

LAAW-Positionen zu zentralen Themen der Weiterbildungskonferenz NRW

Die Landesarbeitsgemeinschaft für eine andere Weiterbildung NRW e.V. (LAAW) sieht in der Weiterbildungskonferenz NRW die Chance, zukunfts- und sachorientierte Positionen zu entwickeln, damit die Weiterbildung ihren gesetzlichen Auftrag qualitativ erfüllen kann. Dazu gehört, dass den aktuellen Weiterbildungsbedarfen aller Menschen in NRW Rechnung getragen wird. Die Zufriedenheit der Teilnehmenden mit den Angeboten ist der zentrale Maßstab für eine gelungene Weiterbildung.

Mit Blick auf die aktuell geführten Diskussionen in den beiden Arbeitsgruppen der Weiterbildungskonferenz sind für die LAAW folgende Punkte zentral:

AG 1 „Zukunftsfeste Systeme und Strukturen“

Berichtswesen

Die LAAW plädiert für einen zügigen Aufbau eines landeseinheitlichen Berichtswesens. Eine Grundlage hierfür kann der Vorschlag des Gesprächskreises aus dem Jahr 2000 sein (vgl. „Lernende fördern – Strukturen stützen“ Abschlussbericht des DIE, Februar 2011, S. 275). Mit Blick auf die Teilnahme könnten die Kategorien „Alter“ und „Geschlecht“ in die Datenerhebung einbezogen werden. Auf die Erhebung sensibler, personenbezogener Daten wie bspw. Herkunft, Bildungsabschlüsse, Erwerbsstatus sollte im Sinne des Datenschutzes, der Achtung des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung und des Diskriminierungsverbots verzichtet werden.

Die Entwicklung eines landeseinheitlichen Berichtswesens kann nur unter Einschluss der Weiterbildung und unter Berücksichtigung vorhandener Erhebungsverfahren erfolgen. Hierzu zählen das Berichtswesen der Landeszentrale für politische Bildung NRW sowie die Erhebungsverfahren der Landes- und Bundesverbände. Ziel sollte sein, ein landeseinheitliches „Basismodul“ zu entwickeln, das für bestimmte Sonderanliegen ohne großen Mehraufwand erweiterbar ist (bspw. mit Blick auf das Berichtswesen der Landeszentrale für politische Bildung). Das Berichtswesen sollte nicht nur quantitative, sondern auch qualitative Auswertungen ermöglichen.

Grundlegende Ziele und Anforderungen an ein landeseinheitliches Berichtswesen sollten in einem vom Land geförderten Modellprojekt über den Gesprächskreis für Landesorganisationen der Weiterbildung in NRW entwickelt werden. Aufgabe eines solchen Projektes wäre es zudem, Vorschläge zu unterbreiten, in welchem Rahmen die Ergebnisse des Berichtswesens ausgewertet werden, bspw. in einem zu schaffenden Landesbeirat, in dem alle weiterbildungsrelevanten

Akteure vertreten sind und in dem Schlussfolgerungen bzw. Empfehlungen zur Entwicklung der Weiterbildung formuliert werden.

Fördersystematik

Die aktuelle Fördersystematik hat sich im Großen und Ganzen bewährt. Die Förderparameter (Stellen, Unterrichtsstunden, Teilnahmetage) sichern die Hauptberuflichkeit – und damit die Qualität der Weiterbildung und ein für große Teile der Bevölkerung bezahlbares Weiterbildungsangebot. Darüber hinaus trägt die Förderung der Unterrichtsstunden und der Teilnahmetage in weiten Teilen der Bildungsarbeit zur Finanzierung der Honorare für das nicht hauptberufliche pädagogische Personal bei. Der Teilnahmetag ist auch in Zukunft für Weiterbildungseinrichtungen ein zentraler Förderparameter: sowohl für Tagungshäuser als auch für Einrichtungen ohne eigenes Tagungshaus. Der Mix aus Personalkostenförderung und Maßnahmenförderung sichert so langfristig die Qualität der Weiterbildung und die Existenz von Einrichtungen, die über keine finanzstarken Träger verfügen, gleichwohl aber wichtige Zielgruppen erreichen und damit entscheidend sind für eine hohe Weiterbildungsbeteiligung in der Bevölkerung.

Die Fördersystematik soll nach Auffassung der LAAW so weit wie möglich erhalten bleiben, aber Spielraum für Entwicklungsaufgaben und neue Herausforderungen ermöglichen. Diese stellen sich vor allem auf der Ebene der einzelnen Einrichtung, sei es mit Blick auf neue Zielgruppen und Angebotsformate, sei es in Bezug auf konzeptionelle Überlegungen, denen die Weiterbildung Rechnung tragen muss (Stichworte: Europäischer Bezugsrahmen, soziodemografischer Wandel, weiterbildungsbenachteiligte gesellschaftliche Gruppen). Damit Innovationen „von unten, „von innen“ möglich werden, sollte den Einrichtungen aus den nach dem WbG zur Verfügung gestellten Mitteln ermöglicht werden, einen bestimmten Anteil der Förderung für Entwicklung und Innovation eigenverantwortlich einzusetzen. Fördersystematisch könnte das bedeuten: Eine Einrichtung darf bspw. bis zu 3 oder 5 % des eigenen WbG-Förderbudgets für Experimentier- und Entwicklungsaufgaben einsetzen. Dieses Budget darf für neue Angebotsformate, zur Konzeptentwicklung und für Projekte zur Zielgruppenarbeit/Inklusion genutzt werden. Der Nachweis über die Verwendung kann durch einen qualitativen Bericht erfolgen, der zusammen mit der üblichen Jahresrechnung bei der jeweiligen Bezirksregierung eingereicht wird. Zugleich reduziert die Inanspruchnahme des „Experimentier- und Entwicklungsbudgets“ die Leistungszahlen im Bereich Maßnahmenförderung (d.h. für die Summe des in Anspruch genommenen Experimentierbudgets müssen entsprechend weniger Teilnahmetage und Unterrichtsstunden nachgewiesen werden). Die Nutzung oder Nichtnutzung dieses Budgets sollte freiwillig bleiben.

Professionalisierung, Qualifizierung, Support und Landesinstitut

Die Stärkung des haupt- und nebenberuflichen pädagogischen Personals ist eine wichtige Aufgabe, für die allerdings in den vergangenen Jahren häufig Ressourcen und entsprechender Support fehlten. Die LAAW begrüßt, dass die Landespolitik und auch das Evaluationsgutachten dem Thema „Qualifizierung und Support“ große Bedeutung beimessen, denn der hohe Standard der professionellen Arbeit kann bei wachsenden Aufgaben nur gehalten und ausgebaut werden, wenn dies entsprechend unterstützt wird.

Sofern ein Landesinstitut auf den Weg gebracht wird, ist es nach Auffassung der LAAW wichtig, dass bereits bei der Konzeption die zentralen Akteure der Weiterbildung (ministerielle Fachabteilungen, der Gesprächskreis, die Fachwissenschaft) in die Planung einbezogen werden. In einem Institut für Bildung sollten unter dem Aspekt eines Konzepts des lebensbegleitenden Lernens alle Bildungsbereiche angesiedelt sein und mit entsprechenden Ressourcen ausgestattet sein. Sollte ein entsprechendes Vorhaben vorerst nicht zu finanzieren sein, sollte über eine sinnvolle Zwischenlösung mit wenig Verwaltungsaufwand, geringen Kosten und Mitsprache der Weiterbildung sowie Einbeziehung der Kompetenzen aus der Weiterbildung nachgedacht werden.

Eine Arbeitsstelle mit einem bestimmten Budget, die den wichtigsten Supportbedarfen Rechnung trägt, ist unseres Erachtens ein sinnvoller Schritt und kann ein Modell sein auf dem Weg zu einem Landesinstitut. Die Ziele und Aufgaben dieser Arbeitsstelle (oder einer Fachabteilung im Landesinstitut) sollten unter Einbeziehung der ministeriellen Fachstellen, der weiterbildungspolitischen Vertretung und der Fachwissenschaft gemeinsam entwickelt werden. Dabei könnte eine wichtige Aufgabe der Arbeitsstelle in der Koordination und im Transparentmachen bereits vorhandener Fortbildungen und Supportleistungen innerhalb der Weiterbildungslandschaft liegen.

Für zentrale Aufgaben, bspw. im Rahmen des sich abzeichnenden Generationenwechsels im pädagogischen und im Leitungspersonal, sind besondere Anstrengungen notwendig, die auch der finanziellen Unterstützung des Landes bedürfen. Genannt sei hier bspw. die Vorbereitung auf Leitungsaufgaben für NachrückerInnen (Stichwort: Ariadne-Fortbildung).

Für ein Landesinstitut (bzw. eine Arbeits- oder Koordinierungsstelle) sind zentrale Aufgaben:

- Auswertung Berichtswesen, In-Beziehung-Setzen zu Entwicklungsfragen
- Ermittlung von Supportbedarfen, Einbeziehung von vorhandenen Supportangeboten aus der Weiterbildung und, sofern diese fehlen, Entwicklung von entsprechenden Angeboten
- Unterstützung in grundlegenden Entwicklungsfragen (bspw. Bildungsnetzwerke, Weiterbildungsberatung, „Bildungsferne“, europäische Herausforderungen)
- Stärkung der Professionalität (HpM und NpM) durch Fortbildungen (den Zugang zu vorhandenen Angeboten erleichtern, bspw. über ein gesondertes Internetportal)

Landeseinheitliche Weiterbildungspolitik

Die LAAW begrüßt eine stärkere Abstimmung, plädiert für eine interministerielle Arbeitsgruppe mit echter Abstimmung. Auch ein Landesbeirat wird von der LAAW befürwortet. Die Aufgaben und die Besetzung müssen die wichtigsten Akteure berücksichtigen (VertreterInnen der Ministerien, der Weiterbildung, der Fachwissenschaft sowie die Perspektive der Teilnehmenden)

AG 2 „Zukunftsfähige Qualität, Inhalte, Synergien“

Einbindung von besonderen Zielgruppen

„Weiterbildung ist für alle Mitglieder der Gesellschaft unverzichtbar. Da die Chancen zur Weiterbildungsbeteiligung jedoch ungleich verteilt sind, suchen Weiterbildung und Weiterbildungspolitik nach Wegen, um mehr Bildungsgerechtigkeit zu erreichen.“ Mit diesen Sätzen hat die AG Bildungsgerechtigkeit des Gesprächskreises für Landesorganisationen der Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen in einem Thesenpapier vom Dezember 2011 unter der Überschrift „Bildungsgerechtigkeit und Weiterbildung“ die Position der gemeinwohlorientierten Weiterbildung in NRW beschrieben. Die dort formulierten Aussagen beschreiben zugleich die Positionen der LAAW zu diesem Thema.

Es ist der LAAW ein besonderes Anliegen, dass die Chancen, die Weiterbildung eröffnet, auch jenen Mitgliedern unserer Gesellschaft zuteilwerden, die aus den unterschiedlichsten Gründen in ihren Möglichkeiten auf Entfaltung und Teilhabe benachteiligt sind. Deshalb unterstützen wir alle Bemühungen, die den Zugang erleichtern. Diese Aufgabe betrachten wir als besondere Herausforderung für Weiterbildung und Weiterbildungspolitik. Wie dies am besten geschehen kann, sollte zwischen den maßgeblichen Akteuren im Dialog geklärt werden.

Welche Wege den größten Erfolg versprechen, ist nicht ohne Weiteres erkennbar. Unterstützt werden sollten aber solche Ansätze, die sich in der Praxis und Modellvorhaben bewährt haben (Stichwort: aufsuchende Bildungsarbeit). Die Einbeziehung von Brückenmenschen bzw. von ExpertInnen mit Milieukennntnis verspricht bessere Zugänge und bedarfsorientierte Angebote. Neue Formate lassen sich jedoch nicht immer durch die vorhandenen Förderinstrumente angemessen finanzieren. Deshalb sollte es Einrichtungen, die sich in diesem Segment engagieren (wollen), im Rahmen des einrichtungsbezogenen WbG-Budgets ermöglicht werden, diese Angebote in Projektform zu finanzieren (vgl. hierzu die Vorschläge zur Fördersystematik auf Seite 2 dieses Papiers: „Eine Einrichtung darf bspw. bis zu 3 oder 5 % des eigenen WbG-Budgets für Experimentieraufgaben einsetzen ...“).

Zugleich müssen andere Fördertöpfe des Landes, die ebenfalls über Bildungsmaßnahmen Chancengleichheit fördern und den Zusammenhalt der Gesellschaft unterstützen wollen, für die Weiterbildung geöffnet werden (so zum Beispiel die Förderprogramme im Bereich der Integration). Selbstverpflichtung durch Zielvereinbarung – wie bereits praktiziert – kann hier ein weiteres sinnvolles Mittel sein. Hingegen wird die Festlegung von festen Quoten für jede Einrichtung der Weiterbildungspraxis und dem Anliegen nach stärkerer Weiterbildungsbeteiligung von Menschen mit Distanz zur Weiterbildung nicht gerecht. Um so wichtiger ist es, dass vorhandene Distanzen der Weiterbildung zu den Zielgruppen abgebaut werden. Hier sind die Weiterbildung und das Land gefordert. Fortbildungen und die Bereitstellung der dafür benötigten Ressourcen sind wichtige Erfolgsfaktoren.

Besondere Aufmerksamkeit bedarf es auch für andere Zielgruppen. Hier sind sowohl ältere als auch jüngere Menschen zu nennen. Neue Weiterbildungsbedarfe führen auch hier oftmals zu neuen Angebotsformaten. Beispiele lassen sich aufzeigen. Dazu zählen produktbezogene Projekte (Beispiel Radiosendungen), Sprachcafe, Blended Learning und Angebote, die Werkstattcharakter haben und sich an Alltagsbelangen der Adressaten orientieren.

Sicherung der Qualität

Die Professionalität in der Weiterbildung ist ein hohes Gut. Fortbildungen und sonstige Unterstützungsangebote tragen dazu bei, dass die durch die Einführung von Qualitätsmanagementsystemen (QMS) und Zertifizierung erreichten Standards gesichert und weiterentwickelt werden. Die vom Land Nordrhein-Westfalen anerkannten Qualitätsmanagementsysteme wie Gütesiegelverbund Weiterbildung, EFQM, LQW und DIN ISO 9000 sorgen für die strukturelle Absicherung der Qualitätsentwicklung. Der Gütesiegelverbund Weiterbildung, selbst aus der Weiterbildung hervorgegangen, steht im engen Dialog mit der Weiterbildungspraxis, ermöglicht die Weiterentwicklung von Qualitätsstandards im Dialog. Damit diese Weiterentwicklung praktisch wirksam bleibt, braucht es Strukturen und Ressourcen für den Support.

Regionale Bildungsnetzwerke

Die Weiterbildung hat in den vergangenen Jahren intensive Anstrengungen unternommen, damit mehr Menschen von Weiterbildung profitieren. Hier spielten immer auch Kooperationsbeziehungen und Vernetzungen eine wichtige Rolle, denn über die Netzwerke lassen sich Menschen erreichen, für die häufig ein persönlicher Zugang wichtig ist.

Mit selbst initiierten Vernetzungen hat die Weiterbildung lange und zumeist gute Erfahrungen. Auch die regionalen Bildungsnetzwerke (RBN) bieten aus Sicht der Weiterbildung viele Vorteile:

- Die Arbeitsstruktur ist auf Dauer angelegt.
- Wichtige regionale Akteure werden bzw. können einbezogen werden.
- RBN sind in einem überschaubaren Rahmen organisiert.
- Es existieren wichtige Schnittstellen zur Weiterbildung.

RBN sind eine Chance zur Entwicklung von regionalen Bildungslandschaften, die aufgrund der genannten Faktoren einen Rahmen für eine verlässliche Entwicklung bieten. Darüber hinaus kann die Weiterbildung bilaterale Arbeitsbeziehungen mit Schulen in die Netzwerkarbeit einbringen (Stichwort: Weiterbildung geht zur Schule). Die Weiterbildung sieht sich von ihrem Auftrag her verpflichtet, dem lebenslangen Lernen Rechnung zu tragen. Damit Weiterbildung und Bildungsnetzwerke zueinanderfinden, kommt es darauf an, dass beide Seiten gemeinsam schauen, wie sich langfristig eine sinnvolle Zusammenarbeit entwickeln lässt.

Weiterbildungsberatung

(Weiterbildungs-)Beratung gehört bereits heute zu den zentralen Alltagsaufgaben des hauptberuflichen pädagogischen Personals. Das Gutachten des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung hat dies in seinen Befunden dokumentiert und entsprechende Empfehlungen ausgesprochen. Die Vorschläge reichen von der Berücksichtigung der Beratungsarbeit in der Förderung (Stichwort: Absenkung der pro HpM zu erbringenden Teilnahmetage bzw. Unterrichtsstunden) bis hin zum Aufbau einer landeseinheitlichen, trägerneutralen Weiterbildungsberatung. Betont wird im Gutachten, dass besonders solche Personen

Unterstützung durch Beratung bedürfen, die bislang nicht von Weiterbildung profitierten. Grundsätzlich ist zu sagen: Viele Wege der Bildungsberatung sind im Interesse der Nutzer und Nutzerinnen.

Die LAAW unterstützt den Vorschlag, vorhandene Beratungsstrukturen – sei es in der Weiterbildung, sei es in sonstigen Zusammenhängen – stärker als bislang miteinander zu vernetzen und dabei besonders aufsuchende, mobile und wohnortnahe Beratungsformen zu fördern. Auch hier sind die Kompetenzen von Menschen mit Milieukennntnis einzubeziehen. Für diese Aufgabe gibt es im Bereich der Einrichtungen in freier Trägerschaft entsprechendes Know-how und die Bereitschaft, sich hier durch Fortbildung sowie durch die Entwicklung von neuen Konzepten einzubringen. Dafür braucht es Entlastung oder zusätzliche Ressourcen. Bereits jetzt erbringen Weiterbildungseinrichtungen Beratungsleistungen, die über die übliche Angebotsberatung weit hinausgehen.

Bielefeld, den 26.02.2012