt die Qualität der Feedbackkultur von den »mind-sets« ab, in die das Lernen eingebettet ist. Sie gedeiht, wenn Lernende und Lehrende Herausforderungen als persönliche Wachstumschancen begreifen und Fehler nicht nur toleriert, sondern als Lerngelegenheiten aufgewertet werden.

Hattie und Clarke unterscheiden zwei grundlegende Formen des Feedbacks. Das aus ihrer Sicht vorrangige »in-lesson verbal feedback« (Hattie & Clarke, 2019, S. 81-122.) realisiert sich dialogisch in den vielfältigen Kommunikationsvollzügen tagtäglichen Unterrichtens. Dagegen ergeht das »post-lesson feedback« schriftlich, wobei hier qualitative wie quantitative Methoden möglich sind. Da ein Ad-Hock-Feedback in Gefahr steht, von den subjektiven Impulsen und persönlichen Wahrnehmungen der Lehrkraft dominiert zu werden, haben sich im schulischen Kontext standardisierte Methoden des Feedbacks etabliert. Hier wird die Perspektive der Lernenden über Fragebögen eingeholt, die im Kontext empirischer Unterrichtsforschung entwickelt und validiert worden sind (Zierer u. a., 2019, S. 34-35).

Bei aller Anschlussfähigkeit lässt sich das von Hattie inspirierte Konzept eines Lernens durch Feedback nicht bruchlos auf die Konfi-Arbeit beziehen. Denn Hattie bezieht sich auf den Schulunterricht, mit dem Ziel, Lernprozesse in diesem Kontext formaler Bildung wirksamer und effektiver zu gestalten. Dagegen handelt es sich bei der Arbeit mit Konfirmand:innen um ein non-formales Bildungsangebot evangelischer Kirchen (vgl. Simojoki, 2019), in dem wirksames (powerful) Lernen, wie im vorigen Kapitel deutlich wurde, nur ein Qualitätsmerkmal neben anderen ist. Gerade angesichts der für die neuere Entwicklung dieses Arbeitsfeldes charakteristischen Nähe zu Zielen und Arbeitsformen der Jugendarbeit lohnt es sich, auch die konzeptionelle Debatte in diesem Bereich im Blick zu haben. Dabei rücken zwei zusammenhängende

Konzepte in den Fokus: Partizipation und Empowerment, die mit Jon Ord (2016, p. 66-76) als ›defining procedural principles‹ der Jugendarbeit verstanden werden können. Sie sind auf zwei Ebenen mit Feedback verbunden: Zum einen kann Feedback ein wichtiges Medium von Partizipation und Empowerment in der Konfi-Arbeit sein. Zum anderen stehen beide Begriffe für regulative Prinzipien, an denen geprüft werden kann, ob das eingeholte Feedback wirklich zur Verbesserung der Konfi-Arbeit beiträgt.

Wie im vorigen Kapitel ausgeführt, geht Partizipation nicht in seiner Alltagsbedeutung auf, meint also weit mehr, als dass Jugendliche sich an einer Aktivität beteiligen. Vielmehr sind es – wieder Ord (2016, p. 66-67) folgend – vier Faktoren, die Prozesse in der Jugendarbeit im Sinne von Partizipation qualifizieren: Verantwortlichkeit, Entscheidungsfindung, Engagement und Handeln (Action). Alle vier Aspekte lassen sich auf Feedback in der Konfi-Arbeit übertragen. Eine partizipatorische Feedbackkultur versteht Jugendliche als mitverantwortliche Akteur:innen bei der Durchführung und Qualitätsentwicklung von Konfi-Arbeit. Daraus folgt, dass sie idealerweise nicht nur an den wesentlichen Entscheidungsprozessen – etwa hinsichtlich der Themen, der Arbeitsformen oder spirituellen Gestaltung der Konfi-Arbeit – beteiligt sind, sondern auch den Feedbackprozess selbst beeinflussen und mitgestalten können. Je mehr dies gelingt, desto eher werden sich Jugendliche in diesen Prozess einbringen und sich mit ihm identifizieren. Idealerweise sollte sich Partizipation im Feedbackprozess in konkreten Praktiken widerspiegeln, indem Jugendliche etwa eigene Fragebogenitems formulieren, Ergebnisse diskutieren und Vorschläge für die Umsetzung von Veränderungen machen.

Das Empowerment-Konzept (vgl. Barry, 1996; Bucher & Domsgen, 2023) akzentuiert in zweifacher Hinsicht die Machtdimension der Arbeit mit Jugendlichen. Kritisch sensibilisiert diese Perspektive für die strukturellen Asymmetrien, die Feedback-Prozessen, ob offen oder latent, auch im kirchlichen Kontext unweigerlich zugrunde liegen: Solche Prozesse werden in der Regel von Hauptamtlichen initiiert und gesteuert, die dann auch über das Maß an Partizipation entscheiden. Konstruktiv verweist Empowerment auf die Notwendigkeit, Jugendliche nicht nur zu befähigen, sondern auch zu bevollmächtigen, ihren Einfluss in der Konfi-Arbeit geltend zu machen – nicht nur dadurch, dass sie Feedback geben, sondern indem sie über Feedback selbst Entwicklungsverantwortung wahrnehmen. In diesem Sinne mahnt auch die EKD in ihrer Richtungsanzeige »Religiöse Bildungsprozesse ermöglichen« dazu, in der kirchlichen Bildungsarbeit stärker darauf zu achten, dass »junge Menschen in hinreichendem Maße und in angemessener Form an Prozessen der Bildungssteuerung beteiligt sind« (EKD, 2022, S. 60). Vor diesem Hintergrund wird deutlich: In der Konfi-Arbeit gehen eine subjektorientierte Feedbackkultur und eine jugendbewegte Kirchenentwicklung Hand in Hand.

Schließlich sprechen auch theologische Gründe für eine feedback-gestützte Profilierung der Konfi-Arbeit. Die für die reformatorische Tradition grundlegende Lehre vom allgemeinen Priestertum beinhaltet in pädagogischer Hinsicht eine enorme Freisetzung: Nicht nur die geweihten Priester, sondern alle getauften Christen sind von Gott in den geistlichen Stand berufen, dürfen die Schrift auslegen und über die rechte Lehre urteilen. Daher können auch die Inhalte, Methoden und Strukturen der Konfi-Arbeit nicht allein von den Hauptamtlichen bestimmt werden. Daraus erwächst dann aber auch eine vorrangige Bildungsaufgabe: Im Kontext der Konfi-Arbeit sollen Jugendliche befähigt werden, ihren mündigen Willen zur Mitgestaltung in der Kirche geltend zu machen. Insofern kann Feedback als eine Ausdrucksform und zugleich als ein Lernfeld christlicher Freiheit verstanden werden.

Die bisherigen Überlegungen dienen nicht nur dazu, Feedbackprozesse in der Konfi-Arbeit konzeptionell zu fundieren. Sie sollen zudem den breiteren Rahmen aufspannen, in den der spezifische Fokus dieser Studie eingeordnet werden soll. Wenn im Folgenden die Potenziale und Grenzen digitaler Feedback-Tools ausgelotet werden, ist damit nicht gemeint, dass Feedback in der Konfi-Arbeit ausschließlich auf diesem Weg eingeholt werden soll. Vielmehr können digitale Medien zu einer Feedback-Kultur beitragen, in der standardisierte Fragebögen ebenso einen Platz haben wie mündliche Rückmeldungen in den vielfältigen dialogischen Interaktionsvollzügen der Konfi-Arbeit (zur Vielfalt von Feedback-Methoden in der Konfi-Arbeit vgl. Redhead & Thiele-Petersen, 2023, S. 197-200).

Auch wegen dieser vernetzten Komplementarität, in der mündliche und schriftliche, qualitative und quantitative Feedbackformen sich wechselseitig ergänzen, wird in dieser Studie das Feedbackkonzept dem Evaluationskonzept vorgezogen. Hinzu kommt: Während der Evaluationsbegriff oft lediglich mit Fremdevaluationen in Verbindung gebracht wird und daher tendenziell negativ besetzt ist, bringt der Begriff des Feedbacks die subjektförderliche Intention des i-konf-Projekts angemessener zum Ausdruck.

In den Gemeinden dürfte die Bedeutung und der faktische Einsatz von Feedback bislang sehr unterschiedlich gehandhabt werden. Dass zumindest bei einigen Verantwortlichen bereits eine hohe Sensibilität für die Bedeutsamkeit von Feedback besteht, zeigt sich an einigen Antworten aus der Studie. Die Mitarbeitenden in dem befragten Jahrgang wurden in der ersten Befragung gebeten, die Wichtigkeit von Feedback in ihrer Konfi-Arbeit einzuschätzen (WF27: Wie wichtig ist das Feedback der Konfirmand:innen in Ihrer Konfi-Arbeit? Bitte erläutern Sie dies in wenigen Sätzen). Besonders interessante Zitate aus den insgesamt 184 Antworten werden im Folgenden aufgeführt:

- *»Feedback bedeutet: Qualitätskontrolle sowie Teilhabe an Entwicklungsschritten nachfolgender Generationen. Daher sehr wichtig«*

- *»Feedback ist total wichtig. Konfis sind Gemeinde von morgen, wenn unsere Arbeit an den Bedürfnissen der Konfis vorbei geht, gibts morgen keine Gemeinde mehr.«*
- *»Feedback ist zur Verbesserung der Konfi-Arbeit aber auch zum Einüben in die Feedbackkultur ein wesentlicher Bestandteil der Arbeit mit den Jugendlichen«*
- *»Feedback meist ohne wirkliche Kritik. Dadurch eher unwichtig. Sollte es Kritik geben, wird diese natürlich wichtig und ernst genommen.«*
- *»Feedback dient zur »Optimierung« Nicht nur das der Konfis ist mir wichtig, auch das der Eltern → Thema Beziehungsarbeit«*
- *»Sehr wichtig, weil es darum geht, dass die Konfis sich als Personen wahrgenommen fühlen und auch mit all Ihren Fragen und Themen. Dazu braucht es ein gutes Feedback.«*

Insgesamt wird die hohe Bedeutung von Feedback betont. Viele erläutern den Wunsch, die Konfi-Arbeit weiterzuentwickeln und die Sichtweisen und Bedürfnisse der Konfirmand:innen dabei einzubeziehen. Dabei wird eher selten auch das Feedback anderer Zielgruppen (Teamer:innen oder Eltern) in der Konfi-Arbeit genannt. Auch fällt auf, dass noch nicht bei allen ein regelmäßiges und systematisches Feedback etabliert ist.

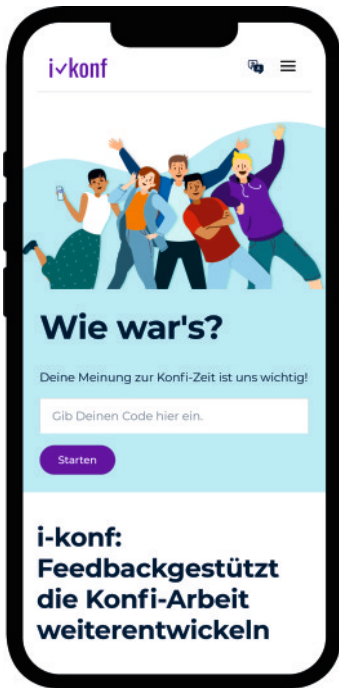
2.3 Zum Potenzial digitaler Medien: Das Feedback-Tool i-konf

Im Folgenden werden die Potenziale und Grenzen des digitalen Feedback-Tools i-konf ausgelotet. Hierbei ist zu beachten, dass Feedback in der Konfi-Arbeit nicht ausschließlich auf diesem Weg eingeholt werden sollte. Vielmehr können digitale Medien zum Beispiel Grenzen mündlichen Feedbacks kompensieren und zum Aufbau einer Feedback-Kultur beitragen.

Die bundesweiten Gesamtergebnisse der Konfi-Studien bieten von je her auch hilfreiche Handlungs- und Reflexionsimpulse für die Konfi-Arbeit vor Ort. Konfi-Verantwortliche sind aber auch daran interessiert, was genau in der eigenen Gemeinde gut gelingt oder verbessert werden könnte. Eine empirische Studie kann kontextgebundene Auswertungen nicht leisten.

Daher entstand im Kontext der 3. Konfi-Studie ein neues Angebot, das seit Herbst 2022 kostenfrei zur Verfügung steht: i-konf, das interaktive Feedback-Tool für die Konfi-Arbeit. Mit dem Tool können sowohl die Konfirmand:innen als auch die Mitarbeitenden mit dem Smartphone befragt werden. So können ganz einfach Einblicke in die Rückmeldungen der Jugendlichen und Mitarbeitenden gewonnen werden. Wie zufrieden, sind die Jugendlichen? Was könnte verbessert werden? Welche Themen wünschen sie sich?

Abbildung 3:
i-konf Handyansicht



Für die Nutzung von i-konf ist keine Installation erforderlich, jedes internetfähige Gerät kann für die Befragung genutzt werden. Nach dem Anlegen eines Accounts durch eine:n Gruppenverantwortliche:n unter www.i-konf.eu wird eine vordefinierte Befragung ausgewählt, die auf den Fragen der Konfi-Studien basiert. So können die gewonnenen Ergebnisse auch mit den Konfi-Studien abgeglichen werden. Die entsprechenden Grafiken finden sich unter www.i-konf.eu/vergleichsdaten-studie.

Die angebotenen Standard-Fragebögen (wahlweise einsetzbar zu Beginn oder am Ende der Konfi-Zeit) lassen sich auf die eigene Gemeinde anpassen, indem vorhandene Fragen gestrichen oder eigene Fragen ergänzt werden. Zudem stehen verschiedene Zusatzmodule zur Digitalisierung, Inklusion, kirchlichem Leben und ehrenamtlichem Engagement zur Verfügung. An dieser Stelle liegt ein großes Potenzial, die Konfirmand:innen selbst oder zumindest die Teamer:innen in die Fragebogenerstellung einzubeziehen und

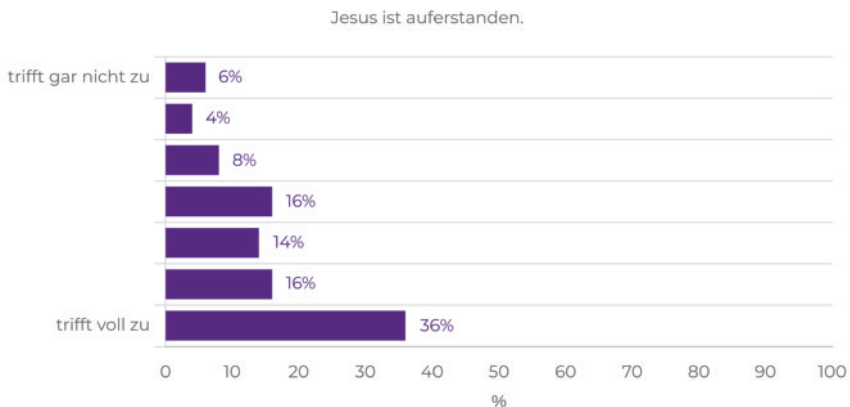
so ihre Partizipation zu fördern und die bei vielen Jugendlichen vorhandene digitale Kompetenz zu nutzen.

Durch einen Link oder einen QR-Code wird die gemeinsam erstellte Befragung an die Konfirmand:innen geschickt. Hierfür könnte zum Beispiel die Chatfunktion der KonApp genutzt werden. Die Jugendlichen füllen den Fragebogen (am besten während eines Konfi-Treffens bzw. beim Konfi-Unterricht) innerhalb von 10-15 Minuten am Smartphone oder auf Papier aus. Durch die Anonymität der Befragungen äußern sich hier erfahrungsgemäß auch diejenigen, die sich in mündlichen Feedbackrunden durch die Gruppen-Dynamik gehemmt fühlen oder sich nicht trauen, kritisches Feedback zu äußern. Auch fehlende Jugendliche können die Befragung ganz einfach zuhause am Smartphone nachholen, sodass keine Meinung ungehört bleibt.

Direkt nach Abschluss der Befragung kann die verantwortliche Person die Ergebnisse als Grafiken oder Tabellen herunterladen. Das bietet eine ideale Ausgangsbasis für einen Blick auf die Rückmeldungen der Jugendlichen im Konfi-Team oder auch für eine Vorstellung der Konfi-Wahrnehmungen im Gemeindekirchenrat oder beim Elternabend.

i-konf lässt sich außerdem didaktisch einsetzen. In den Fragebögen positionieren sich die Jugendlichen zu ihren Erfahrungen in der Konfi-Zeit, zu ihren Werten und ihren Einstellungen zu Glaube und Kirche. Da die Ergebnisse unmittelbar nach der Befragung zur Verfügung stehen, können die Antwortverteilungen gemeinsam mit den Jugendlichen per Beamer angeschaut werden. Auf der Grundlage der Antworten aller, die unmittelbar im Raum sind, können Diskussionen entstehen, bei denen es um die Jugendlichen selbst und ihre eigene Meinung geht. Die Fragebögen bieten damit wertvolle Anknüpfungspunkte, um in Themen einzusteigen oder umstrittene Themen zu diskutieren.

Abbildung 4: Exemplarische Ergebnisgrafik einer Konfi-Gruppe »Jesus ist auferstanden« aus i-konf



Was bedeutet es zum Beispiel, wenn 18 % der Jugendlichen ablehnend gegenüber der Aussage »Jesus ist auferstanden« positionieren? Welche Gründe haben sie? Welche Fragen und Zweifel bestehen bei dem Thema?

Die Befragung der Mitarbeitenden lohnt sich vor allem dann, wenn in größeren Teams gearbeitet wird. Hier ergibt sich die Chance, ein Stimmungsbild der gesamten Mitarbeitenden-Gruppe einholen zu können und dieses zum Beispiel in Vor- und Nachbereitungstreffen zu reflektieren. Das digitale Feedback ist insbesondere bei Mitarbeitenden interessant, die nur unregelmäßig in der Konfi-Arbeit mitwirken und daher gegebenenfalls nicht regelmäßig in Vorbereitungstreffen anwesend sind. Auch ihre Meinung kann auf digitale Weise schnell und unkompliziert erfragt werden.

Besonders Interessierte haben neben der Auswertung ihrer Konfi-Arbeit vor Ort auch die Möglichkeit, übergreifende Auswertungen zu erstellen, indem verschiedene Gemeinden ihre Daten für eine selbst definierbare »Dachorgani-

sation« zusammenführen. Auf diese Weise können Befragungen verschiedener Konfi-Gruppen zum Beispiel auf Kirchenkreisebene einzeln und gemeinsam ausgewertet werden. Die Anonymität und der Datenschutz bleiben hierbei selbstverständlich gewahrt. Diese Option erscheint angesichts vieler Fusionsprozesse und Neukonzeptionierungen der Konfi-Arbeit besonders interessant.

Unter www.i-konf.eu/hilfe finden sich Schritt-für-Schritt-Anleitungen sowie Video-Tutorials zur Arbeit mit i-konf, zudem sind didaktische Arbeitshilfen zum Einsatz von i-konf in einer Konfi-Stunde bereitgestellt.

Für Konfi-Freizeiten und -Camps gibt es unter www.i-eval-freizeiten.de ein eigenes, ganz parallel aufgebautes Online-Tool mit Fragebogen-Vorlagen für mehrtägige Veranstaltungen. Die Funktionen sind identisch, auch dieses Tool ist kostenfrei. Sowohl i-konf als auch i-EVAL-Freizeiten werden in den nächsten Jahren kostenfrei erreichbar bleiben, was durch finanzielle Unterstützungen unter anderem aus der EKD und aus dem Bundesjugendministerium ermöglicht wird.