



anders – weiter – bilden



ANDERS - WEITER - BILDEN

**LANDESARBEITSGEMEINSCHAFT FÜR EINE
ANDERE WEITERBILDUNG NRW E.V.**

30 Jahre *andere* Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen



Inhaltsverzeichnis

Vorwort des LAAW-Vorstands.....	<u>06</u>
Die LAAW im dreißigsten Jahr: Rückblicke – Einblicke – Ausblicke..... <i>(Friedhelm Jostmeier, Geschäftsführer der LAAW)</i>	<u>07</u>

Rückblicke

Zwischen „ganz anders“ und dem „kleinen Unterschied“..... <i>(Dorothee Schackow, tanzhaus nrw & Norbert Reichling, Bildungswerk der Humanistischen Union)</i>	<u>11</u>
Den (Quali-)Täter/innen auf der Spur..... <i>(Kirsten Hillmann, Gütesiegelverbund Weiterbildung)</i>	<u>16</u>
Mit Milieumarketing das Angebot verbessern..... <i>(Friedhelm Jostmeier, Geschäftsführer der LAAW)</i>	<u>19</u>
Evaluation und Weiterbildungskonferenz..... <i>(Friedhelm Jostmeier, Geschäftsführer der LAAW)</i>	<u>21</u>
LAAW-Positionen zu zentralen Themen der Weiterbildungskonferenz NRW..... <i>(Positionspapier vom 26.02.2012)</i>	<u>23</u>

Einblicke

Voneinander lernen – miteinander leben.

Weiterbildung stärkt das Zusammenleben von Familien und fördert Integration

Mut tut gut!..... <i>(Marlene Gross & Andreas Raude, arbeitskreis soziale bildung & beratung)</i>	<u>30</u>
Bildungsakademie BiS fördert den Kinderschutz und stärkt Eltern und pädagogische Fachkräfte..... <i>(Katrin Tönnissen, Bildungsakademie BiS)</i>	<u>32</u>

Vorurteilsbewusste Erziehung im Kindergarten..... 34
(Farina Diekmann, Interkulturelles Bildungswerk Friedenshaus)

Das Besondere am Bildungswerk des Multikulturellen Forums e.V..... 36
(Jennifer Petrol, Bildungswerk Multi Kulti)

Die Gewalt der Sprache und die Kraft der Inklusion..... 37
(Pia Tendeng & Hanan Benzerga, Bildungswerk Stadtteil-Schule)

Mit kultureller und kreativer Bildung Kompetenzen für das Leben und für den Beruf entwickeln

Weiterbildung in vernetzten regionalen Bezügen..... 39
(Alfons Döhler, Bildungswerk Aachen)

Theaterpädagogik beim GREND-Bildungswerk..... 41
(Cord Striemer, GREND-Bildungswerk)

Theater, Clownerie und mehr – Kreative Veränderungen innerhalb des Profils des BTK..... 43
(Irmgard Schlierkamp & Lucy Haupt, BTK-Hamm)

Ein Theaterabenteuer: Eine Teilnehmerin berichtet..... 45
(Birgit Hollack, Figurentheater-Kolleg)

Kultur managen, die erfolgreiche Umsetzung der Verbindung von (Lebens-)Erfahrung und Lernen im Konzept..... 49
"Berufsbegleitende Fortbildung Kulturmanagement" für Praktiker/innen
(Ute Plaumann, Akademie Off-Theater nrw)

Politische Bildung: Es gibt nichts Gutes außer mensch tut es

Das Frauenbildungswerk des Vereins für politische Frauenbildung e.V. in Zülpich..... 51
(Sigrid Titze, Frauenbildungswerk des Vereins für politische Frauenbildung e.V.)

Dersim – Geschichte verstehen und Zukunft gestalten..... 53
(Birgit Uhing, aktuelles forum nrw)

Web 2.0 und ortsgebundene Angebote in der (politischen) Bildungsarbeit..... 56
(Frank Wittemeier, AKE-Bildungswerk)

Mit Milieukenntnissen mehr Menschen für Weiterbildung gewinnen

- „Golden Age“ – ein neuer Fachbereich in der Weiterbildung im Kreativ-Haus..... 60
(Annette Weber, Weiterbildung im Kreativ-Haus & Regina Biermann, Tänzerin und Choreografin)
- Das Marketingprojekt „Kompetenz für Kinderförderung in der Kita und der Offenen Ganztagschule (OGS)“ 63
(Petra Horstmann, PARIVital Familien- und Erwachsenenbildung)
- Milieumarketing im KOBİ – Auf der Suche nach den passenden Milieus..... 65
(Marita Klawe & Ines Potreck, KOBİseminare)
- Väterarbeit im BF-Minden..... 68
(Monika Bertus, BF-Minden)

Weiterbildung und Beratung – Neue Aufgaben, neue Chancen für Bildungseinrichtungen und Teilnehmende

- Verändern lernen – Befähigung zur Unterstützung und Teilhabe..... 70
(Nadya Homsı & Sabine Wilke, AKE-Bildungswerk)
- Integration durch Qualifizierung (IQ)..... 72
(Angelika Klotz-Groeneveld & Birgit van Tessel, Bildungswerk für Friedensarbeit)
- Wege in den Beruf – www.migra-info.de..... 73
(Angelika Klotz-Groeneveld, Bildungswerk für Friedensarbeit)
- Einmal Europa – Bonn-Tannenbusch – und zurück..... 75
(Barbara Thums-Senft, Eva Finke & Petra Aberfeld-Jelidi, Bildungswerk für Friedensarbeit & Bildungswerk interKultur)
- Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus in Nordrhein-Westfalen..... 78
(Katharina Vorderbrügge & Karsten Wilke, AKE-Bildungswerk)

Ausblicke

- Der Blick nach vorn..... 81
(Friedhelm Jostmeier, Geschäftsführer der LAAW)

Generationenwechsel in der LAAW als Lernprozess..... <i>(Matthias Alke, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung)</i>	<u>84</u>
Nachhaltigkeit entdecken – Zugänge & Formate entwickeln..... <i>(Rouven Schäfer, LAAW-Geschäftsstelle)</i>	<u>89</u>
Ein/e HPM im Wandel der Zeit..... <i>(Aki Krieger, Bildungswerk für Friedensarbeit)</i>	<u>91</u>
Welche Bedeutung hat Social Media für Bildungseinrichtungen?..... <i>(Frank Wittemeier, AKE-Bildungswerk)</i>	<u>92</u>
Danke..... <i>(Monika Schmitz-Rainer, Freies Bildungswerk)</i>	<u>96</u>

Anhang

Liste der Mitgliedseinrichtungen.....	<u>98</u>
---------------------------------------	-----------

Landesarbeitsgemeinschaft für eine andere Weiterbildung NRW e.V.

August-Bebel-Str. 135-145 | 33602 Bielefeld | Tel.: 0521/1644540 | Fax:0521/1644541

mail@laaw-nrw.de | www.laaw-nrw.de

Bielefeld 2012

Bildnachweis: aboutpixel.de (S. 1) | LEX & Geza Farkas - Fotolia.com (S. 91)

DOC RABE Media & senoldo - Fotolia.com (S. 92, 94)

Rendel Freude (S. 51, 52) | Dorothee Tietz (S. 60, 62) | und LAAW-Einrichtungen

Die LAAW wird gefördert vom:

Ministerium für
Schule und Weiterbildung
des Landes Nordrhein-Westfalen



Weiterbildung 2022: LAAW macht Zukunft – LAAW gestaltet Zukunft

- 24. April 1982: Nicole gewinnt mit „Ein bisschen Frieden“ den Eurovision Song Contest.
- 10. Juni 1982: der NATO-Gipfel findet in Bonn statt, was zu einer Großdemonstration von 500.000 FriedensdemonstrantInnen führt.
- 17. Oktober 1982: Helmut Schmidt wird durch ein konstruktives Misstrauensvotum gestürzt und Helmut Kohl tritt seine Nachfolge als Bundeskanzler an.
- 21. September 1982: ein Kreis von aktiven WeiterbildnerInnen aus der noch jungen „anderen“ Weiterbildung gründet die LAAW.

Ein klein wenig vermessen ist es schon, dass wir uns in die Reihe dieser „Groß-Ereignisse“ einordnen, aber es gibt vielleicht einen Hinweis darauf, aus welchem Zeitgeist, aus welcher gesellschaftlichen Notwendigkeit heraus immer mehr an Weiterbildung interessierte Menschen Anfang der 1980er Jahre über eine Veränderung nicht nur nachdachten, sondern sie aktiv gestalten wollten. In erster Linie in Abgrenzung zur traditionellen Erwachsenenbildung versuchte sich die „andere“ Weiterbildung an neuen Themen (Frauenbewegung, politische Bildung, Zuwanderung, Entwicklungspolitik etc.) und an neuen Arbeits- und Lebensformen.

Dass dieser Gründungsgedanke bis heute trägt, zeigen rund 45 Einrichtungen, die erfolgreich „anders“ bilden. Mit Blick auf unsere Geschichte, die Gegenwart formt und Zukunft gestaltet, haben wir in dieser digitalen Broschüre einen Rückblick auf die letzten 30 Jahre, einige aktuelle Arbeitsergebnisse und Projekte sowie einen Ausblick auf Künftiges zusammen gestellt.

Die LAAW wird seit fast vier Jahren äußerst engagiert von Friedhelm Jostmeier vertreten. Ihm verdanken wir, dass der Verband auf Augenhöhe Gesprächspartner für Politik, Verwaltung und die Partner aus der Weiterbildung wurde. Wir danken ihm und Rouven Schäfer für ihr Engagement – nach innen und außen gleichermaßen. Viele WegbegleiterInnen und PartnerInnen haben uns in den vergangenen drei Jahrzehnten unterstützt. Auch bei Ihnen möchten wir uns herzlich bedanken. Wir brauchen Sie auch in Zukunft!

*„Mit zwanzig regiert der Wille, mit dreißig der Verstand und mit vierzig das Urteilsvermögen.“
Benjamin Franklin, 1706 - 1790, amerikanischer Naturwissenschaftler und Politiker*

In diesem Sinne ...

Der Vorstand der LAAW (Wolf Gutzmer, Nathalie Nehues, Bernhard Jost, Dorothee Schackow, Andreas Lackmann und Joycelen Ujara)

Bielefeld/Dortmund, im November 2012

Die LAAW im dreißigsten Jahr: Rückblicke – Einblicke – Ausblicke

[Inhalt](#)

„Trau keinem über dreißig“ lautete eine Parole der Protestbewegung der 1960er Jahre. Die Protestbewegung gegen festgefahrene Strukturen führte in die Alternativbewegung der 1970er und 1980er Jahre. Die Suche nach Alternativen ermöglichte vielfältige Aufbrüche in der Gesellschaft und eben auch im Bildungsbereich. Die (Neu-)Entdeckung der Bedeutung von (Weiter-)Bildung und das Weiterbildungsgesetz eröffneten die Möglichkeit, auch in der Weiterbildung neue Wege zu gehen, einer „anderen“ Weiterbildung Gestalt zu geben. Und bereits am 21.09.1982 setzten sich VertreterInnen aus den noch jungen Bildungswerken zusammen, um für die gemeinsamen Anliegen eine gemeinsame Vertretung zu gründen.

Nun ja, das ist inzwischen 30 Jahre her. Der eingangs zitierte Spruch der Protestbewegung aus der Zeit der 68er findet auch heute in der „anderen“ Weiterbildung keine ernsthafte Zustimmung. Das „Andere“ immer noch im Blick, trauen uns sowohl die Teilnehmenden als auch unsere Partner in Politik und Gesellschaft. Darüber freuen wir uns. Und auch wir schätzen die Möglichkeiten, die uns das Weiterbildungsgesetz bietet, wenngleich manch Kritisches benannt werden muss. Aber vor allem der Zuspruch der Teilnehmenden ermuntert und motiviert uns, nicht stehen zu bleiben, sondern Neues auf den Weg zu bringen, damit Menschen durch „Anders – Weiter – Bilden“ unterstützt werden, um Eigenes und Gemeinsames tun zu können.

Wir haben uns bereits im Juni auf unserer Frühjahrs-MV intensiv mit dem Rückblick beschäftigt, aber auch einen Blick auf die Zukunft geworfen. Denn Zukunft gestalten, besser gestalten, im persönlichen, im gesellschaftlichen und beruflichen Bereich, insbesondere durch Weiterbildung, gehört für die Mitglieder der LAAW zum Kern des eigenen Selbstverständnisses. Ein Teil der Ergebnisse dieser Rückblicke und Ausblicke fließt in unser Jahrbuch ein. Dorothee Schackow und Norbert Reichling – letzterer selbst Gründungsmitglied der LAAW – blicken in ihrem Beitrag (Zwischen „ganz anders“ und dem „kleinen Unterschied“. Stationen der LAAW und ihrer Arbeitsbedingungen 2000-2012) auf die letzten vergangenen 12 Jahre zurück und resümieren, was sich bewährt hat und auch für Zukünftiges trägt. Kirsten Hillmann berichtet über das Engagement in Sachen Qualität und Friedhelm Jostmeier informiert über ein Projekt zum Milieumarketing.

Anschließend geht er auf die zentralen weiterbildungspolitischen Diskurse ein. Diese waren vor allem durch die 2009 und 2010 durchgeführte Evaluation und die damit einhergehenden Empfehlungen durch das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) bestimmt. Diskutiert wurden die Vorschläge seit November 2011 in zwei Arbeitsgruppen, die von Ministerin Sylvia Löhrmann im Rahmen der Weiterbildungskonferenz (WBK) initiiert wurden. Die WBK hat nach knapp einem Jahr am 24.10.2012 „Empfehlungen an die Landesregierung zur Entwicklung einer zukunftsfesten Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen“ verabschiedet. Die LAAW hat sich an diesem Prozess beteiligt und eigene Positionen eingebracht (vgl. „LAAW-Positionen zu zentralen Themen der Weiterbildungskonferenz NRW“ vom 26.02.2012).

Wie sieht „andere“ Weiterbildung heute aus? Mit welchen Angeboten und für wen präsentieren sich die Einrichtungen der LAAW? Unser Netzwerk

hat derzeit 45 Mitglieder. Es gibt Spezialisten – bspw. in der politischen und der Familienbildung – und Generalisten, die für unterschiedliche Bereiche Angebote bereit halten, und dies auch für unterschiedliche Zielgruppen. Unsere Auswahl möchten wir Ihnen in fünf Abschnitten vorstellen. Die einzelnen Beiträge geben in unterschiedlicher Weise Einblicke: Einige informieren über die Einrichtung und das jeweilige Profil. Andere stellen konkrete Angebote und Projekte vor.

Im ersten Abschnitt („Voneinander lernen – miteinander leben“) informieren zwei Einrichtungen (asb - Münster, BiS - Wuppertal) über Angebote und Arbeitsweisen der Familienbildung. Weiterbildung stärkt das Zusammenleben von Familien und qualifiziert pädagogisches Personal. Und auch die politische Bildung kann hier ihre Kompetenzen einbringen. Das zeigt das Beispiel aus dem IBZ in Bielefeld. Dem Zusammenhalt dient auch die Arbeit, die unter der Überschrift „Integration“ getan wird. Im Bildungswerk des Multikulturellen Forums in Lünen bilden schon seit Jahren MigrantInnen erfolgreich für MigrantInnen und NichtmigrantInnen weiter. Der Beitrag zeigt worauf es ankommt, damit auch Menschen mit niedrigem Einkommen den Zugang zur Weiterbildung finden. Ebenso wird dies im Artikel aus der Stadtteil-Schule in Dortmund deutlich. Wenn die räumlichen und pädagogischen Bedingungen stimmen, dann eröffnet Sprachunterricht mehr als nur das reine Sprechen. Der Sprachunterricht kann Menschen ermöglichen ihr Wissen neu zu beurteilen, zu verstehen und anzuwenden.

Mit kultureller und kreativer Bildung Kompetenzen für das Leben und für den Beruf entwickeln ist Thema der Artikel im zweiten Abschnitt. Seit mehr als 15 Jahren engagiert sich das Bildungswerk Aachen in der Fortbildung für LehrerInnen. Mit seiner Ausbildung für „Externe Schulentwicklungsbegleiter“ fördert das Aachener Bildungswerk Innovation in der Schule. Dass Theaterpädagogik und Clownerie Nutzen fürs persönliche und berufliche Leben haben, wird in den Beiträgen aus dem GREND-Bildungswerk (Essen) und dem BTK (Hamm) deutlich. Und wie aus einer Fortbildung ein „Theaterabenteuer“ mit Folgen werden kann, zeigt der ausführliche Bericht einer Teilnehmerin aus dem Figurentheater-Kolleg (Bochum). Auch der Einblick in die „Berufsbegleitende Fortbildung Kulturmanagement“ aus dem OFF-Theater (Neuss) zeigt, in welcher Weise Teilnehmende beruflich von Weiterbildung profitieren.

Neben der kulturellen und beruflichen Bildung bildet die politische Bildung einen Schwerpunkt alternativer Weiterbildung. Das Frauenbildungswerk des Vereins für politische Frauenbildung e.V. in Zülpich kann wie die LAAW in diesem Jahr auf sein dreißigjähriges Bestehen zurückblicken. Kritisches Bewusstsein stärken, Lern- und Veränderungsprozesse zu initiieren werden weiterhin die politische Bildungsarbeit in Zülpich bestimmen. „Geschichte verstehen und Zukunft gestalten“, und das auch grenzüberschreitend. Mit dem Projekt „Dersim“ zeigt das aktuelle forum aus Gelsenkirchen, wie Innovation praktisch aussieht und der Verständigung dient. Und wie das Web 2.0 in der politischen Bildungsarbeit eingesetzt werden kann, zeigt der Artikel von Frank Wittemeier aus dem AKE-Bildungswerk (Vlotho).

Auch wenn LAAW-Einrichtungen schon seit je her sozialraumorientiert arbeiten, gehört die eigene Weiterbildung der WeiterbildnerInnen zum selbstverständlichen Bestandteil unseres Professionsverständnisses. In den Jahren 2010 und 2011 hat unser Verband die neuesten Kenntnisse der Milieuforschung und des Milieumarketings zur Kenntnis genommen und für die eigene Angebotsentwicklung genutzt. Mit Unterstützung von Prof.

Dr. Jürgen Weintz (Hochschule Niederrhein) konnten die am Projekt „Beraten – Entwickeln – Verändern“ beteiligten Einrichtungen Methoden und Ansätze für die jeweils eigene Bildungsarbeit ausprobieren, vor allem unter dem Aspekt, mehr Menschen für Weiterbildung zu gewinnen. Beispiele dazu kommen aus dem Kreativ-Haus (Münster), PARIVital Familien- und Erwachsenenbildung (Lübbecke), dem KOBI (Dortmund) und dem BF-Minden.

Aber Weiterbildung ist heute mehr als reine Lehrtätigkeit. Für das pädagogische Personal haben Beratungsaufgaben in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen. Die Nähe zu den Teilnehmenden und den Milieus sind für die Beratungsarbeit von zentraler Bedeutung. Und da diese Arbeit zumeist nicht aus der WbG-Förderung finanziert wird, müssen sich Einrichtungen um entsprechende Fördertöpfe bemühen. Die vielfältigen Formen von Beratung werden in den Beiträgen aus dem AKE-Bildungswerk (Vlotho), dem Bildungswerk für Friedensarbeit und dem Bildungswerk interKultur (beide Bonn) im Kapitel „Weiterbildung und Beratung – Neue Aufgaben, neue Chancen für Bildungseinrichtungen und Teilnehmende“ deutlich.

Mit dem Kapitel „Ausblicke“ geben wir Einblicke in das, was uns aktuell in Sachen Zukunft beschäftigt. Im Artikel „Der Blick nach vorn“ wird darüber Auskunft gegeben, wie sich der Verband im Juni dem Thema Zukunft genähert hat und welche Akzente die LAAW setzen will. Matthias Alke vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) beschreibt, wie der Generationenwechsel in den LAAW-Einrichtungen als Lernprozess begriffen werden kann und was damit verbunden ist bzw. womit umzugehen sein wird. Mit einem von der Stiftung Umwelt und Entwicklung NRW geförderten Projekt beschäftigt sich Rouven Schäfer (LAAW-Geschäftsstelle). Aki Krieger (BF-Bonn) skizziert kurz den/die „HPM im Wandel der Zeit“ und Frank Wittemeier (AKE-Bildungswerk, Vlotho) stellt sich der Frage: „Welche Bedeutung hat Social Media für Bildungseinrichtungen?“ Und zum Schluss gibt es dreimal DANKE von Monika Schmitz-Rainer (Freies Bildungswerk).

Vorstand und Geschäftsführung wünschen viel Spaß beim Lesen, hoffentlich auch die eine oder andere Anregung. Und falls Sie uns etwas sagen möchten: Bitte gern!

Friedhelm Jostmeier (Geschäftsführer der LAAW)

Rückblicke

Stationen der LAAW und ihrer Arbeitsbedingungen 2000-2012

Die LAAW hat nun, wie wir plötzlich bemerken, eine 30-jährige Historie, und die Herausforderung, einige Probleme ihrer letzten 10 bis 12 Jahre zu resümieren, trifft uns als partiell befangene Zeitzeugen. Aber Rollenkonflikte zu reflektieren und zu managen gehört ja ohnehin zu unserem Alltagsgeschäft. Ausdrücklich sei auf die Vorarbeiten in unserer Jubiläums-Festschrift von 2007 verwiesen, die aus verschiedenen Perspektiven auf diese Geschichte zurückblicken.¹

1) „Was uns nicht umbringt ...“ – Leidensstationen

Die **Novellierung des Weiterbildungsgesetzes NRW** im Jahre 2000 war ein politischer Kompromiss, der einerseits Modernisierungswünsche der Politik umsetzte, andererseits Versuchungen einer radikalen Neuordnung widerstand und auf die professionelle Weiterentwicklung der bestehenden Institutionenlandschaft setzte. Als spezifisch nordrhein-westfälisches Traditionselement kann vielleicht eine gewisse Unschärfe dieses Kompromisses gelten, die sich durchaus zuversichtlich auf weitere Aushandlungsprozesse verlässt.²

Denn eine exakte Definition dessen, was zukünftig noch öffentlicher Förderung würdig sein sollte, wurde ausdrücklich der Debatte in den Regionalkonferenzen auf Bezirksebene überlassen. Diese Diskussion fand natürlich im Dunstkreis der allgemeinpolitischen und bildungspolitischen Konjunkturen statt, und die damalige Landesregierung ließ – auch durch die Ressortierung der Weiterbildung in einem Ministerium für Arbeit und Qualifikation – keinen Zweifel daran, dass Beschäftigungsfähigkeit im Zentrum des politisch Erwünschten stehen sollte. Die Diskussion um den § 11.2 des Gesetzes führte letztlich zu einer Praxis, die die Mehrzahl der Einrichtungsprofile überleben ließ. Doch sollte auch nicht übersehen werden, dass eine große Zahl von Bildungswerken, die auf kulturelle und Gesundheitsbildung spezialisiert waren und sind (und das sind nicht wenige der LAAW-Mitglieder), deutliche Angebotsveränderungen vorzunehmen hatten, zum Beispiel in Richtung anderer Bildungsbereiche oder indem sie ihre vormaligen „Herzensthemen“ mit beruflicher Ausbildung verknüpften.

Distanz, argumentative Abwehr und Sarkasmus, mit denen wir damals diese vergleichsweise starken **Steuerungsversuche** begleitet haben, sind angesichts des „guten Ausgangs“ verfliegen, und dass ausgerechnet eine CDU-geführte Regierung nach 2005 mit der Ermutigung zu einer erneut erweiterten Auslegung manche Sorge der „Alternativen“ zerstreut hat, entbehrt nicht der geschichtlichen Ironie. Die berühmt-berüchtigten „KMU“ als Zielgruppe, die „Verkäuferin von Tengelmann, die wir mit durch das Tor der Wissenschaftsgesellschaft nehmen müssen“, und andere

¹ LAAW (Hg.) anders – weiter – bilden. 25 Jahre andere Weiterbildung in NRW, Bielefeld 2007 – darin die Beiträge von Birgit Meyer-Ehlert, Paul Ciupke/Norbert Reichling und Mara Stockmann.

² Vgl. zum ersten nordrhein-westfälischen Volksbildungsgesetz Norbert Reichling, Zwischen „freier Bildungsgemeinschaft“ und „allgemeinem Bildungsbedürfnis“. Das erste bundesdeutsche Erwachsenenbildungsgesetz – Über Entstehung und Stellenwert des nordrhein-westfälischen Volksbildungsgesetzes von 1953, in: Norbert Reichling: Paul Ciupke/Bernd Faulenbach/Franz-Josef-Jelich/Norbert Reichling (Hg.): Erwachsenenbildung und politische Kultur in Nordrhein-Westfalen, Themen – Institutionen – Entwicklungen seit 1945, Essen 2003.

Zumutungen der Ära Schartau waren ja nicht in sich Absurditäten, sondern lediglich vereinfachende Zuspitzungen von Problemformulierungen, deren Berechtigung wir sehen – neben vielen anderen Imperativen und Wünschbarkeiten für die Weiterbildung.

Angesichts des hohen Anteils kleiner (weil jüngerer) Institutionen in unserem Verband hat uns die Frage der Bildungswerk-**Fusionen** stärker als andere beschäftigt: Zwar teilten wir nicht die Diagnose des Gesetzgebers, dass effektives Arbeiten von der Betriebsgröße abhängt, zumal viele unserer Einrichtungen in gut funktionierenden Verbänden mit Stadtteilarbeit, Soziokultur, Tagungsstätten, Integrationsarbeit oder Ausbildungsgängen arbeiten. Doch hat auch hier eine zurückhaltende Legislatur zu vielen und flexiblen Wegen des Zusammenschlusses oder der Kooperation geführt (und übrigens unsere Mitgliederzahl dank neuer Zugänge nicht absinken lassen).

Dass inzwischen alle LAAW-Einrichtungen ein „extern zertifiziertes“ **Qualitätsmanagement** betreiben, ohne dass es dafür eine ordentliche gesetzliche Grundlage gibt, ist ein weiterer Ausweis unserer Kompromissfähigkeit. Die Argumente des Teilnehmerschutzes und der Organisationsqualität, die für die Einführung einer solchen Zertifizierung ins Feld geführt wurden, kaschierten nur notdürftig die tatsächliche Basis: den Rückzug des Staates aus eben dieser Qualitätssicherung öffentlicher Weiterbildung durch Austrocknung ohnehin schon recht minimaler Verwaltungsstrukturen in den Bezirksregierungen. Wenn man die offen sichtbaren Gebührenkosten für dieses Verfahren einmal beiseitelässt, waren es in erster Linie die damit verbundenen Arbeitsbelastungen, die manche Einrichtungen und Kolleg/innen an die Grenze der Belastbarkeit getrieben haben: Unser organisationssoziologischer Vorteil – informelle und flache Strukturen – drohte sich nämlich durch den Formalisierungsdruck, der solchen QM-Konzepten innewohnt, in einen Nachteil zu verwandeln. Die meisten von uns, nicht alle, haben auch das überlebt, aber der Vorgang hat den Anteil unpädagogischer, unkreativer und partiell sinnloser Arbeit in unserem Berufsfeld noch einmal deutlich (und auf Dauer) erhöht.

Die Novellierung des **Arbeitnehmerweiterbildungsgesetzes** NRW 2009 entzog sich – wie vorangegangene Novellierungen – weitgehend der bildungspolitischen Debatte, wurde primär von den Tarifpartnern mit der Regierungskoalition ausgehandelt. Sie hat dem sozialen Grundrecht auf Bildungsurlaub nicht geschadet, aber ihm leider auch kein neues Leben (oberhalb der Nutzung durch etwa 0,5 % der Berechtigten) eingehaucht.

Kein bildungspolitischer Entschluss, sondern mehrere **finanzpolitische Einschnitte** waren sicherlich die gravierendsten Leidensstationen der vergangenen Jahre. Entgegen allen Phantasien über eine Steigerung des Weiterbildungsanteils am „Bildungskuchen“ erlebten die nach dem Weiterbildungsgesetz geförderten Einrichtungen Kürzungen von 27 %, in den Jahren 2003, 2004 und 2007 säuberlich verteilt auf Regierungen unterschiedlicher Zusammensetzung – für manche von uns noch flankiert durch entsprechende Reduzierungen weiterer Zuschüsse, etwa der Landeszentrale für politische Bildung. In unserem Fall traf dies Bildungseinrichtungen, deren Träger über eine Kompensation nicht einmal nachsinnen konnten. Die institutionellen und personellen Folgen dieser Schritte sind bis jetzt noch nicht exakt empirisch erfasst – Angebotsreduzierungen, Entlassungen, Lohn- und Stellenkürzungen sowie Preiserhöhungen gleichwohl flächendeckend erkennbar. Die 2011 wirksam gewordene Rücknahme eines Teils dieser Kürzungen hat etwas Luft zum Atmen und Weiterplanen gegeben – aber nur für die, die diese Jahre überlebt haben ...

2) „Wir machen unser Ding ...“

Die LAAW-Einrichtungen haben sich – ganz sicher inspiriert von den sozialen Bewegungen der 70er und 80er Jahre – auf den Weg gemacht, einen erweiterten Bildungsbegriff zu formulieren und zu leben. In erster Linie in Abgrenzung zur traditionellen Erwachsenenbildung versuchte sich die „andere“ Weiterbildung an neuen Themen (Frauenbewegung, politische Bildung, Zuwanderung, Entwicklungspolitik etc.) und an neuen Arbeits- und Lebensformen. Persönliches und politisches Engagement waren nicht nur im Privaten gefordert, sondern auch und immer mehr ganz selbstverständlich im Beruflichen. Die Grenzen waren fließend. Privates war öffentlich, Öffentliches war persönlich, Persönliches war politisch.

Die Mitarbeitenden wollten einen demokratischen Kultur- und Kunstbegriff, Basisdemokratie in den Teams, gemeinsame und bis ins Letzte ausdiskutierte Beschlüsse statt Dienstanweisungen, flache oder gar keine Hierarchien in Arbeitszusammenhängen, Gleichwertigkeit von ehrenamtlicher und bezahlter Arbeit, insgesamt lieber weniger Struktur und Steuerung, weil dies als einengend und wenig kreativ empfunden wurde. In den LAAW-Einrichtungen haben sich seit diesen Anfängen unterschiedliche Leitungsmodelle entwickelt, sie reichen von gleichberechtigten Leitungsteams bis zu Geschäftsführungsmodellen oder Rotation, von HPMS bis zu geschäftsführenden Vorständen und Teams, von Vereinen bis zur GbR.

Die Finanzierung durch das Weiterbildungsgesetz war hochwillkommen, aber die inhaltliche Ausgestaltung war „unser Ding“. Inhaltliche Autonomie war unverzichtbar, um authentisch und überzeugend aufzutreten, um in der soziokulturellen und politischen Szene anerkannt zu sein. Die Angebote wurden nicht am „grünen Tisch“ geplant, sondern mit Aktivist/innen, Künstler/innen und Teilnehmenden zusammen entwickelt. Der Kultur- und Bildungsbegriff wurde weg von der Hochkultur, der schulischen Bildung und den bildungsbürgerlichen Ansprüchen hin zu einer Kulturpraxis entwickelt, die auf Beteiligung unterschiedlichster gesellschaftlicher Gruppen setzt und besonders Jugend-, Sozial- und Umweltsarbeit mit einschließt. „Im Vordergrund steht dabei die Aktivierung aller Bevölkerungsgruppen und sozialen Milieus, um „kreative Potenziale der Lebensweltgestaltung freizusetzen und ‚Kultur für alle‘ sowie ‚Kultur von allen‘ (Hilmar Hoffmann) zu realisieren.“³

3) „... aber nicht nur für uns“

Erfolgreiches Lernen braucht eine gute Atmosphäre. Der „anderen“ Weiterbildung war es seit ihrem Start wichtig, nicht nur neue, alternative Inhalte anzubieten, sondern dieses auch in einer anderen Atmosphäre zu tun, die angenehm ist, ohne Leistungsdruck. Gerade weil die Räumlichkeiten der Einrichtungen nicht die üblichen Seminarräume oder Klassenzimmer waren, konnte mit Farbe, Licht und Ausstattung neues Lernen unterstützt werden.

Persönliche Betreuung der Teilnehmenden, freundlicher Empfang, Cafés und Aufenthaltsräume sorgten u. a. für eine hohe Kundenbindung. LAAW-Einrichtungen werden bis heute nicht nur als Lernorte, sondern auch als soziale Orte wahrgenommen. Eine langjährige Teilnehmenden-Bindung ist typisch für die LAAW. Die Angebote begleiten im Idealfall und nicht allzu selten den Lebensweg. Hier treffen sich Initiativen, Gruppierungen, Kulturvereine, Literaturgruppen, Frauengruppen, hier entstanden und entstehen gemeinsame Projekte, Ideen für Seminare, politische Aktionen, Ideen für Ausstellungen, Aufführungen usw.

³ Tobias J. Knoblich: Soziokultur und kulturelle Bildung, www.bpb.de/gesellschaft/kultur/kulturelle-bildung/60034/soziokultur [Abruf 19.10.2012].

Ein kleiner Auszug aus dem „Stundenplan“ der Werkstatt e.V. Düsseldorf 1982:

KRABELSTUBE: Elterntreff mit Marion am 9.9. um 10.30 Uhr

Literaturwerkstatt

Jugendtreff: jeden Donnerstag um 17.00 Uhr

Jugend-Video-Werkstatt

Es treffen sich:

4 freie Theatergruppen

2 Tanzgruppen

1 Jugend-Rocktheatergruppe

2 Zeitungsredaktionen

2 Frauengruppen

Friedensinitiativen

Die Grauen Panther

Lebensmittel-Coop

Die Band M.E.K. Bilk und die Theatergruppe „bühne 82“

Eine solche Verbundenheit mit der „lokalen Szene“ und ihren Akteur/innen ist bis heute wichtig für die LAAW-Einrichtungen. Damit sind sie aktuell, können schnell auf Impulse und neue Strömungen reagieren, Projekte können ökonomisch, sparsam und schlank umgesetzt werden. Das immerwährende „On“-Sein, Im-Dialog-mit-Anderen-Stehen und Kompromisse-Suchen und die Verwirklichung finanziell unsicherer Projekte fordern aber auch ihren Preis. Die Kolleg/innen der „anderen“ Weiterbildung sind, wie alle anderen auch, von den typischen Zeiterscheinungen eines anstrengenden Arbeitslebens betroffen, mit den Begleiterscheinungen „Burn-out“, Selbstaussbeutung, mangelnde Altersvorsorge, finanzieller Ruin, Ausstieg und innere Kündigung. Dass unsere Einrichtungen nicht nur ein sozialer Ort für andere sein sollen und können, sondern auch für uns selbst – diese Erkenntnis ist noch relativ frisch.

4) „Gutes bleibt“

Die oft schwierigen Arbeitsbedingungen und die Löhne auf taz-Niveau haben uns teilweise schon eine „Rotation“ beschert, die anderen Weiterbildungssegmenten noch bevorsteht – mindestens drei LAAW-Generationen sind bei uns aktiv. Die „Alternativen“ der 80er und 90er Jahre haben nun oft graue Haare, gedenken aber, etwas Bleibendes zu hinterlassen: Die Formen des Aufbruchs der Gründerjahre, Angebotsformate, Institutionenformen und Marketing haben sich zwar deutlich verändert. Dass Weiterbildungseinrichtungen jenseits aller „quadratisch-praktisch-gut“-Planungsutopien der 70er und 80er Jahre ein feines soziologisches Sensorium brauchen, um sich auf Adressat/innen am Ort, im Stadtteil, in einem bestimmten Milieu einzustellen, werden wir jedoch nicht vergessen.

Im Gegenteil, wir sagen es weiter und qualifizieren uns dafür durch neue Projekte.

Und die damit verbundene professionelle Freiheit bleibt unersetzlich: Weiterbildung ist für uns nicht „Wissensausgießung“ und „Schulung“, sondern Koproduktion mit den Lerngruppen. Dies bedeutet auch, dass Top-down-Strukturen für uns nicht in Frage kommen, sondern Freiräume für verantwortungsbewusste Abwägungen zwischen „Sache“, Menschen und Rahmenbedingungen. Alle Evaluationen der Weiterbildung sprechen übrigens eine deutliche Sprache: Von dieser Freiheit ist ein produktiver Gebrauch gemacht worden (und wir gönnen unsere freiheitliche innere Verfassung allen Kolleginnen und Kollegen in der Weiterbildung).

Wie viel Radikalität der Freisetzung pädagogischer und politischer Energien, wie viel „Anderes“ uns in all diesem Wandel erhalten bleibt, müssen dann etwas distanziertere Beobachter/innen beim 50. Jubiläum beurteilen.

Dorothee Schackow (tanzhaus nrw) & Norbert Reichling (Bildungswerk der Humanistischen Union)

Den (Quali-)Täter/innen auf der Spur

Wenn man über das Engagement der LAAW „in Sachen Qualitätsmanagement“ berichten will, dann fällt zunächst das starke Engagement von Ursula Schmidt-Bichler ins Auge, der Geschäftsführerin der LAAW und Mitinitiatorin des Projektes „Qualitätssicherung und -entwicklung in Einrichtungen der Weiterbildung im Regierungsbezirk Arnsberg“, aus dem später der Gütesiegelverbund Weiterbildung hervorging.

Als Gründungsmitglied und Mit-Geschäftsführerin des Gütesiegelverbundes Weiterbildung bereitete Ursula Schmidt-Bichler durch ihr Engagement und ihre Begeisterungsfähigkeit einen guten Nährboden für alle folgenden QM-Aktivitäten in der LAAW.

Im Mai 2003 wurden z. B. im Rahmen einer LAAW-Mitgliederversammlung Argumente für die Einrichtung eines Qualitätsmanagements sowie Beispiele für Prozessbeschreibungen diskutiert.

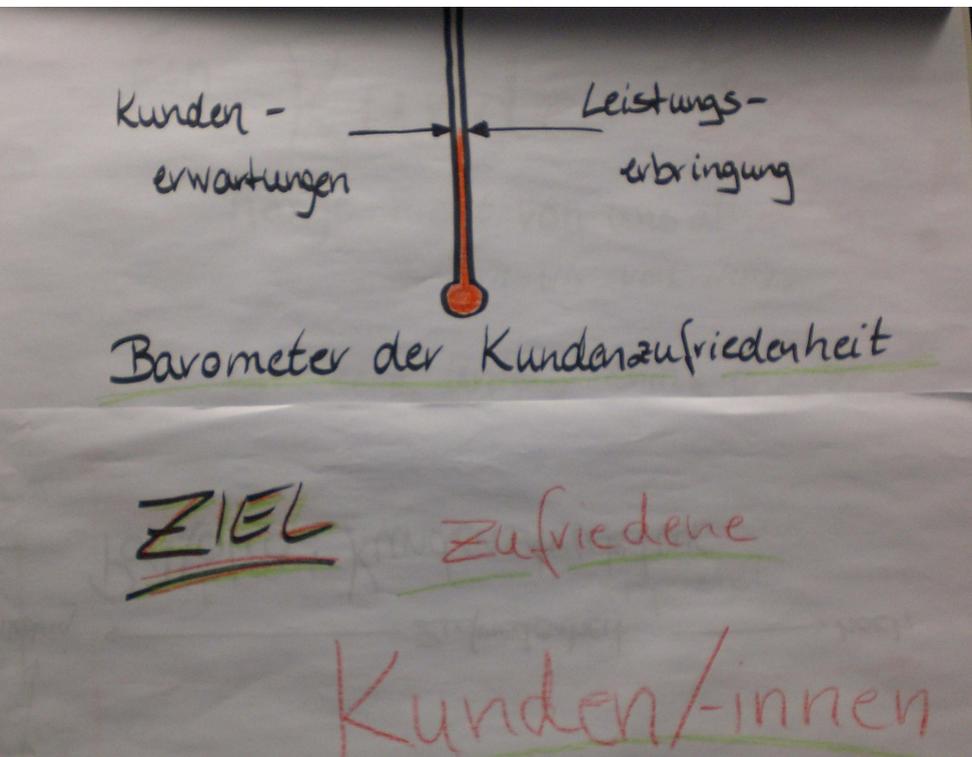
In der Steuerungsgruppe des Gütesiegelverbundes war die LAAW zu diesem Zeitpunkt bereits mit zwei Mitgliedern vertreten.

In der ersten Gutachter/innenausbildung im Februar 2004 waren 5 der 14 Teilnehmenden aus Einrichtungen der LAAW.

Das Engagement der LAAW für die Realisierung von Qualitätsmanagement innerhalb der LAAW ist jedoch nach außen hin weniger bekannt und soll deswegen in diesem Artikel näher beleuchtet werden:

Am 13. Mai 2004 trafen sich neun „Qualitäter/innen“ aus Einrichtungen der LAAW zum ersten Mal im Tanzhaus NRW, um in einer Art Qualitätszirkel das QM-System nach Gütesiegelverbund Weiterbildung zu diskutieren und um in kollegialer Beratung ein gemeinsames Handwerkszeug für die Umsetzung der Standards zu erarbeiten.

Vier der Qualitäter/innen waren als Gutachter/innen, die anderen als Qualitätsbeauftragte nach Gütesiegelverbund Weiterbildung ausgebildet – eine gute Voraussetzung, um das QM-System in seiner praktischen Umsetzung von allen Seiten zu beleuchten. Der Qualitätszirkel wurde eigenverantwortlich organisiert, die Moderation des **Quali-Zirkels der LAAW** wurde reihum organisiert und hatte ursprünglich das Ziel, bei jedem Treffen einen Qualitätsbereich durchzuarbeiten (soweit der Plan!). Zu diesem Zweck wurde vom jeweiligen Moderator bzw. der jeweiligen Moderatorin ein kurzer Input zum entsprechenden Qualitätsbereich gegeben, um dann Standard für Standard durchzugehen und zu schauen, wer da schon Beispiele zur Umsetzung vorweisen und den Kolleg/innen erklären konnte. Weitere mögliche Nachweise wurden dann jeweils diskutiert und verbindliche Maßnahmenpläne erarbeitet. Auch wenn es nicht gelungen ist, an jedem Termin des Quali-Zirkels einen Qualitätsbereich abzuarbeiten, wurde bereits innerhalb des Qualitäts-Zirkels ein kontinuierlicher



Verbesserungsprozess installiert. Die Gruppe der Quali-Täter/innen wurde selbst zum lernenden System, und sie identifizierte so manche Umsetzungsschwierigkeit, die direkt an den Gütesiegelverbund Weiterbildung zurückgemeldet wurde und für die Revision des QM-Systems nach Gütesiegelverbund 2006 genutzt werden konnte.

Als sich 2007 mittlerweile viele Einrichtungen der LAAW auf den Weg zur Einführung eines QM-Systems nach Gütesiegelverbund Weiterbildung gemacht hatten, wurde recht schnell deutlich, dass die (Quali-)Tätergruppe als selbstorganisierter Qualitätszirkel der LAAW so nicht mehr funktionieren konnte.

Das Projekt „Restrukturierung kleiner Weiterbildungseinrichtungen im Vorfeld des Qualitätsmanagements“ im Jahr 2007 bot der LAAW die Möglichkeit, für eine Gruppe von Teilnehmenden aus Kleinseinrichtungen im Rahmen einer Seminarreihe zum Thema QM relevante Themen des Qualitätsmanagements zu vermitteln sowie konkretes Handwerkszeug zur Umsetzung des Qualitätsmanagements zu entwickeln. Die Protokolle und Praxisbeispiele wurden auf einer Lernplattform für die Teilnehmenden aus den Einrichtungen veröffentlicht: Die **Q-AG der LAAW** (gerne auch als „Quack der Laahf“ ausgesprochen) war geboren!

Im daran anschließenden Transferprojekt im Zeitraum 15. Mai 2008 – 31. Dezember 2009 wurde die Seminarreihe in modifizierter Form für weitere Einrichtungen durchgeführt. Bei der Modifizierung flossen Reflexion und Auswertung der Erfahrungen des Restrukturierungsprojektes ein. Als weiterer Baustein des Transferprojektes war die Entwicklung und Erprobung von Unterstützungsangeboten vorgesehen, für Einrichtungen, die bereits gute Grundkenntnisse im QM hatten und die den Weg einer systematischen Einführung mit dem Ziel der externen Zertifizierung begonnen haben. Folgende Unterstützungsangebote konnten im Rahmen des Projektes realisiert werden:



- Beratungs- und Unterstützungsangebote für kleine Einrichtungen beim Aufbau regionaler Qualitätsverbünde
- Entwicklung eines Muster-Qualitätshandbuchs
- Workshops zu ausgewählten QM-Themen, wie z. B. „Interne Audits durch kollegiale Visitation“, „Bei uns stehen die Teilnehmenden im Mittelpunkt – Qualitätsentwicklung, ein wichtiges Instrument zur Verbesserung zielgruppenspezifischer Arbeit kleiner Einrichtungen“ und „Gemeinsam sind wir besser – Synergien bei Qualitätsentwicklung im Verbund kleiner Einrichtungen“

Schaut man auf diese kontinuierliche Entwicklung von Unterstützungsangeboten der LAAW für ihre Mitglieder „in Sachen Qualitätsmanagement“ zurück, so kann man feststellen, dass

- Innovation sich in der LAAW meistens von innen heraus und dadurch mit hoher intrinsischer **Motivation** entwickelt,
- die LAAW die Zukunft immer im Blick hat und Qualitätsmanagement dadurch schon sehr früh als wichtiges Thema erkannt wurde,
- eine Fülle von engagierten (Quali-)Täter/innen dazu ihren Beitrag geleistet hat,

und „last, but not least“:

- nachhaltige Unterstützungsstrukturen gerade für Kleinsteinrichtungen geschaffen wurden, die noch heute tragen.

Kirsten Hillmann (Gütesiegelverbund Weiterbildung)



Mit Milieumarketing das Angebot verbessern

[Inhalt](#)

Nachdem alle LAAW-Einrichtungen über ein QM-System verfügten und zertifiziert waren, galt es, sich wieder verstärkt mit der praktischen Bildungsarbeit zu beschäftigen. In vielen Einrichtungen wurde darüber nachgedacht, wie und auf welche Weise die Interessen und Bedürfnisse der an Weiterbildung interessierten Menschen besser in die Angebots- und Programmplanung einbezogen werden könnten. In der Weiterbildungsforschung sind in den letzten Jahren Konzepte und Ansätze zur Beschäftigung mit Milieus und milieuspezifischen Bildungsbedürfnissen entwickelt worden, die eine differenzierte und verbesserte Angebots- und Programmplanung versprechen. Zugleich wurden vorhandene und oftmals nicht wahrgenommene Barrieren unterschiedlichster Art in den Blick genommen, um diese zügig abzubauen. Genau hier setzte das LAAW-Projekt „Beraten – Entwickeln – Verändern“ an. Die im Rahmen der Milieu- und Bildungsforschung gewonnenen Erkenntnisse wurden zunächst durch Prof. Dr. Jürgen Weintz aufbereitet. Eine einführende Workshopreihe half den teilnehmenden PädagogInnen die milieuspezifischen Aspekte inhaltlich und organisatorisch in die eigene Bildungsplanung einzubeziehen. Von dem Projekt sollten nicht nur vorhandene TeilnehmerInnen profitieren. Auch bislang unerreichte Zielgruppen sollten durch eine an den Bedarfen der Zielgruppen verbesserte Angebotsentwicklung und Vermittlung für die Weiterbildung gewonnen werden. Eine vierteilige Workshopreihe eröffnete hierfür die Voraussetzungen.

Workshop 1 „Milieuspezifisches Marketing in Theorie und Praxis“

In diesem Workshop erfolgte eine Einführung in das Milieumarketing (SINUS-Milieustruktur, Bildungserwartungen der AdressatInnen, Besonderheiten in den Migrations- und 50plus Milieus, Übungen zur Einordnung von Personen, Sozialraumanalyse, Milieumarketing als Teil des Marketings, Produktklinik, Einzelarbeit beispielhafte milieuspezifische Angebote) . Ferner ging es um Bildungsbarrieren und Implikationen für eine milieuspezifische „barrierefreie“ Weiterbildung (Angebote, Personal, Methoden, Rahmenbedingungen, Kommunikation, Beratung, Service) sowie um Informationsmöglichkeiten. Die inhaltliche Einführung erfolgte durch Prof. Dr. Jürgen Weintz, Hochschule Niederrhein, Mönchengladbach.

Workshop 2 „Praxisprojekte entwickeln“

Ausgehend von der Analyse der eigenen Einrichtung (Was können wir (besonders gut)? Was bieten wir? Wo wollen wir hin (in den nächsten 3-5 Jahren)? Wen genau wollen wir erreichen? Was tun wir dafür oder Wie gehen wir dabei vor? Was haben wir bisher (in dieser Hinsicht) erreicht?) wurden in diesem Workshop die Praxisvorhaben (Praxisprojekte) der teilnehmenden Einrichtungen entwickelt und offene Fragen geklärt. Ferner wurden hier Instrumente des Milieumarketings vorgestellt und auf die spezifischen Belange der Einrichtungen modifiziert (Fragebogen, Auswertungsinstrumente, Analyseraster). Der Workshop wurde von der QM-BeraterInnen-Gruppe der LAAW durchgeführt.

Workshop 3 „Praxisbegleitung“

Dieser Workshop diente dem Erfahrungsaustausch, der Weiterentwicklung der Projektvorhaben und der Klärung offener Fragen. Jede Einrichtung präsentierte in Form einer Power Point Präsentation das eigene Praxisprojektkonzept. Dazu zählten die geplanten und eingesetzten Methoden, die

Daten- und Informationsgrundlage und das Evaluationskonzept. Die größten Probleme in der Umsetzung gab es in Bezug auf eine gesicherte und aussagefähige Datenbasis, denn die kommerziellen Anbieter erwiesen sich als zu teuer. Somit musste für die meisten Praxisvorhaben auf die eigenen Datenbestände zurückgegriffen werden, was zur Folge hatte, dass die Möglichkeiten, die der eigene Datenbestand bietet, stärker in den Blick genommen wurden.

Workshop 4 „Austausch über die Praxisphase und Vertiefung zur milieuspezifischen Bildungsarbeit“

In diesem Follow-Up-Workshop ging es u.a. um vertiefende Kenntnisse zu den SINUS-Milieus, um Ansätze zur Überwindung von Bildungsbarrieren, um die Anwendung des milieuspezifischen Ansatzes auf der operativen Marketingebene und um die Klärung von Fragen aus den Praxisprojekten, sowie Auswertung der Workshopreihe. Geleitet wurde dieser Workshop von Prof. Dr. Jürgen Weintz in Zusammenarbeit mit der QM-BeraterInnen-Gruppe der LAAW.

Ein weiteres wichtiges Element war die projektbegleitende Beratung, denn während der Erprobung konnten die teilnehmenden Einrichtungen die Beratungsangebote vor Ort in Anspruch nehmen. Die Beratung erfolgte durch Mitglieder der QM-BeraterInnen-Gruppe. In den Beratungen ging es v.a. um die Integration der Praxisvorhaben in die organisatorischen Abläufe der Einrichtungen. Dabei ging es in erster Linie um Fragen des Ressourcenmanagement, der Kommunikation und Kooperation der verschiedenen Arbeits- und Zuständigkeitsbereiche innerhalb der Einrichtungen, aber auch um Erfolgsfaktoren bei der Gewinnung von Teilnehmenden.

Insgesamt wurde die Workshopreihe zweimal angeboten. Für die beteiligten Einrichtungen hat das Projekt sinnvolle Anregungen und Supportangebote zur Verbesserung der Bildungsarbeit und zur eigenen Organisationsentwicklung gebracht. Die intensive Beschäftigung mit den Informationen und Arbeitshilfen hat nicht nur das Fachwissen erweitert, sondern auch für den Bildungsalltag motiviert. Und von den erstellten Materialien können jetzt weitere Einrichtungen profitieren. Im Abschnitt „Mit Milieukenntnissen mehr Menschen für Weiterbildung gewinnen“, in diesem Jahrbuch (vgl. S. 60-69), geben vier Einrichtungen einen Einblick in welcher Weise sie die Anregungen aus dem Projekt für die eigene Bildungsarbeit genutzt haben.

Friedhelm Jostmeier (Geschäftsführer der LAAW)

Die Ergebnisse der noch von der CDU-FDP-Regierung in Auftrag gegebenen Evaluation zur Weiterbildung in NRW wurden im Februar 2011 vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung e.V. (DIE) – dieses war mit der Evaluation beauftragt worden – an Weiterbildungsministerin Sylvia Löhrmann (Bündnis 90/Die Grünen) in einem Abschlussbericht überreicht. In diesem Bericht wurde der Weiterbildung insgesamt ein positives Zeugnis ausgestellt. Zugleich sprach das DIE Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Weiterbildung aus. Die Bewertung dieser Vorschläge fiel unterschiedlich aus. Zustimmung erfuhr der Vorschlag ein Institut für Bildung zu etablieren, denn seit der Auflösung der Institute in Soest und Hagen fehlt der Weiterbildung Support in Sachen Qualifizierung und Organisationsentwicklung. Abgelehnt wurde hingegen die vom Bonner Institut vorgeschlagene Fördersystematik für die Einrichtungen in anderer Trägerschaft. Aus Sicht der LAAW war es begrüßenswert, dass für kleine Einrichtungen eine Sockelförderung vorgesehen war. Jedoch hätte die Einführung der geplanten Leistungsförderung nach Durchschnittssätzen zu großen Verwerfungen geführt. Ministerin Löhrmann nahm die Vorbehalte ernst und erklärte, das Ministerium für Schule und Weiterbildung (MSW) werde die Ergebnisse und Vorschläge des DIE zusammen mit der Weiterbildung beraten und dann entscheiden, in welcher Weise Veränderungen notwendig sind. Hierzu berief die Ministerin nach der Weiterbildungskonferenz des Landtages (01.06.2011) analog der Bildungskonferenz für den Schulbereich ein auf Dialog und Konsens orientiertes Arbeitsgremium ein, das ebenfalls den Namen „Weiterbildungskonferenz“ erhielt und am 21. November 2011 im Rahmen einer Auftaktveranstaltung im MSW den Diskussionsprozess um die Zukunft der Weiterbildung in NRW startete. Eingeladen waren alle im Landtag vertretenen Parteien, die kommunalen Spitzenverbände und die Organisationen und Landesverbände der Weiterbildung sowie gesellschaftliche Initiativen wie zum Beispiel das Multikulturelle Forum aus Lünen.

Nach dem Vorbild der „Bildungskonferenz“ zum Thema Schule trafen sich in den folgenden Monaten zwei Arbeitsgruppen und erarbeiteten Vorschläge zur Weiterentwicklung, die am 24. Oktober 2012 in einem Abschlussplenum verabschiedet wurden und demnächst als „Empfehlungen an die Landesregierung zur Entwicklung einer zukunftsfesten Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen“ der Ministerin und dem zuständigen parlamentarischen Fachgremium übergeben werden. Die Weiterbildungskonferenz spricht sich dafür aus, dass die bisherige Förderpraxis beibehalten wird. Bis zur erfolgreichen Implementierung eines Berichtswesens und seiner Auswertung soll in Sachen Fördersystematik ein Moratorium gelten, so dass „der Status Quo“ erst einmal erhalten bleibt. Zum Berichtswesen soll im kommenden Jahr eine Arbeitsgruppe eingerichtet werden, um ein entsprechendes Modell zu entwickeln. Das Empfehlungspapier spricht sich ferner für die Einrichtung eines Landesbeirats aus, der zukünftig in zentralen Entwicklungsfragen zuständig sein soll. Ministerin Löhrmann hat auf dem Abschlussplenum darauf hingewiesen, dass das MSW auch hierzu einen Vorschlag unterbreiten wird. Dem von der Praxis und den Landesorganisationen gewünschten Support hat die Konferenz ebenfalls Rechnung getragen. „Ein großes und leistungsfähiges Weiterbildungssystem braucht dauerhaft Pflege und mehr Unterstützung seitens des Landes“, heißt es dazu im Empfehlungspapier. Ob und in welcher Form diesem Wunsch Rechnung getragen wird, blieb am 24. Oktober offen. Ministerin Löhrmann verwies auf die prekäre Finanzsituation. Der Einsatz zusätzlicher Mittel werde nicht möglich sein. Die Landesorganisationen insistieren weiterhin auf entsprechende Unterstützungsstrukturen, ggf. durch Umschichtung im Budget des MSW, keinesfalls aber zu Lasten der Förderung der Einrichtungen. Angesichts der schwierigen Finanzfragen ist davon auszugehen, dass auch andere

gute Vorschläge auf absehbare Zeit keine Chance auf Umsetzung haben. Dies betrifft beispielsweise die Empfehlungen zum Aufbau eines umfassenden Weiterbildungsberatungssystems. Klar positioniert hat sich die Ministerin in Sachen Regionale Bildungsnetzwerke. Die Weiterbildung soll Bestandteil der Bildungsnetze werden. Entsprechende Bemühungen will das MSW unterstützen.

Die LAAW hat ihre Positionen am 26.02.2012 in einer entsprechenden Stellungnahme festgehalten (vgl. nachfolgendes Dokument). Diese Positionen sind auch für die weiteren Diskurse wegweisend. Entsprechend werden wir uns als Verband einbringen.

Friedhelm Jostmeier (Geschäftsführer der LAAW)

Weiterbildungskonferenz – 1. Plenum am 21. November 2011:



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 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 Transparent-machen 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

Einblicke

Voneinander lernen – miteinander leben.

Weiterbildung stärkt das Zusammenleben von Familien und fördert Integration

Mit kultureller und kreativer Bildung Kompetenzen für das Leben und für den Beruf entwickeln

Politische Bildung: Es gibt nichts Gutes außer mensch tut es

Mit Milieukenntnissen mehr Menschen für Weiterbildung gewinnen

Weiterbildung und Beratung –

Neue Aufgaben, neue Chancen für Bildungseinrichtungen und Teilnehmende

Mut tut gut!

Ein Projekt des asb – arbeitskreis soziale bildung und beratung in Kooperation mit Kindertagesstätten und Grundschulen



[Inhalt](#)

Seit 2004 führt der asb – arbeitskreis soziale bildung und beratung e.V. – Projekte unter dem Titel „Mut tut gut!“ in Münster und Umgebung durch.



„Mut tut gut!“ – ein Projekt zur Förderung couragierten, selbstbewussten Handelns – richtet sich an Kinder im Kindergarten- und Grundschulalter. Das Mehr-Ebenen-Projekt zielt in allen seinen Angebotsformen darauf ab, Kinder nicht losgelöst von ihren sozialen Kontexten zu betrachten. Insbesondere in der Familie, Kita und Schule entwickeln und verfestigen Kinder Handlungs- und Verhaltensmuster. Diesen Gedanken Rechnung tragend entwickelte der asb Angebotsstrukturen, die bewusst Eltern und pädagogische Fachkräfte mit einbeziehen und die eine Kooperation und Vernetzung zwischen Familie, Kita und Schule fördern und unterstützen. Da das Projekt „vor Ort“, direkt in den Kitas und Grundschulen durchgeführt wird, gelingt es, auch bildungsfernere Familien zu erreichen.

Entstanden ist ein Mehr-Ebenen-Konzept mit Modulen und Angebotsformen, die im Folgenden dargestellt werden.

Angebotsformen von „Mut tut gut!“

„Mut tut gut!“: das Projekt mit Kindern im Kindergarten- und Grundschulalter

Im Zentrum des Gesamtprojekts steht die Arbeit mit den Kindern, deren mutiges, selbstbewusstes Handeln in jeweils mehreren pädagogischen Einheiten (mind. 4 x 2 Ustd.) gezielt gestärkt werden soll. Kinder benötigen Mut, um brenzlige Situationen zu meistern. Brenzlige Situationen, das sind für Kinder vor allem alltägliche Streitsituationen (mitspielen lassen, Beleidigungen, Ausgrenzungen etc.). Diese lassen sich wirklichkeitsnah in Spielszenen darstellen. Die besondere Methode des Projekts „Mut tut gut!“ ist das Handpuppen-Theater: In Form kleiner Spielszenen werden die für die Kinder brenzlichen Situationen vorgespielt und gemeinsam im Hinblick auf Lösungen bearbeitet. Wichtig ist es dabei, Situationen aufzugreifen, die für die Kinder relevant sind.

Daneben stehen die Einführung der Halt-Stopp-Regel und viele kreative Spiele und Übungen aus der gewaltpräventiven Arbeit auf dem Programm, u. a. zu Themen wie Umgang mit Gefühlen, stark sein, Kooperation und Deeskalation von Konflikten.

Auf diese Weise will das Projekt „Mut tut gut!“ mutiges, couragiertes Handeln von Kindern fördern; die einzelnen Kinder und die gesamte Gruppe sollen gestärkt werden.

Als Teil des Konzeptes nehmen die Erzieher/innen bzw. Klassenlehrer/innen stets am Projekt teil. Das Projekt wird über mehrere Wochen hinweg von jeweils zwei Referent/innen des asb durchgeführt.

„Mut tut gut!“: die Elternabende

Begleitend zum Projekt finden ein bis zwei Elternabende statt. Diese Abende informieren über die geplanten Projekthalte und regen Eltern an zu reflektieren, wie sie ihre Kinder darin unterstützen können, im positiven Sinne stark und selbstbehauptend agieren zu können. Da „Mut tut gut“ an den konkreten Erfahrungskontexten der Kinder ansetzt, können alle Eltern Situationen nennen, die für ihre Kinder brenzlich sind.

„Mut tut gut!“: die Fortbildung für pädagogische Fachkräfte

Angekoppelt an das Projekt mit den Kindern bietet der asb Fortbildungen für Erzieher/innen und Lehrer/innen an. Im Rahmen der Fortbildungen werden erprobte Projekthalte und -methoden vermittelt. Darüber hinaus werden fallbezogen konkrete konfliktrichtige Situationen vor Ort bearbeitet.

„Mut tut gut!“: das Seminar für Familien

Auch die Wochenendseminare mit Übernachtung für Familien verfolgen das Ziel, Zivilcourage bei Kindern zu entwickeln und zu fördern. Die ersten Schritte und Erfahrungen dazu werden – neben den Erfahrungen in Kindergarten und Schule – vor allem in der Familie gemacht. In der Arbeit mit den Kindern soll primär eine gesunde Ich-Stärke als Grundlage und Voraussetzung für ein mutiges und selbstbewusstes Verhalten gefördert werden. Mut ist aber nicht nur ein Thema für die Kinder, denn auch Eltern brauchen in der Erziehung ihrer Kinder viel Mut. Eine wichtige Frage für Eltern besteht darin, wie sie ihre Kinder zu mutigem, couragiertem Handeln befähigen können.



Marlene Gross & Andreas Raude (arbeitskreis soziale bildung & beratung)

Die Bildungsakademie BiS ist die Akademie des Deutschen Kinderschutzbundes DKSB Landesverband NRW e.V. Sie bietet Fortbildungsangebote für pädagogische Fachkräfte im Arbeitsbereich der Kinder- und Jugendhilfe an. Die Leitlinie der Bildungsakademie BiS ist die Förderung und Stärkung von Kompetenzen und die Erweiterung von Potenzialen. In unseren Fortbildungen steht der lösungs- und ressourcenorientierte Blick im Vordergrund. Der Name **BiS** bedeutet: **B**ildung, **K**ommunikation und **S**ervice.

Der Bereich der **Qualifizierung im Kinderschutz** ist unser Kerngeschäft. Damit knüpfen wir an zahlreiche Fortbildungen des DKSB Landesverband NRW e.V. an – seit unserem Bestehen im Jahr 2008 jedoch als eigenständige und anerkannte Weiterbildungseinrichtung.

Neben zahlreichen Fortbildungen im Kontext Kindeswohlgefährdung stellt der **„Zertifikatskurs für Kinderschutzfachkräfte gem. § 8a SGB VIII“** einen unserer Schwerpunkte dar. Vor dem Hintergrund der Neuregelungen des Kinder- und Jugendhilfegesetzes im Jahr 2005 hat der DKSB LV NRW e.V. in Kooperation mit dem Institut für Soziale Arbeit ISA e.V. mit der Konzipierung des Zertifikatskurses den Qualifizierungsbedarf in der Kinder- und Jugendhilfe erkannt. Seit 2005 wurden gemeinsam bereits mehr als 1.700 Kinderschutzfachkräfte fortgebildet, pro Jahr in ca. vier bis sechs Kursen bei der BiS. Im Rahmen des sechstägigen Kurses werden den Teilnehmenden die wesentlichen praxisrelevanten Anforderungen der gesetzlichen Bestimmungen für die Umsetzung in der beruflichen Praxis vermittelt. Um Handlungssicherheit im Kontext von Kindeswohlgefährdung zu erhalten, reichen die sechs Tage oft nicht aus, daher bieten wir zusätzliche Module zum Zertifikatskurs mit spezifischer

Vertiefung an, wie z. B. die „Lösungsorientierte Elternarbeit“, „Umgang mit Verdacht auf sexualisierter Gewalt“, „Kinder psychisch kranker und/oder suchtkranker Eltern“ oder der „Gesellschaftliche Schutzauftrag von Jugendlichen“. Bei der Gestaltung dieser Zusatzangebote ist es uns ein zentrales Anliegen, den Fachkräften die bestmögliche Unterstützung zu geben und auf deren Wünsche und Anregungen einzugehen, damit die Umsetzung in der Praxis funktionieren kann und wir somit zum erweiterten Kinderschutz beitragen.

Zudem führen wir seit 2008 einmal jährlich eine Jahrestagung für Kinderschutzfachkräfte in Kooperation mit dem ISA e.V. durch. Jedes Jahr befassen wir uns mit unterschiedlichen Fragestellungen aus der Wissenschaft und Praxis und bieten den Kinderschutzfachkräften die Gelegenheit zum Austausch.



Mit unserer Haltung gegenüber den Teilnehmenden, die von Wertschätzung und Respekt geprägt ist, bieten sowohl die sechstägigen Kurse, die Zusatzmodule als auch die Jahrestagungen uns und unseren Fachreferent/innen die Gelegenheit, immer wieder voneinander zu lernen, da wir bewusst den **Dialog** mit den Teilnehmenden suchen.

Qualität ist uns wichtig!

Seit 2010 ist die Bildungsakademie BiS nach dem Qualitätsmanagement-System des Gütesiegelverbundes zertifiziert. Doch nicht erst seit der Zertifizierung können alle Teilnehmenden der BiS-Angebote sicher sein, dass Qualität und aktuelles Wissen geboten werden. Denn: Kinderschutz braucht Kompetenz. Die Qualität der Kurse wird durch die Expertisen, Kompetenzen und Kenntnisse unserer Mitarbeiter/innen sowie der Fachreferent/innen gesichert.

Zum Selbstverständnis unseres Qualitätsanspruchs gehört die kontinuierliche Überprüfung der Qualität unserer Kurse. Ein Ergebnis dieser Überprüfung ist, dass wir den Umfang des Zertifikatskurses ab dem Jahr 2013 **von sechs auf acht Tage erweitern** werden. Dies begründet sich zum einen aus den zusätzlichen Anforderungen an Kinderschutzfachkräfte auf der Grundlage des Bundeskinderschutzgesetzes, das seit dem 1. Januar 2012 in Kraft getreten ist. Zum anderen berücksichtigen wir hierbei Erfahrungsberichte tätiger Kinderschutzfachkräfte und Rückmeldungen der Teilnehmenden aus vielen Kursen (u. a. aus den Evaluationsbögen). In diesem Sinne setzen wir auf eine gute und qualitativ hochwertige Zusammenarbeit – im Interesse der Teilnehmenden und zum Wohl der Kinder.

Katrin Tönnissen (Bildungsakademie BiS)



Pilotworkshop für Erzieher_innen zum Thema: „Reflexion des Alltags von KiTas in der Migrationsgesellschaft“

Wie kann unsere Migrationsgesellschaft gemeinsam gestaltet werden?

Und welche Rolle spielt dabei der Umgang mit Kindern aus Familien mit Zuwanderungsgeschichte?

Der Alltag innerhalb einer Kindertagesstätte (KiTa) ist immer wieder von Unsicherheiten im Umgang mit Vielfalt innerhalb der Einrichtungen gekennzeichnet. In Gesprächen zwischen Mitarbeiter_innen der Stadt Bielefeld und Mitarbeiter_innen des Internationalen Begegnungszentrums Friedenshaus entstand deshalb im letzten Jahr die Idee, einen Workshop für Erzieher_innen anzubieten. Darin sollten die Teilnehmenden die Möglichkeit bekommen, ihre Rolle als Erzieher_innen und die Strukturen in ihren KiTas zu reflektieren. KiTas stellen einen Ort dar, der die gesellschaftliche Situation widerspiegelt. Deshalb ist es dort besonders wichtig, interkulturelle Öffnung zu leben. Oft fragen sich die Mitarbeiter_innen in den KiTas allerdings, wie eine solche Offenheit in der alltäglichen Praxis umgesetzt werden kann. Auch Praktiker_innen aus der Migrationsarbeit sind sich oft nicht sicher, was die passende Wortwahl und den richtigen Umgang mit Vielfalt betrifft. Gerade deshalb ist eine regelmäßige Auseinandersetzung mit den Herausforderungen und Chancen von Vielfalt empfehlenswert.

Um bei einem Workshop den Bedarf und die Wünsche der potenziellen Workshop-Teilnehmenden aufgreifen zu können, wurde eine offene Bedarfsanalyse an alle städtischen Kindertagesstätten in Bielefeld geleitet und ausgewertet. Zahlreiche KiTas äußerten einen Bedarf nach konkreten Handlungsoptionen, mit denen sie auf Herausforderungen in ihrer alltäglichen Arbeit reagieren können. Wir entschieden uns nach der Durchsicht mehrerer Angebote und Konzepte für eine Trainerin der Fachstelle KiNDERWELTEN aus Berlin. Bei der Fachstelle KiNDERWELTEN steht die praktische Vermittlung einer vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung im Fokus. Dieses Vorgehen erschien uns nach der Auswertung der Bedarfsanalyse sinnvoll. Die Rückmeldungen auf die Bedarfsanalyse wurden von der Workshop-Trainerin dann in die Planung und Gestaltung des Workshops eingearbeitet.

Ziele des Projekts

Das Hauptziel des Workshops ist es, die interkulturelle Öffnung innerhalb der Bielefelder KiTas voranzutreiben. Aus diesem Grund beschränkten wir die Zielgruppe auf Erzieher_innen aus Bielefelder KiTas. Die Teilnehmenden sollen im Workshop für einen rassismuskritischen Umgang mit Kindern, Eltern und Kolleg_innen sensibilisiert werden. Es soll zudem ein Bewusstsein für latent diskriminierende Umgangsformen geschaffen werden, weil in den Einrichtungen das Wohl eines jeden Kindes im Mittelpunkt stehen sollte. Nach der Veranstaltung sollen die Erzieher_innen Vorurteile und Stereotype wahrnehmen können und Handlungsoptionen im Umgang mit Diskriminierungen kennen. Es ist erwünscht, dass nach dem Workshop die Teilnehmenden die Inhalte in ihre KiTas mitnehmen und damit im Kreis der Kolleg_innen weiterarbeiten.

Erfahrungen in der Planung

Rückblickend erwies sich die Planung des Workshops als zeitintensiv; vor allem die Akquise und Ansprache von Kooperationspartner_innen benötigte viele Ressourcen. Inhaltlich wurde die Thematik zwar als bedeutsam anerkannt und das Konzept als ausgereift hervorgehoben. Immer wieder stießen wir allerdings an Grenzen, weil die Auseinandersetzung mit rassismuskritischer Pädagogik und eigenen Privilegien äußerst unangenehm zu sein scheint – ein Thema, mit dem sich niemand gerne befasst. Erfreulicherweise konnte der Workshop nun durch die finanzielle Unterstützung des Amtes für Integration und interkulturelle Angelegenheiten der Stadt Bielefeld sowie des Kinder- und Jugendbereiches im IBZ Mitte Oktober durchgeführt werden. Die Freistellung von Mitarbeiter_innen für den drei Tage dauernden Workshop erwies sich in einigen Fällen trotz des großen Interesses als schwierig. Die Personaldecke in vielen Einrichtungen scheint so dünn zu sein, dass die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen für Erzieher_innen an Werktagen fast unmöglich ist.

Ausblick

Zur Einstimmung auf das Thema des Workshops fand bereits Mitte September ein Impulsvortrag als Abendveranstaltung statt, der für alle Interessierten offen war. Dabei wurde auf die Inhalte der Interkulturellen Pädagogik und Ansätze der rassismuskritischen Pädagogik eingegangen. Durch praktische Übungen konnten die Zuhörer_innen erfahren, dass jede_r Vorurteile und Stereotype in sich trägt. So wurde eine wichtige Erkenntnis vermittelt: Niemand kann sich eigenen Vorprägungen und medialen Diskursen, die unser Zusammenleben prägen, verschließen. Deshalb ist es erforderlich, sich selbst und sein Handeln immer wieder neu zu reflektieren. Insbesondere in der Arbeit mit Kindern ist dies unerlässlich, um eine offene und tolerante Gesellschaft zu ermöglichen.

Mitte Oktober s. o. wird dann der Pilot-Workshop stattfinden. Mit 15 Anmeldungen sind bereits alle Plätze vergeben. Nach dem Workshop ist die Einrichtung eines Arbeitskreises für Erzieher_innen geplant, in dem die Teilnehmenden und weitere Interessent_innen weiter an der Thematik arbeiten können. In diesem Rahmen könnten dann auch Ideen für weiterführende Veranstaltungen entstehen. Ein Folge-Workshop im Frühjahr 2013 ist wahrscheinlich. Schon jetzt gibt es Anfragen, das Projekt auch auf andere Städte zu übertragen.

Farina Diekmann (Interkulturelles Bildungswerk Friedenshaus)

Das Besondere am Bildungswerk des Multikulturellen Forums e.V.

[Inhalt](#)

Ein türkisch-deutscher Elternverein, der in den 1980er Jahren gegründet wurde, ist der Ursprung des Multikulturellen Forums e.V. (MkF). Heute ist das MkF eine regional verankerte Migrantenorganisation mit internationalen Kooperationen und vielfältigen Kompetenzen auf dem Gebiet der Integration von MigrantInnen. Wichtig ist uns die Förderung und Unterstützung von MigrantInnen in beruflicher, sozialer sowie politischer Hinsicht. Das MkF ist Träger einer anerkannten Weiterbildungseinrichtung: dem 1994 gegründeten Bildungswerk Multi Kulti.

Die Angebote des Bildungswerks erstrecken sich über die verschiedensten Bereiche: von Sprache und EDV über berufliche und interkulturelle Kompetenzen bis hin zu Kultur und Dialog. Die Besonderheit unserer Weiterbildungen ist, dass sie auf einer flexiblen und partizipativen Kursgestaltung beruhen. Durch eine zeitnahe Umsetzung und eine hohe persönliche Bindung gehen wir dabei auf die besonderen Bedürfnisse der Menschen ein. Wir versuchen unsere Angebote so zu formulieren, dass sie Zielgruppen „dort abholen, wo sie stehen“, und so besondere Bedürfnisse z. B. von großen Familien, Menschen mit niedrigem Einkommen oder bildungsfernen Menschen zu berücksichtigen. Dies gelingt uns mit einer entsprechenden Anpassung der Rahmenbedingungen, z. B. der Lernorte und Lerninhalte, und mit der engen persönlichen Ansprache. So führen wir vor Ort in verschiedenen Migrantenorganisationen die unterschiedlichsten Veranstaltungen durch, auch in anderen Sprachen. Unter dem Motto „Migrationsarbeit ist Beziehungsarbeit“ pflegen wir unsere Kontakte zu Migrantenorganisationen, Familienzentren und Vereinen, um so maßgeschneiderte Angebote zu den AdressatInnen zu bringen. Dabei ist es dem MkF besonders wichtig, ein Türöffner zu Bildungsveranstaltungen zu sein und dadurch das Vertrauen in Weiterbildung zu fördern.

Jennifer Petrol (Bildungswerk Multi Kulti)



**Multikulturelles
Forum e.V.**

Bildungswerk Stadtteil-Schule

Alle Menschen an Bildung teilhaben zu lassen bedeutet die Bedingungen zu schaffen, in denen Menschen in ihrer Unterschiedlichkeit ihre Fähigkeiten entdecken und entwickeln können, um mit Freude zu leben und zu lernen und an den gesellschaftlichen Prozessen teilhaben zu können.

Das war unser Wunsch, als wir uns im Jahr 2007 entschlossen, ein Bildungswerk zu gründen. Die Anerkennung und Zulassung als Träger zur Durchführung von Integrationskursen folgte, denn aus unserer Erfahrung ist die Sprache ein wichtiges Bindeglied in einer Gesellschaft und für eine Gemeinschaft mit anderen Menschen. Sprache verbindet und lässt Verständnis wachsen, wo vorher Fremdheit ist, oder, wie Johann Wolfgang von Goethe schon sagte: **„Die Gewalt einer Sprache ist nicht, dass sie das Fremde abweist, sondern dass sie es verschlingt.“**

Wir haben uns also zunächst spezialisiert auf die Vermittlung von Sprache in Elternkursen und Alphabetisierungskursen mit Kinderbetreuung, weil das die Menschen sind, die uns seit Beginn der Arbeit der Stadtteil-Schule Dortmund e.V. inspirierten, nämlich Kinder und Eltern, oder anders gesagt: Familien. So wurde die Vermittlung der Sprache in einer Atmosphäre des Wohlwollens und der Wertschätzung und die Schaffung guter Bedingungen für das Lernen von Eltern mit kleinen und großen Kindern zu unserem Steckenpferd.

Das Bildungswerk Stadtteil-Schule befindet sich im Kern des Dortmunder Nordens. Unsere Kurse finden aber überall dort statt, wo wir eine entsprechende Nachfrage von Eltern haben und von unseren Kooperationspartnern (Grundschulen, Kindertageseinrichtungen, Jugendfreizeitstätten, Moscheen und Gemeinden) davon wissen. Gerade für Mütter mit Kindern im Alter zwischen 0 und 3 Jahren ist es wichtig, dass sie wissen, dass ihre Kinder parallel zum Kurs gut betreut werden, und die Eltern von größeren Kindern brauchen die Berücksichtigung von Ferienzeiten und Abholzeiten von der Schule, um sich während ihrer Kurszeit auch wirklich vertrauensvoll dem Lernen widmen zu können. In enger Zusammenarbeit mit den Elterncafés ermutigen wir die



Eltern durch den Spracherwerb zu mehr selbstbewusstem Handeln, da, wo der Schulalltag und der Familienalltag sie fordert.

Wir verstehen Bildung aber nicht nur als Vermittlung von Sprachkenntnissen, sondern vielmehr als das Nutzbarmachen von bisher vorhandenem Wissen auch in der deutschen Sprache und Gesellschaft, und wir wollen es den Menschen ermöglichen, ihr Wissen neu zu beurteilen, zu verstehen, anzuwenden und dadurch wieder neues Wissen hervorzubringen. Wo kann das besser möglich sein als in Kursen, die gefüllt sind von Menschen mit so viel verschiedenem Wissen aus unterschiedlichsten Kulturen? Damit aber nicht genug.

Wir haben eine Vision, die uns leitet in unseren zukünftigen Bildungsangeboten: Wir wollen uns ausrichten auf die Bewältigung von Vielfalt und die Bereitschaft zur Offenheit. Wir wollen Lust am Entdecken und Gestalten herausfordern und Verantwortungsbereitschaft, Engagement und Teamfähigkeit entwickeln. Das ist das nötige Rüstzeug für gesellschaftliche Teilhabe. Wir wollen eine „neue Kultur“ in unserer Bildungseinrichtung und in der Gesellschaft schaffen, eine Kultur der Anerkennung, der Wertschätzung, der Ermutigung und der gemeinsamen Anstrengung auf ein gemeinsames Ziel. Jeder Mensch soll die Möglichkeit erhalten, sich vollständig und gleichberechtigt an allen gesellschaftlichen Prozessen zu beteiligen, und zwar unabhängig von individuellen Fähigkeiten, ethnischer wie sozialer Herkunft, Geschlecht oder Alter. Das kann nur gelingen, wenn möglichst viele Menschen erkennen, dass gelebte Inklusion den Alltag bereichert.

**Wenn alle miteinander dürfen,
und keiner draußen bleiben muss,
wenn Unterschiedlichkeiten zum Ziel führen,
wenn Nebeneinander zum Miteinander wird,
wenn Ausnahmen zur Regel werden,
wenn anders sein normal ist
- dann ist das Inklusion.**

(Aktion Mensch)

Pia Tendeng & Hanan Benzerga (Bildungswerk Stadtteil-Schule)

Einjährige Fortbildung zum Schulentwicklungsbegleiter

Themen der Zukunft aufgreifen, gesellschaftliche Veränderung unterstützen, auf Kooperation setzen, vernetzt agieren, für Nachhaltigkeit sorgen, wertschätzend kommunizieren ... Am Beispiel der Ausbildung von externen SchulentwicklungsbegleiterInnen im Bildungswerk Aachen lässt sich aufzeigen, wie die Anforderungen an eine zeitgemäße Weiterbildung im Jahr 2012 umgesetzt werden können.

Das Bildungswerk Aachen bietet seit mehr als 15 Jahren Fortbildung für LehrerInnen und Begleitung für Schulen bei unterschiedlichen Themen der Schulentwicklung an. Diese langjährige Praxis hat uns die Erfahrung machen lassen, dass Veränderungsprozesse in Schulen oftmals zäh und langwierig sind. Und das nicht, weil es an guten Ideen oder Engagement mangelt, sondern weil eine Vielzahl von Ressourcen, die für die anstehenden Entwicklungsprozesse unabdingbar wären, nicht oder kaum vorhanden sind. Sporadische Fortbildungen Einzelner oder auch der jährliche kollegiumsinterne Fortbildungstag produzieren an dieser Stelle oftmals nur ein Strohfeuer.

Für die Implementierung neuer Ideen in den eigenen Alltag und das jeweilige System mangelt es (zumindest vermeintlich) an der nötigen Zeit, an Freiräumen im anstrengenden Alltag, an angemessenen Kommunikationsstrukturen, an einem „langen Atem“, aber oftmals auch am nötigen Teamgeist und der Bereitschaft, das „Altbekannte“ loszulassen und wirklich neue Wege zu gehen. Wenn dann nicht eine (oftmals charismatische) durchsetzungsfähige Schulleitung unbeirrbar vorangeht, scheitert Innovation an den beharrenden Kräften und dem Fehlen entsprechender Willensbildungs- und Entscheidungsprozesse. Ob es um neue Formen des Lernens, um Teamarbeit im Kollegium oder um Konzepte für den Umgang mit Heterogenität geht: Innovation in Schule braucht, soll es nicht immer wieder zu solchen Erosionsprozessen kommen, Unterstützung von außen.

Vor diesem Hintergrund hat das Bildungswerk im Auftrag und in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis „Schulentwicklung“ beim Lenkungskreis der StädteRegion Aachen eine Ausbildung für „Externe SchulentwicklungsbegleiterInnen“ (SEB) konzipiert. Diese SEB stehen den Schulen in der Städtereion als externe ProzessunterstützerInnen zur Verfügung. Dieses Konzept setzt damit auf Professionalisierung und Nachhaltigkeit durch Kontinuität.

Im Rahmen einer einjährigen, zwölf Tage umfassenden Fortbildung mit regelmäßigen Praxisrunden zum Erfahrungsaustausch wurden 2011 insgesamt zwölf neue SEB ausgebildet.



**BILDUNGSWERK
AACHEN**

Kompetenz schafft Perspektiven

Deren Selbstverständnis und Kompetenzen basieren auf dreierlei:

- auf einer guten Kenntnis anstehender Schulentwicklungsthemen,
- auf den als normativem Rahmen formulierten Eckpunkten „Individualisierung des Unterrichts, Umgang mit Heterogenität, wertschätzende Beziehungsgestaltung und Gestaltung des Ganztags“,
- v. a. aber auf einem Beratungsverständnis als externe ProzessbegleiterInnen und dem entsprechenden methodischen Know-how zur Stützung solcher Prozesse: Sie sind ExpertInnen für Veränderungsmanagement und für die Organisation und Absicherung gelingender Kommunikation.

Die SEB in der StädteRegion Aachen betreuen seitdem fast 30 Schulen unterschiedlichen Schultyps – und zwar kontinuierlich und auf längere Zeit angelegt. Themen können dabei die Entwicklung eines zukunftsfähigen Schulprofils, Fragen der Kommunikation und Kooperation im Kollegium, die Entwicklung und Umsetzung von Inklusionskonzepten, neue Modelle des Kooperativen Lernens, Fusionsprozesse, Begleitung bei Neugründungen von Gesamt- oder Sekundarschulen u. v. m. sein.

Die Arbeitsformen reichen von Fortbildungen und moderierten Konferenzen mit dem gesamten Kollegium über die Moderation von Steuergruppen bis hin zur Begleitung von Schulleitungen.

Die bislang gesammelten Erfahrungen deuten auf eine große Zufriedenheit von Schulleitungen und Kollegien hin, die allesamt die Schulentwicklungsbegleitung als wertvolle Unterstützung erleben. Um der großen Nachfrage, die auch auf die vielen Umbrüche in der Schullandschaft zurückzuführen ist, gerecht werden zu können, wird 2013 voraussichtlich eine weitere Ausbildung beginnen.

Alfons Döhler (Bildungswerk Aachen)

Das GREND-Bildungswerk befindet sich im soziokulturellen Zentrum GREND mitten im Ruhrgebiet in Essen-Steele. Das GREND besteht aus den Bereichen Theater Freudenhaus, Konzerte, Gästehaus und dem Verein Werkstatt-Bildungswerk Essen e.V., in dessen Trägerschaft sich das GREND-Bildungswerk und das TPZ-Ruhr befinden.

Geschichte der Theaterpädagogik beim GREND-Bildungswerk:

Das GREND-Bildungswerk feiert im nächsten Jahr sein dreißigjähriges Bestehen als staatlich anerkannte Einrichtung der Erwachsenenbildung. Seit Beginn der Bildungsarbeit 1983 gibt es ein Angebot im Bereich Theater mit Kursen und Workshops, die immer auch zur beruflichen Weiterentwicklung genutzt wurden. Seit 1996 ist das Angebot in einem Fortbildungskonzept Theaterpädagogik zusammengefasst. Um das theaterpädagogische Angebot weiter zu professionalisieren und auch nach außen sichtbar zu machen, wurde 2000 das Theaterpädagogische Zentrum Ruhr (TPZ-Ruhr) gegründet. Das GREND-Bildungswerk ist seit 1998 Mitglied im Bundesverband Theaterpädagogik e.V. und engagiert sich in unterschiedlichen Positionen (Sprecher der Konferenz der Bildungsträger in Theaterpädagogik von 2008-2010 / Mitglied in der Kommission seit 2012). Die Ausbildungsgänge Theaterpädagogik Grundbildung und Theaterpädagogik Aufbauqualifizierung sind vom Bundesverband anerkannt und empfohlen.



Intention der Theaterpädagogik:

Die Intention der Theaterpädagogik am Theaterpädagogischen Zentrum Ruhr ist die Etablierung und Förderung theaterpädagogischer Inhalte in der kulturellen und interkulturellen Bildungsarbeit, sowohl in der Erwachsenenbildung als auch in der Kinder- und Jugendbildung.

Ziele sind auch, die Theaterpädagogik und die Theaterarbeit in den drei Hauptbereichen Kreativität – Kommunikation/Interaktion – Ästhetik zu fördern und Kompetenzen zu vermitteln und zu erweitern.

Im Bereich der Kreativität werden die grundlegenden Methoden und Elemente des Theaterspiels erfahren und reflektiert. Im Bereich der Kommunikation/Interaktion geht es darum, das Verhaltensspektrum entsprechend den Interessen und Situationsbedingungen zu erweitern. Der Bereich der Ästhetik umfasst die Theorie und Praxis des Theaters als Kunstform. Das Theater wird in seinen ästhetischen Varianten erprobt.

Nutzen für die Weiterbildung:

Die Bedeutung der Theaterpädagogik sowohl für die Bildung als auch für die Darstellende Kunst hat in den letzten zwanzig Jahren stark zugenommen. Die ausgebildeten Theaterpädagoginnen und Theaterpädagogen tragen die vielen Aspekte von Theater in die unterschiedlichsten Teile der Gesellschaft. Theaterpädagogik umfasst dabei den gesamten Wirkungskreis des Theaterspiels im soziokulturellen Bereich, in der Schule, im Freizeit-, Amateur-, Kinder- und Jugendtheaterbereich.

Theaterpädagogik bietet Spielräume für Spiel mit allen Sinnen und Gefühlen. Sie bietet einen geschützten interaktiven Handlungsraum und ein Forum kultureller Verschiedenheit und interkultureller Begegnung.

Theaterpädagogik fördert den Einzelnen. Die individuellen, spielerischen, körperlichen, gefühlsmäßigen, sprachlichen und geistigen Gaben, die wahrnehmenden, kommunikativen, handlungsorientierten und kreativen Fähigkeiten werden unterstützt.

Theaterpädagogik fördert die Gruppe. Kontakte, Gedankenaustausch, Gespräche und das gemeinsame Tun auf ein Ziel hin bauen soziale und kulturelle Schranken ab und verbinden die Teilnehmenden.

Erfahrungen und Umsetzungen:

Die Grundbildung Theaterpädagogik ist im Baukastensystem (ähnlich einem Studium) organisiert und fängt einmal im Jahr an. Die Aufbauqualifizierung Theaterpädagogik beginnt alle zwei Jahre und hat eine Klassenverbandsstruktur. Bei beiden Ausbildungen können maximal 16 Teilnehmende beginnen.

Von Anfang an haben unsere Theaterpädagogikfortbildungen einen regionalen Bezug. Die Teilnehmenden kommen aus dem Ruhrgebiet, und die Struktur ist auf sie zugeschnitten. Da zentrale Inhalte auch wöchentlich unterrichtet werden, macht es keinen Sinn, die Fortbildungen bundesweit auszuschreiben. Durch die wöchentlichen Kurse bekommt die Fortbildung Kontinuität und Struktur, und die Inhalte können Nachhaltigkeit entwickeln. Gleichzeitig kann der Transfer in theaterpädagogische Projekte der Teilnehmenden begleitet werden.

Bundesweit einmalig ist das begleitete theaterpädagogische Projekt im dritten Semester. Die DozentInnen und die Fortbildungsteilnehmenden begleiten die Projekte persönlich, sodass das theaterpädagogische Handwerkszeug und die pädagogische und künstlerische Haltung innerhalb einer Fortbildung ausprobiert und reflektiert werden können.

Ausblick:

Die theaterpädagogische Arbeit beim GREND-Bildungswerk und TPZ-Ruhr hat sich in den letzten zwanzig Jahren immer weiter entwickelt und professionalisiert, ohne den persönlichen Bezug zu den Teilnehmenden zu verlieren. Die Gratwanderung, eine Fort- und Ausbildung in Theaterpädagogik durchzuführen, die sowohl eine quantitative Größe im Hinblick auf Ausbildungszahlen, Wirtschaftlichkeit und Marketing beinhaltet und gleichzeitig auch in qualitativer Hinsicht nie den Bezug zu den einzelnen Teilnehmern und Teilnehmerinnen in den theaterpädagogischen Projekten und in der Profilbildung verliert, ist die Herausforderung und das Ziel in den nächsten Jahren.

Cord Strierner (GREND-Bildungswerk)



Theater, Clownerie und mehr – kreative Veränderungen innerhalb unseres Profils

[Inhalt](#)

Im Laufe unserer Arbeit mit Theaterkursen und Workshops rund um den Bereich Theater und nach Abschluss unserer lang bewährten theaterpädagogischen Fortbildung hat ein Teil unserer Teilnehmenden den Bereich der Clownerie für sich entdeckt. Zudem hat sich im Rahmen unserer Teilnehmendenbefragungen ergeben, dass die Nachfrage nach Workshops in Clownerie und Klinikclown hoch ist. Aus diesem Grunde haben wir im Jahr 2004 erstmals einige Wochenenden zum Thema „Klinikclown“ angeboten. Die darauf folgende Nachfrage nach Aufbaukursen war stark und ist über die Jahre hinaus noch gewachsen, sodass wir nun im Herbst 2012 mit einer halbjährigen Fortbildung „Clownerie“ mit sechs Wochenenden und einer Kompaktwoche starten. Gemeinsam entwickelt wurde das Projekt mit unserem DozentInnenteam Andreas Hartmann und Hilde Cromheecke, die beide langjährige Erfahrung im Bereich Schauspiel, Straßentheater und Clownerie haben. Sie arbeiten auch als Coaches für Klinikclownvereine. Wir waren überrascht über das große Interesse. Schon umgehend nach der Veröffentlichung war die Fortbildung ausgebucht, sodass wir uns kurzfristig entschieden haben, für das kommende Jahr 2013 einen weiteren Kurs zu planen.



Inhaltlich geht es im Rahmen der Fortbildung um die Grundlagen der Clownerie, um Übungen zum Spiel und zur Präsenz, um Fooling, die Arbeit mit dem Narren in sich, das Training verschiedener Clownstechniken, um Körperarbeit, Authentizität und Rollenarbeit, aber auch um den Einstieg in die praktische Clownsarbeit. Im Mittelpunkt steht das Finden und Ausbauen der eigenen individuellen Figur. Sie wird entwickelt, ihr wird ein Kostüm angepasst, ihr Typ wird kreiert, ihr werden Eigenschaften verliehen. Dies ist die Grundlage für professionelle Clownsarbeit.

Der Erfolg eines solchen neuen Angebots ist nie zufällig, sondern ist immer beeinflusst durch die Vorarbeit, die in einer Bildungseinrichtung in den vorausliegenden Jahren geleistet wurde. Nach unserer Erfahrung sind die Herausbildung eines Einrichtungsprofils und die damit zusammenhängende Kompetenz einer Einrichtung ausschlaggebend für den Erfolg eines neuen Projekts. Diese Kompetenz ist Garant für die Qualität der Angebote, für die Qualität der Dozenten und Dozentinnen und auch für die gute Vertrauensbasis zwischen dem Bildungswerk und den Teilnehmenden. Wir haben immer Wert darauf gelegt, den persönlichen Kontakt zu ihnen zu schaffen und zu erhalten und kennen daher ihre Wünsche und Erwartungen an uns. Die Profilbildung wird außerdem beeinflusst durch die fachlichen Fähigkeiten der MitarbeiterInnen und verändert sich durch diese. So bietet sich für uns durch eine neue Stellenbesetzung momentan die

Möglichkeit, Zirkuspädagogik in unser Programm mit aufzunehmen. Mit Blick auf die Zukunft sind wir gespannt, was sich daraus entwickeln wird.

Das Profil einer Einrichtung ist wichtig. Kreative Bildungsarbeit heißt für uns nicht: Was will der Markt? Welchem Trend könnten wir nachgehen? Sondern: Was haben wir, und was können wir weiterentwickeln? Wofür haben wir Leidenschaft? Was ergibt sich aus unseren Kompetenzen und Möglichkeiten? Nur so können unserer Meinung nach Visionen entstehen und – wie bei unserer Fortbildung Clownerie – in ein erfolgreiches Weiterbildungsprogramm umgesetzt werden.

Irmgard Schlierkamp & Lucy Haupt (BTK-Hamm)



Ein Theaterabenteuer

[Inhalt](#)

Unter dem Motto „**Weiterbildung für jeden Bildungshungrigen**“ öffnete das Figurentheater-Kolleg 1977 seine Tore für Menschen, die Kurse in kreativen Bereichen besuchen wollten. Von Anfang an war die Fortbildung Figurentheater, die nach 50 besuchten Kursen mit einer Prüfung beendet wird, wichtiger Bestandteil des Kursangebots. Ein Zertifikat dokumentiert die erfolgreiche Teilnahme. Die Weiterbildung beginnt mit einer 14-wöchigen Orientierungsphase, die einen Einblick in verschiedene Bereiche Darstellender und Bildender Kunst gibt, und sie endet mit einem 5-wöchigen Figurentheater-Projekt, das auf der hauseigenen Studiobühne öffentlich präsentiert wird.

Im Anschluss daran haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, Kurse und Projekte der Aufbaustufe (figurentheaterspezifisch) frei zu wählen und mit Kursen aus dem Freien Bereich zu ergänzen. Der Zeitpunkt für die Abschlussprüfung kann so selber bestimmt werden.

Nicht alle wollen PuppenspielerInnen werden, sondern viele wollen das Figurentheater auch im jeweiligen Beruf einsetzen oder nach der Orientierungsphase ganz andere Wege gehen. Auch an ProfipuppenspielerInnen wendet sich das Angebot mit Kursen wie Figurentheater in Pädagogik und Therapie, Kompendium Dramaturgie, Öffentlichkeitsarbeit etc.

Eine Abenteuerreise

(von Daniela Gießler, ehemalige Teilnehmerin eines Orientierungskurses – inzwischen als freischaffende Figurenspielerin tätig)

Ich habe ein ganz aufregendes Abenteuer-Projekt entdeckt, das mir geholfen hat, einen Wunsch wahr werden zu lassen. Der „Reiseveranstalter“ ist das Figurentheater-Kolleg in Bochum und tarnt das Abenteuer als Weiterbildung. Alljährlich findet es statt unter dem Codenamen „Orientierungskurs“. Zu einem genialen Pauschalpreis kann man hier in phantastischen 14 Wochen in die aufregende Welt des Figurentheaters und angrenzender künstlerischer Bereiche versinken.

Wer gerne auf Entdeckungsreise geht, neue Welten und Horizonte erforschen will, der ist hier genau richtig. Meine „Reisegruppe“, liebevoll „Oris“ genannt, bestand aus 10 Frauen im Alter von Anfang 20 bis Mitte 50.

Wir alle hatten unterschiedliche Motivationen, den Orientierungskurs zu belegen. Für die einen war es nach dem Studium und der Schule eine Auszeit und Neuorientierung dahingehend, welchen beruflichen Weg sie weitergehen möchten. Für andere war diese Lernphase das Bestreben, Grundlagen künstlerischer Arbeit für ihre pädagogische Arbeit mitzunehmen. Die nächsten freuten sich, Impulse für ihre eigene bildnerische und dramatische



Arbeit zu bekommen, und eine letzte Gruppe wollte die eigenen Fähigkeiten austesten und kennen lernen, ob der angestrebte Beruf Puppenspielerin der richtige ist.

Ich selber hatte von Anfang an vor, nach dieser Orientierungsphase das Figurentheater an einer Hochschule zu studieren. Für viele, die dies nicht können und wollen, ist das Figurentheater-Kolleg in Bochum einer der vielen Orte und Möglichkeiten, einen künstlerischen Berufsweg zu gehen. Wir hatten es gewagt und organisiert, uns für die folgenden Wochen aufeinander einzulassen und waren voller Vorfreude und Neugier. In der ersten Kurswoche wurden wir von einer Puppenspielerin/Dozentin der Akademie der musischen Künste Prag begleitet. Wir stellten am Ende dieser Woche ein kleines Stück auf die Beine, das nach einer tschechischen Fabel gearbeitet wurde. Diese Feuertaufe vor internem Publikum hatten wir schon bestanden. Insgesamt neun Wochen arbeiteten wir nun mit Schauspielern, Regisseuren, Figurenspielern, Dramaturgen, Stimmlehrern, Malern und Bildhauern zusammen: Alles Leute aus der Praxis. Immer neue Aspekte des Figurentheaters erschlossen sich uns: Wir malten und zeichneten, plastizierten unseren eigenen Kopf in Ton, lernten neu hinzuschauen und anders zu sehen.

Auch im Schauspiel vertieften wir unsere Sinneserfahrungen, lernten genau hinzuhören, zu fühlen und einen Charakter zu kreieren, Vertrauen aufzubauen und eine darstellerische Präsenz zu entwickeln.

Jede von uns baute im Kurs „Maskentheater“ eine wunderbare theaterfähige Maske, die wir mit viel Körpersprache in ein lebendiges Wesen verwandelten. Ein spannender Prozess, zu erleben, wie unser Körper allein durch die Bewegung und die Maske spricht und einen Charakter bekommt. Aber auch die Stimme und das gesprochene Wort kamen nicht zu kurz.

Vom Leiter der Puppenspielsammlung in Dresden erfuhren wir Wissenswertes über die Puppenspielgeschichte, über die Tradition des Kaspertheaters bis hin zum heutigen Figurentheater.

Mit unserem Dramaturgie-Dozenten erarbeiteten wir dramaturgische Gesetzmäßigkeiten des Theaters und führten heiße Diskussionen.

Jede dieser Wochen war eine neue Herausforderung und ein Gewinn. Es gab Zweifel, Hoffnungen, Blockaden und Ängste. Jedoch auch Ermutigung, Spaß, neue Entdeckungen und natürlich viel Spiel. Trotz der Anstrengungen gab es immer wieder gemeinsame Mittagessen und Gespräche – auch nach Kursende – im Figurentheater-Kolleg.

Alle Puzzlestücke wurden in den letzten fünf Wochen zusammengefügt und vertieft. Wie viel wir schon gelernt hatten und in dieses Projekt einbringen konnten, hat uns selber überrascht. Es sollte eine intensive, arbeitsreiche Zeit werden, in der wir von zwei Puppenspielerinnen begleitet wurden. Sie beantworteten uns nebenbei auch viele Fragen, die wir zum Puppenspielerberuf hatten. Wir, die wir fast alle Neulinge im Figurentheaterbereich waren, sollten jetzt schon ein richtiges Stück spielen? Mit was für Figuren? Welcher Text? Wie soll das gehen? Die Dozentinnen waren zuversichtlich und spielerisch, und fast unbemerkt wie in den Kursen zuvor „lernten“ wir spielen. Wir waren überrascht, dass wir zu Beginn gar keine Puppen in die Hand bekamen, um loszuspielen. Wir starteten damit, als Schauspielerinnen auf die Bühne zu treten, den Raum, die Mitspielerinnen, das Publikum wahrzunehmen und darauf zu reagieren. Erst später kam die Sprache hinzu. Bei allen Übungen ging es vor allem um die Authentizität. Diese Schritte zu wagen brauchte Mut, Ehrlichkeit und Vertrauen zur Gruppe und zu den Dozentinnen. „Ich habe da einen Block“ wurde zum geflügelten Wort. Dann stand einem die Gruppe bei, und es war befreiend zu erleben, die eigenen Grenzen zu überschreiten. Für mich gehörte es z. B. dazu, auf der Bühne auch Konflikte einzugehen und auszutragen und sie nicht – wie pädagogisch gelernt – gleich aufzulösen. Für das Theater ist der Konflikt das Salz in der Suppe, ansonsten wird alles fad.

Bevor wir alle diese Elemente auf die Puppe übertragen konnten, stand die Körperarbeit im Vordergrund. Auch der Figurenspieler braucht seinen Körper, um die Figur lebendig werden zu lassen. Hierbei kam uns der Maskenspielkurs sehr zugute. Jeden Tag gab es jetzt ein Körpertraining. Da wurden Arme gehoben, Schultern gerollt, der Nacken gedehnt, der Rumpf gebeugt, Finger gespreizt, Körperteile isoliert, Impulse gesetzt usw., alles zur Vorbereitung auf das Spiel mit der Handpuppe. Schnell merkten wir, dass das Handpuppenspiel ein Knochenjob ist. Doch das Training stärkte bisher vernachlässigte Muskeln und brachte Beweglichkeit. Die Begeisterung trieb uns voran. Wenn sich eine nackte Hand durch einen Hüftschwung plötzlich in eine Diva verwandelte oder zu einem stolpernden Mann wurde, waren wir glücklich. Also! Auf ein Neues, und die Hände in den Himmel gestreckt. Wir lernten, wie eine Figur gehen, hüpfen, schleichen, springen, tanzen, schlafen, sich setzen und wieder aufstehen kann, Blickkontakt knüpft und noch vieles mehr.

Jedoch nicht nur die Handpuppe war Unterrichtsgegenstand, auch das Beseelen von Dingen, d. h. die Materialerforschung, brachte uns dazu,

Stiefel, Löffel, Handtaschen, Rucksäcke ganz anders zu betrachten und ihnen zu begegnen. Sie wurden z. B. zu Walfischen, Rüsseltieren, Flundern. Ein Tuch verwandelte sich in verschiedene Wesen, aß eine Dose, bekam immer wieder einen anderen Charakter. So lernten wir viele Gesetzmäßigkeiten kennen, was das Spiel mit Gegenständen, aber auch den sichtbaren Spieler hinter den Objekten betrifft.

Und dann begegneten wir den Puppen! Geschnitzte Holzköpfe eines bekannten Künstlers, von dem wir schon im Puppenspieltheoriekurs gehört hatten. So schlossen sich wieder einmal die Kreise.

Anfangs begegneten wir den Puppen mit großem Respekt und brauchten eine Weile, bis wir uns mit ihnen angefreundet hatten und Spieler und Puppe zu einer Einheit werden konnten. Auf immer neuen Wegen versuchten wir, einen Charakter zu kreieren, Bewegungen zu finden, Vorlieben, Schwächen, Ängste und Stärken zu erforschen. Das Oberthema war „Bahnhof der Gefühle“. Aus zwei kleinen Spielideen entwickelten wir zwei Geschichten, die auf einem Bahnhof spielten. So entstanden die Gruppen, und wir waren plötzlich mittendrin und zwei Wochen vor der Aufführung. Wir machten zu den Puppenköpfen die entsprechenden Kleider und probten und improvisierten, was das Zeug hielt. Das machte Spaß. Doch das Wiederholen und exakte Einstudieren ließ uns auch manchmal die Geduld verlieren und denken, dass wir es nie schaffen.

Immer wieder wurden Ideen verworfen. Neue kamen hinzu. Doch wir mussten uns entscheiden, der Vorführungstermin rückte unerbittlich näher. Wir waren aufgereggt, hatten Lampenfieber, waren voller Spannung. Es wurde ein toller Abend mit anschließendem Fest im Figurentheater-Kolleg. Ein einzigartiges Erlebnis, hinter der Spielleiste stehend die Reaktionen des Publikums auf das, was wir erarbeitet hatten, zu erleben. Wir hatten die



Freude, viele Dozenten wiederzutreffen, Kursteilnehmer zu sehen, die parallel zu unserer Orientierungsstufe Kurse besuchten und die wir in Pausen oder in der gemütlichen Küche beim Essen trafen und von denen wir lauter aufregende Sachen hörten, die die Lust aufs Weitermachen schürten. Das Figurentheater-Kolleg ist in dieser Zeit ein vertrauter Ort, fast ein Zuhause geworden, wenn man am Abend noch weiterarbeiten wollte oder wir „Oris“ uns zu einer gemütlichen Runde mit Video und leckerem Essen trafen und dort übernachteten. Selbstverständlich wurden wir auch nach unserer Meinung zu den Kursen gefragt, machten Verbesserungsvorschläge und äußerten Wünsche für das nächste Semesterprogramm und standen in intensivem Austausch mit der Kollegleitung. Mit diesem Abend war unser Eintauchen in die Welt des Figurentheaters als Ort der Begegnung und des Austauschs von Theaterbegeisterten, nein, nicht beendet, sondern ...

Dies ist eine Facette der Angebote am Figurentheater-Kolleg gewesen. Neben den Figurentheaterkursen gibt es den sogenannten Freien Bereich. Hier sind all diejenigen willkommen, die sich beruflich im Bereich Stimme, Pantomime, Schauspiel, Bildhauerei, Malen/Zeichnen, Rezitation, Tanz, Stimme, Radierung, Nähen und Schneider, Instrumentenbau, Zaubern etc. in Einzelkursen ganzwöchig, an einzelnen Tagen oder an Wochenenden weiterbilden möchten.

Einen besonderen Platz hat das Therapeutische Puppenspiel, das sich gleichermaßen an PuppenspielerInnen und PädagogInnen/TherapeutInnen wendet.

Mit einem Zertifikat abgeschlossen werden neben dem Figurentheater die Fortbildungen im Märchenerzählen und „Der Clown“. Turnusabendkurse in Holzbildhauerei, Malen/Zeichnen, Pilates-Training und Bildhauerei geben die Möglichkeit, das Erlernte in einer festen Gruppe zu vertiefen.

Auf der hauseigenen Studiobühne finden regelmäßig in Zusammenarbeit mit FIBO (Figurentheater Bochum) zwei Spielzeiten für Kindertheater statt. Auch wird die Bühne für Werkstattaufführungen und Probeauftritte genutzt.

So, die Abenteuerreise hat nun ein Ende. Durch ein Haus, in dem viele künstlerische Träume begonnen haben, sind wir ein paar Schritte gegangen. Es steht allen offen, die einen lebendigen Ort für die kreative Arbeit suchen.

Birgit Hollack (Figurentheater-Kolleg)

Kultur managen – die erfolgreiche Umsetzung der Verbindung von (Lebens-)Erfahrung und Lernen im Konzept „Berufsbegleitende Fortbildung Kulturmanagement“ für Praktiker/innen

Akademie Off-Theater nrw

Der Arbeitsmarkt boomt in kulturvermittelnden und interkulturellen Tätigkeitsfeldern. Die Angebote von soziokulturellen Zentren, freien Theatern, Angebote im Quartier, von Versammlungsstätten und die Angebote der Hochkultur (Museen, Philharmonien, Städtische und Landestheater, Opernhäuser u. a.) werden von mehr Menschen wahrgenommen, als in die Fußballstadien strömen.

Mehr als 300 eigenständige Studiengänge versuchen die zukünftigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen darauf vorzubereiten, um sich den aktuellen Herausforderungen der Kultureinrichtungen zu stellen.

Das Konzept der Akademie Off-Theater nrw wendet sich an Praktiker und Praktikerinnen, die aus ihrer Lebens- und Berufserfahrung schöpfen und ihr breites, solides Grundwissen festigen und erweitern möchten. Es werden Wissenslücken geschlossen, und es wird auf spezielles Fachwissen verzichtet.

Durch die direkte Kopplung an den Arbeitsmarkt ist ein hoher Anwendungsbezug garantiert, und die Lernmethoden orientieren sich an den Fragen der Teilnehmenden. Der kontinuierliche Abgleich mit gelebter Praxis und der Austausch in der Lerngruppe führen zu einer hohen Zufriedenheit.

Die Weiterbildung dauert ein Jahr und findet berufsbegleitend statt. Vermittelt werden Qualifikationen unter anderem in Betriebswirtschaftslehre, Marketing sowie in Projekt- und Veranstaltungsmanagement. Außerdem sollen Fragen zur Existenzgründung beantwortet werden. Der zu erzielende Abschluss ist ein Zertifikat.

Im Newsletter der Akademie Off-Theater nrw, Off-Info 12, berichtet eine ehemalige Teilnehmerin und jetzige Leiterin eines Kulturamtes:

„M., Du hast vor drei Jahren (Anm.: Besuch der Fortbildung Kulturmanagement 2006–2007) die Fortbildung Kulturmanagement beim Off-Theater nrw besucht. Was war Dein Motiv für die Teilnahme? Mein Motiv für die Teilnahme war die Übernahme der Leitung des Kulturamtes [...]. Über die Presse erfuhr ich von dem Angebot des Off-Theaters und konnte mich in einer Informationsveranstaltung



davon überzeugen, dass diese Fortbildung genau auf meinen künftigen Aufgabenbereich zugeschnitten ist. Ich war sehr motiviert, für diese neue Position auf verschiedenen Ebenen und zu diversen Aspekten Input zu bekommen.

Was hat Dir die Fortbildung in persönlicher Hinsicht gebracht?

Die einjährige Fortbildung hat mir, obwohl sie berufsbegleitend am Wochenende stattfand und anspruchsvoll und damit auch gelegentlich anstrengend war, sehr viel Spaß gemacht. Dazu haben besonders die Dozenten und die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in der Gruppe beigetragen. Es war ein fruchtbarer Austausch, es gab spannende Diskussionen und interessante Begegnungen.

Welche fachlichen und methodischen Anregungen konnte Dir die Fortbildung vermitteln?

Aufgrund der Art und Weise der Vermittlung sind mir beispielsweise die Grundzüge der Betriebswirtschaft klar geworden und haben mich zum ersten Mal tatsächlich interessiert. Für meine Arbeit wesentlich sind die Methoden des Projektmanagements. Neue Ideen für kulturelle Angebote zu haben ist sicherlich eine gute Voraussetzung. Für deren Realisierung gilt es jedoch, daraus konkrete Projekte mit klaren Zielen zu entwickeln und die Umsetzung detailliert zu planen. Die dafür notwendigen methodischen und fachlichen Anregungen und Anleitungen hat mir die Fortbildung vermittelt.

Was hat sich durch die Teilnahme in beruflicher Hinsicht verändert?

Die methodischen Anregungen waren sehr hilfreich für die Professionalisierung meiner Arbeit. Der Austausch war wichtig, um neue Ideen und den Mut für neue, unkonventionelle Wege zu entwickeln.

Was genau ist Dein heutiges Berufsfeld?

Mein Berufsfeld umfasst nicht nur die Kultur, sondern auch die Bereiche Schulen und Sport sowie Kindertageseinrichtungen. Es ist ein recht komplexes Aufgabengebiet und verlangt ein hohes Maß an Flexibilität durch den häufigen Themenwechsel. Bei Schulen und Kindertageseinrichtungen gilt es, gesetzliche Vorgaben umzusetzen. In der Kultur wird Kreativität verlangt, Neues zu etablieren und auch zu experimentieren. Eine öffentliche Diskussion über Kultur und das Einbinden der Bürgerinnen und Bürger halte ich dabei für sehr wichtig.“

Für diesen Prozess zeitgemäße und passgenaue Angebote zu konzipieren und vorzuhalten ist unser selbstgewählter Auftrag.

Ute Plaumann (Akademie Off-Theater nrw)

Auch wir werden 30 Jahre!

1982 wurde der Verein für politische Frauenbildung gegründet und erhielt im gleichen Jahr die staatliche Anerkennung als Einrichtung der Weiterbildung. Seit 30 Jahren bieten wir politische Seminare und Fortbildungen explizit für Frauen an. Lernenden wird Raum gegeben, ihr individuelles, soziales und politisches Handeln zu reflektieren, Werte und Einstellungen zu hinterfragen, sich neu zu orientieren und die Vielfalt an Gestaltungsmöglichkeiten auszuprobieren, um gesellschaftlich aktiv zu werden und auf politische Prozesse einzuwirken.

Ziel unserer inhaltlichen Arbeit ist es, ein kritisches Bewusstsein zu stärken, Lern- und Veränderungsprozesse zu initiieren, politische und soziale Verhältnisse kritisch zu reflektieren. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und diskriminierende Strukturen werden analysiert, Gewalt- und Machtmechanismen durchleuchtet, historisches Hintergrundwissen vermittelt, Formen des Widerstands aufgezeigt. Verstrickungen und blinde Flecken werden verdeutlicht.

Gerade die vielfältig engagierten Multiplikatorinnen spielen in der alltäglichen Lebens- und Arbeitswelt und in der politischen Bildungsarbeit eine zentrale Rolle. Sie wecken politisches Interesse, bieten einen Perspektivwechsel an, gerade in der Arbeit mit Mädchen und jungen Frauen. Neue Lern- und Veränderungsprozesse werden initiiert, Partizipationsmöglichkeiten aufgezeigt, um eine geschlechtergerechte Gesellschaft und interkulturelles Lernen zu ermöglichen, Akzeptanz und Toleranz für eine Vielfalt an Lebensmöglichkeiten zu entwickeln.



Zum 30-jährigen Jubiläum des Vereins für politische Frauenbildung e.V. führen wir der Tradition entsprechend die Herbst-Dialoge 2012 durch. Vor dem Hintergrund der Fragen „Gibt es Erbinnen für feministische Werte? Wie kann ein Generationenwechsel gelingen? Wie können Frauenorte weiter existieren? Wo werden feministische und frauenpolitische Diskurse verortet? Welche Gestaltungsmöglichkeiten und Perspektiven gibt es?“ laden wir zu einer Tagung ein. Referentinnen aus unterschiedlichen Fachgebieten legen in Vorträgen und Workshops die thematischen Grundsteine der Tagung.

Herbst-Dialoge 2012: Frauen gestalten Übergänge Freitag, 19.10., bis Sonntag, 21.10.2012

Ein Übergang ist jener Moment zwischendrin, mit einer sehr besonderen, eigenen Qualität. Das Alte stimmt nicht mehr, und das Neue ist noch nicht ganz da. Der Blick zurück und nach vorne.

Übergang bedeutet Veränderungen: individuell, in Organisationen und in gesellschaftlichen Entwicklungen. Sie sind selbst gewählt oder nicht gewollt. Das Tempo variiert von plötzlich bis langatmig.

Wir beleuchten die Wahrnehmung dieser Weichenstellungen und die vielfältigen Strategien der Entscheidung für die Richtung. Die Erfahrung von Vorbildern kann Orientierung geben. In der Analyse gesellschaftlicher Veränderungsprozesse legen wir den Fokus auf die aktive Teilhabe und die Möglichkeiten der Gestaltung.

Die Veranstaltung findet in Kooperation mit dem Frauenbildungs- und Tagungshaus Zülpich e.V. (Tagungsort) statt.

Sigrid Titze (Frauenbildungswerk des Vereins für politische Frauenbildung e.V.)



Dersim – Geschichte verstehen und Zukunft gestalten!

[Inhalt](#)

Das Projekt „Dersim – Geschichte verstehen und Zukunft gestalten!“ wurde vom aktuellen forum nrw e.V. in Kooperation mit der Dersim-Gemeinde Rhein-Ruhr und mit Förderung der Stiftung Erinnerung Verantwortung Zukunft (evz) von Januar 2011 bis Juni 2012 durchgeführt.

Hintergrund:

In der Region Dersim (der heutigen Region Tunceli) im Osten der Türkei wurden im Zuge der Türkisierungspolitik der Regierung Atatürks in den Jahren 1937/38 bis zu 70.000 kurdische Menschen ermordet, bis zu 50.000 in andere Landesteile deportiert, Dörfer wurden zerstört und deren BewohnerInnen vertrieben. Im Jahr 2011 entschuldigte sich die türkische Regierung für die Massaker 1937/38 und räumte 13.806 Todesopfer ein. Eine Aufarbeitung der Geschichte hat aber bis heute nicht stattgefunden, militärische und zivile Archive sind noch immer geschlossen.



Bis heute ist der Auswanderungsdruck auf die Bevölkerung durch eine massive Militärpräsenz, militärische Auseinandersetzungen sowie durch umstrittene Staudamm- und Tagebauprojekte enorm. Schon seit Beginn der Zuwanderung aus der Türkei in die europäischen Länder Anfang der 60er Jahre sind viele DersimerInnen nach Europa gekommen, eine weitere große Auswanderungswelle folgte in den 80er Jahren, als sich in der Region der Konflikt zwischen dem türkischen Militär und der kurdischen PKK verschärfte. Es sind von den Ausgewanderten mittlerweile zahlreiche Vereine und Initiativen in Deutschland gegründet worden, mit dem Ziel, ihre Identität zu pflegen und sich mit den Menschen in ihrer Heimat zu solidarisieren.

Ziele und Durchführung des Projekts:

Die Erfahrungen der Massaker von 1937/1938 wurden im Rahmen einer Seminarreihe aufgearbeitet, zu der auch Bildungsreisen in die Dersim-Region (gefördert von der LzpB) und nach Berlin gehörten. Eine Spurensuche im eigenen Umfeld lieferte Beiträge und Geschichten für das historische Verständnis. Dabei stand ein sensibler, differenzierter und kritischer Umgang mit der Vergangenheit im Fokus. Ziel war es nicht nur, die Geschichte zu reflektieren und über diese etwas zu lernen, sondern auch, Demokratie zu ermöglichen, für Menschenrechte zu sensibilisieren und sich mit Schuld und Verantwortung als Lehre aus der Geschichte auseinanderzusetzen. Das Projekt wollte einen Dialog zwischen Gruppierungen schaffen, die der vernachlässigten Dersim-Geschichte mit unterschiedlichen Perspektiven gegenüberstehen. Ziel war es, durch einen gemeinsamen Dialog ein respektvolles und interkulturelles Zusammenleben in Deutschland zu fördern.

Insgesamt wurden zehn Veranstaltungen durchgeführt. Dazu gehörten fünf Wochenendseminare, eine zehntägige Reise in die Dersim-Region, ein fünftägiger Bildungsurlaub in Berlin sowie Auftakt-, Dialog- und Abschlussveranstaltungen. Hierbei standen politische und interkulturelle Seminararbeit, Biografiearbeit, Dokumentation von Oral History und von Erfahrungen und Erinnerungen noch lebender ZeitzeugInnen,

Recherche im eigenen Umfeld und darüber hinaus (u. a. Familie, Bibliothek, Archiv) sowie die Nutzung digitaler Medien wie Blogs (<http://dersimprojekt.wordpress.com>) im Vordergrund.

Ergebnisse:

Ein Herzstück des Projekts war die Erstellung eines Dokumentarfilms über die Auswirkungen der Geschehnisse in Dersim auf die Menschen bis in die heutige Zeit. Für die Dokumentation in Form des Films „Dersim – auf den Spuren eines Völkermordes“ wurden acht von zwölf durchgeführten Interviews bearbeitet, geschnitten und zum Teil untertitelt. Mehrere der Interviews wurden auf Türkisch oder auf Zaza durchgeführt. Unter den Interviewten waren drei direkte ZeitzeugInnen aus der Dersim-Region, die zum Zeitpunkt der Massaker noch Kinder waren. Für die Dokumentation wurden die Interviews von einer Filmemacherin mit den Landschaftsaufnahmen dramaturgisch in Szene gesetzt, die im Rahmen der Bildungsreise in die Dersim-Region im Oktober 2011 entstanden sind. Das Resultat ist ein bewegender und eindrücklicher Film, der die Auswirkungen der Geschehnisse von 1937/38 auf die Menschen bis zur heutigen Generation in beeindruckender und emotionaler Weise darstellt. Dieser Film ist zu beziehen über das aktuelle forum oder als Stream unter: <http://aktuelles-forum.de/541.html>.

Es ist uns gelungen, einen Dialog innerhalb der Dersim-Gemeinden und -Verbände anzustoßen. Die Community der DersimerInnen in Deutschland und Europa ist uneinig, die Verbandslandschaft ist aufgesplittert in viele kleine Verbände und Gruppierungen. Die Vielfalt der Menschen aus der Dersim-Region wirkt sich auf die Aktivitäten bislang eher negativ aus, da sich der Blick der organisierten DersimerInnen häufig auf das Trennende konzentriert und nicht auf das Gemeinsame. Die Verbände und Gruppierungen konkurrieren um Einflussnahme und konterkarieren so ihre eigentliche Absicht, auf ihre Geschichte und die heutige Situation in ihrer Heimatregion aufmerksam zu machen und eine Aufarbeitung voranzutreiben. Durch die Tatsache aber, dass sich die deutsche Öffentlichkeit nun für „ihr“ Thema zu interessieren beginnt, näherten sich die Gemeinden untereinander an und versuchten, auf der sachlichen Ebene miteinander zurechtzukommen. Die Erkenntnis, dass Dinge nur bewegt werden können, wenn man sich vernetzt, scheint für die Gemeinden die Lehre daraus zu sein. Darauf basiert auch unser neues Projekt „Eine Stimme für Dersim“, das von der Landeszentrale und der Bundeszentrale für politische Bildung finanziert und zur Professionalisierung der Dersim-Gemeinden und der Alevitischen Gemeinden beitragen soll.

Auf das Thema des Projekts bezogen erlaubte es die intensive Beschäftigung den Teilnehmenden, ihre Forderungen, die sie aus ihrer Historie ableiten, neu zu überlegen und in ihrer Eindeutigkeit zu schärfen. Dazu gehört bspw. die Öffnung der Archive in der Türkei, um das Ausmaß der Tragödie besser umreißen zu können, oder der Stopp des energiepolitisch umstrittenen Staudammprojektes im Nationalpark Munzurtal. Zudem ist bei den Teilnehmenden eine Stärkung ihrer Identität als „DersimerInnen“ wahrzunehmen. Sie wurden sich ihrer Geschichte bewusster und konnten die Zusammenhänge eher einordnen, da sie – vielleicht zum ersten Mal – belegbare Informationen erwarben und sich nicht mehr auf mündlich überlieferte Geschichte oder auf Informationen aus zweifelhaften Quellen verlassen mussten bzw. diese in den historischen Kontext einfügen konnten. Ein Ergebnis der Bildungsreise nach Berlin, die das Thema „Dersim-Genozid und Nationalsozialismus – Parallelen?“ fokussierte, ist, dass der Nationalsozialismus mit seiner industrialisierten Tötungsmaschinerie und seiner unvergleichlichen Menschenverachtung

zwar einzigartig war, dass das Leben in einem totalitären Staat und der Umgang mit Minderheiten aber durchaus einen Vergleich zulässt. Eine weitere wichtige Erkenntnis war die, dass im Endeffekt die Homogenisierungspolitik des Osmanischen Reiches zum Dersim-Massaker führte. Die Parallele von „Türkisierung“ und „Arisierung“ springt hierbei ins Auge.

Die Teilnehmenden haben auf <http://dersimprojekt.wordpress.com> über ihre Erkenntnisse gebloggt und auf der Abschlussveranstaltung über die Ergebnisse des Projekts referiert.

Schon nach den ersten Seminaren gab es eindeutige Rückmeldungen der Teilnehmenden:

„Das Seminar hat gezeigt, dass es viel mehr Hintergründe und Bemühungen gab, als bisher angenommen. (...) Es bedarf einer sehr genauen Betrachtung und einem sehr detaillierten Historiewissen, um diese Zusammenhänge herauszukristallisieren und zu verstehen. Alle besprochenen Themen sind wissenschaftlich belegt und teilweise in staatlichen Archiven wiederzufinden. Ich bin gespannt, was die weiteren Seminare an Erkenntnissen bringen werden. Ganz sicher bin ich, dass dieses Projekt am Ende einen guten Beitrag zum Verständnis und zur Bekanntmachung des Dersim Genozids beitragen wird.“ (s. Blog <http://dersimprojekt.wordpress.com>)

Bei der Abschlussveranstaltung haben die Teilnehmenden anhand einer Powerpoint-Präsentation mit Fotos frei vorgetragen, wie sie das Projekt erlebt und welche Erkenntnisse sie gewonnen haben. Besonders berührend waren die Berichte zweier junger Männer, die sehr engagiert in der Dersim-Gemeinde sind und sich über ihre Herkunft definieren, das Land ihrer VorfahrInnen aber noch nie gesehen hatten. Die fundierte Wissensbasis über die Ereignisse in Dersim, die sie sich in den Seminaren aneignen konnten, half ihnen, die erzählte Familiengeschichte und ihre Eindrücke vor Ort in die historischen Kontexte einzuordnen.

Birgit Uhing (aktuelles forum nrw)

Web 2.0 und ortsgebundene Angebote in der (politischen) Bildungsarbeit

Ursprünglich vom US-Verteidigungsministerium entwickelt wird heute GPS, das Global Positioning System, flächendeckend in Navigationsgeräten verwendet. Nach der Abschaltung des künstlichen Fehlers und aufgrund des stetigen Preisverfalls der Geräte (respektive der Leistungssteigerung und Funktionszunahme bei gleichbleibendem Preis) werden die Anwendungen auch für neue Formen der (politischen) Bildungsarbeit interessant. Mehrere Anwendungsweisen in der Bildungsarbeit bieten sich an. Gemeinsam ist allen, dass sie das Web 2.0 mit den Informationen aus dem Internet mit realen Orten in Verbindung bringen. Die Neuen Medien verlagern hier den Ort von Bildung heraus aus dem gewohnten Raum von Bildungsveranstaltungen in die „Realität“, und dadurch können sich neue Möglichkeiten der Bildungsrezeption entwickeln.

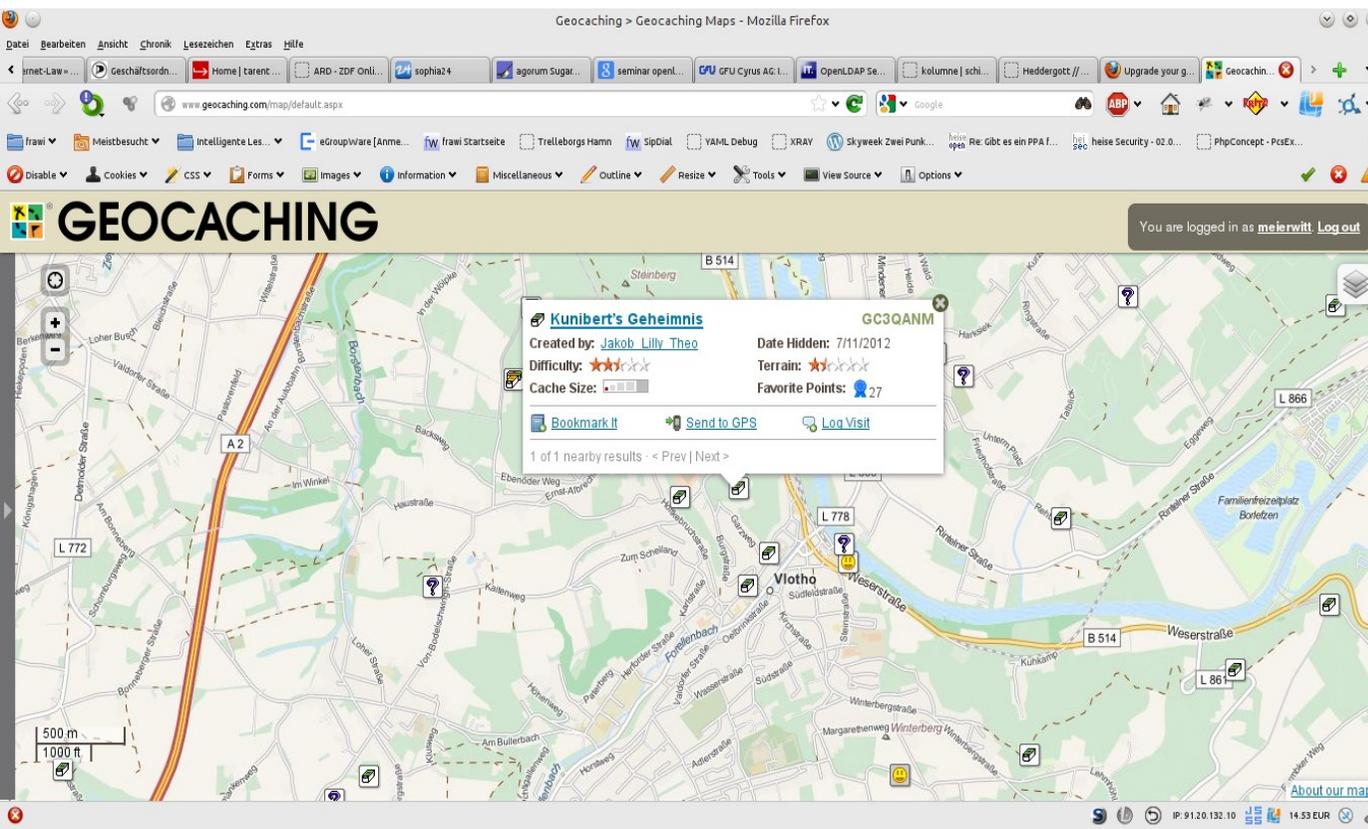
Die praktische Umsetzung unterscheidet sich unter anderem in den benötigten Geräten, den notwendigen Erfahrungen bei Lehrenden und Lernenden und in der Komplexität der Vorbereitung von Lerneinheiten. Ein Unterschied zu den gewohnten klassischen Bildungseinheiten ist die Möglichkeit, Lerneinheiten zur individuellen Nutzung bereitzustellen. Die NutzerInnen sind damit nicht auf feste Seminareinheiten oder Termine angewiesen, sondern können die Angebote nach eigenem Interesse und eigener Zeiteinteilung nutzen.

Für PädagogInnen, die seit Jahren klassische Bildungsangebote machen, ist das auf den ersten Blick eine ungewohnte Angebotsform, passt sie so doch gar nicht in das herkömmliche Schema von Seminaren und Kursen. Am ehesten scheint sie für unterschiedliche Formen der Projektarbeit geeignet zu sein. Auf den zweiten Blick ergeben sich aber Möglichkeiten der ortsgebundenen Vermittlung von historisch-politischen Inhalten, die

sonst nicht möglich wären.

Eine Entwicklungsaufgabe für BildungsgestalterInnen wird sein, für diese neuen Formen der Bildungsangebote auch Finanzierungsmodelle zu entwickeln und zu erkämpfen, sowohl was den Bereich der Teilnehmendenbeiträge als auch was die öffentliche Förderung von Bildungsangeboten angeht, die sich nicht an das 45-Minuten-Raster halten und aus dem klassischen Setting von Lehrenden und Lernenden bestehen.

Zur Verdeutlichung der Anwendungsmöglichkeiten sollen nun einige Beispiele der Verwendung von Web 2.0 und ortsgebundenen Diensten vorgestellt werden.



Geocaching

Geocaching ist die moderne Form der Schnitzeljagd, wie sie wohl viele aus der eigenen Jugend kennen. Wurde bei der Schnitzeljagd die Spur noch mit Sägespänen oder Kreide gelegt, wird bei der modernen Variante in Form von Geocaching nur die eigentliche Koordinate des Ziels angegeben.

Mit GPS-Geräten, wie sie im Outdoor-Handel für Wanderer und Wanderinnen oder SeglerInnen erhältlich sind, können die Ziele nun über die Ortsbestimmung mittels GPS gesucht werden. Die einfachen Geräte funktionieren dabei als elektronischer Kompass, der Richtung und Entfernung zum eingegebenen Ziel anzeigt. Neuere Geräte wie Smartphones zeigen das Ziel auf einer Karte an und ersparen so, den kürzesten Weg durch das Gestrüpp zu nehmen.

Es hat sich weltweit eine Community von CacherInnen gebildet, die in ihrer Freizeit Schätze, die sogenannten Caches, verstecken und die Koordinaten im Internet veröffentlichen. Andere können sich diese Caches nun im Internet aussuchen und dann per GPS auf die Suche in der „realen Welt“ gehen.

Die Caches sind dabei von sehr unterschiedlicher Art. Im einfachsten Fall besteht ein Cache aus einer Dose, in der sich ein Logbuch und ein Stift befinden. FinderInnen können sich nun in dem Logbuch eintragen und ihren Fund auch im Internet dokumentieren. Andere Caches bestehen aus kleinen Rätseln, die gelöst werden müssen, bevor der eigentliche Schatz gefunden werden kann.

Viele Caches führen die Suchenden dabei an interessante Orte, z. B. Denkmäler, historische und geschichtlich interessante Orte, verlassene Orte („lost places“, etwa Ruinen und verlassene Bauwerke) oder auch interessante Plätze in der Natur („EarthCache“, z. B. besondere geologische Orte). Besonders engagierte CacherInnen versehen die Beschreibung der Caches im Internet mit Hintergrundinformationen zum Fundort. Dazu können die Geschichte des Ortes oder die Entstehung einer besonderen Naturform gehören.

Soll Geocaching in der eigenen Bildungsarbeit genutzt werden, können auch eigene Orte ausgesucht und den Teilnehmenden als Liste gegeben werden. Jugendliche können auf diese Weise etwa in kleinen Gruppen die Stadt oder die Umgebung des Tagungsortes erkunden. Mit kleinen Rätseln oder Aufgaben kann ein Anreiz gegeben werden, die Orte auch wirklich aufzusuchen und sich mit den anderen Gruppen zu messen.

Apps für Smartphones

Fast alle modernen Smartphones haben heute einen GPS-Empfänger eingebaut und können so die aktuelle Position bestimmen. Sie eignen sich damit grundsätzlich auch zum Geocachen. Aber im Zusammenspiel mit einem mobilen Internetzugang, einer eingebauten Kamera, einem Lautsprecher und einem guten Display bieten sich zusätzliche Möglichkeiten für ortsgebundene Bildungsangebote. Im einfachsten Fall können abhängig von der Position zusätzliche Informationen angezeigt werden.

Diese Informationen können vorher auf dem Gerät gespeichert oder vor Ort über mobilen Internetzugang geladen werden. Dabei sind neben Textinformationen auch Bilder, Tondokumente oder Videos als Informationen möglich.

1961 - 1989

DIE BERLINER MAUER



MAUERVERLAUF

Wo war die Mauer? >

MAUERTOUREN

Geschichte erleben >

CHRONIK

Zahlen, Fakten, Ereignisse >

Die „Berliner Mauer“ der Bundeszentrale für politische Bildung

Die Bundeszentrale für politische Bildung hat eine App zur Berliner Mauer herausgegeben. Mit dieser App wird die Geschichte der Mauer erlebbar. Auf einer Übersichtskarte wird zunächst der Verlauf der Mauer dargestellt. Verschiedene Orte entlang der Mauer, zu denen es weitere Informationen gibt, sind markiert.

Nach Auswahl einer der Orte können weitere Informationen angezeigt werden. Die Texte zur Bedeutung sind angereichert mit verschiedenen multimedialen Elementen. Neben den Fotos gehören dazu z. B. auch Original-Radiokommentare.

Für alle, die mit öffentlichen Verkehrsmitteln in Berlin unterwegs sind, lassen sich direkte Anreisehinweise abrufen. So lässt sich eine individuelle Route zu den Mauerorten zusammenstellen.

Historypin baut auf die Community

Historypin ist eine Anwendung, die historische Fotos sammelt und diese anzeigt, wenn der/die BenutzerIn am entsprechenden Aufnahmeort ist (oder sich den Ort auf einer Karte aussucht). Die Fotos sind mit Geoinformationen versehen und können auf dem Smartphone über GPS dem aktuellen Aufenthaltsort zugeordnet werden. Als besondere Funktion können die historischen Fotos mit dem aktuellen Bild der Kamera des Smartphones halbtransparent überblendet werden. Mit dieser Augmented-Reality-Funktion ist ein direkter Vergleich des alten Fotos mit der aktuellen Ansicht möglich.

Die App lebt aber von der Beteiligung der Community. AnwenderInnen können eigene Fotos mit Zeitangabe und Informationen zu den Geodaten, also den Angaben zum Aufnahmeort, hochladen. Für Deutschland sind leider noch nicht sehr viele Fotos vorhanden. In anderen Ländern sind z. B. Fotos von Museen und anderen Einrichtungen eingestellt worden.

Durch diese Beteiligungsmöglichkeit der Community bietet sich für Lehrveranstaltungen oder Projekte die Möglichkeit, auch Teilnehmende in die Erarbeitung, Entwicklung und Gestaltung von Inhalten zu involvieren.

QR-Codes

Augmented-Reality-Anwendungen können dank vorhandener Entwicklungs- und Anwendungsumgebungen zwar auch selbst erstellt werden. Die Voraussetzungen für die Anwendungen in einem pädagogischen Setting sind allerdings sehr hoch. Wesentlich einfacher lassen sich ortsgebundene Informationen mit einem QR-Code vermitteln.

QR-Codes sind vielen von den Onlinetickets der Bahn oder von Visitenkarten und Flyern bekannt. In den Klötzchengrafiken lassen sich Informationen verstecken, die von Apps auf Smartphones ausgelesen werden können. In den QR-Codes können Zeichenketten, z. B. die Adressen von Internetseiten, hinterlegt werden. Durch Scannen mit dem Smartphone werden diese Internetseiten direkt aufgerufen.

So lassen sich etwa Stadtführungen mit QR-Codes gestalten. Zu jedem Ort, der in der virtuellen Stadtführung auftauchen soll, kann eine Internetseite mit eigener URL, also einer eindeutigen Adresse, erstellt werden. In einem QR-Code wird nun diese URL hinterlegt. Der QR-Code kann dann als Schild dort angebracht werden, wo die Informationen abgerufen werden sollen.

Die Internetseiten können alles enthalten, was auf einem Smartphone dargestellt und am entsprechenden Ort auch angemessen mit mobilem Internet abgerufen werden kann. Da für die Internetseiten keine besonderen Voraussetzungen gelten (sie sollten lediglich auf den kleinen Bildschirmen der Smartphones dargestellt werden können), lassen sich diese auch gut mit Seminar- oder Projektgruppen und einem geeigneten Content-Management-System erstellen.

Fazit

Ortsgebundene Funktionen der Neuen Medien bieten vielfältige Möglichkeiten der historisch-politischen Bildungsarbeit. Über die Technik bietet sich die Chance, eine jüngere, technikaffine Zielgruppe für Inhalte der politischen Bildung zu gewinnen.

Nicht unterschätzt werden sollten aber der Aufwand und das Vorwissen, das für den medienpädagogischen Einsatz notwendig ist. Ungeklärt ist auch noch die Einbindung der neuen pädagogischen Arbeitsformen in die klassischen Seminar- und Finanzierungsmodelle von Bildungsarbeit.

Frank Wittemeier (AKE-Bildungswerk)



„Golden Age“ – ein neuer Fachbereich in der Weiterbildung im Kreativ-Haus

[Inhalt](#)

Im Zuge des demografischen Wandels sieht sich die Weiterbildung vor neue Herausforderungen gestellt. Dem lebenslangen Lernen kommt im Rahmen dessen eine immer größer werdende Bedeutung zu. Um den Anforderungen einer sich schneller wandelnden und älter werdenden Gesellschaft gerecht zu werden, bedarf es einer ständigen Weiterbildung. Um dieser Entwicklung Rechnung zu tragen und die Menschen auch im Prozess des Älterwerdens zu begleiten, hat sich die Weiterbildung im Kreativ-Haus dazu entschlossen, ihre Angebotspalette durch einen weiteren Fachbereich zu erweitern.

Da das Thema Alter und Älterwerden in unserer heutigen Gesellschaft nicht unbedingt positiv besetzt ist, zeigten sich die ersten Schwierigkeiten bereits bei der Namensfindung des neuen Fachbereichs. Wie sollen wir ihn nennen? Angebote für „Senioren“, „60+“ oder „Rentner“? Keine sehr attraktiven Namen, denn niemand möchte heutzutage als Rentner/in oder Senior/in bezeichnet oder direkt auf sein Alter angesprochen oder reduziert werden. Nach reiflicher Überlegung entschieden wir uns für den Namen „Golden Age“. Auch wenn die Verwendung von Anglizismen nicht unbedingt unserem Konzept entspricht, fanden wir, dass es sich um einen sehr wertschätzenden Begriff handelt. In einer (Leistungs-)Gesellschaft, in der das Ältersein häufig mit nicht mehr leistungsfähig und damit nicht mehr nützlich für die Gesellschaft gleichgesetzt wird, wollten wir mit dem Begriff genau auf das Gegenteil aufmerksam machen. Je älter jemand ist, desto mehr Erfahrungen hat er gemacht und desto mehr Reife hat er im Regelfall erreicht – Reife und Erfahrungen, von denen die Mitmenschen profitieren und an denen andere wachsen und sich ein Beispiel nehmen können.



Des Weiteren stellt das Ältersein in unserer Gesellschaft weitere An- und Herausforderungen an jede/n Einzelne/n. Welche Aufgaben übernehme ich, und wie pflege ich meine sozialen Kontakte und erweitere sie, wenn ich nicht mehr erwerbstätig bin? Wie kann ich mich mit dem Prozess des Älterwerdens und damit auch möglicher körperlicher Einschränkungen produktiv auseinandersetzen? Wie kann ich mich konstruktiv mit meiner eigenen Biografie beschäftigen? Wo finde ich Gleichgesinnte und entsprechende Angebote, die dies unterstützen? Um diese Fragen beantworten zu können, um den darin enthaltenen Bedürfnissen gerecht zu werden und um zu zeigen, dass das Älterwerden auch in unserer Gesellschaft einen Platz hat, haben wir die Gründung des neuen Fachbereichs „Golden Age“ initiiert.

Eine gute Unterstützung war uns dabei das Milieu-Marketing-Projekt der LAAW. Hier wurden anhand der Sinus-Milieus die Bedürfnisse der einzelnen Zielgruppen in den Blick genommen. Auch der Austausch mit den anderen Einrichtungen im Rahmen dieses Projektes und deren Erfahrungswissen und Meinungen waren für uns eine große Unterstützung.

Entstanden ist nun ein Fachbereich, der in den Sparten Gesundheit & Entspannung, Kunst, Musik, Sprachen und Tanz speziell auf die Zielgruppe zugeschnittene Kurse und Workshops anbietet.

Als ein beispielhaftes Projekt stellen wir im Folgenden das Tanzprojekt *Lebenswege – zurückblicken und den nächsten Schritt wagen* unter der künstlerischen Leitung von Regina Biermann dar.

Annette Weber (Weiterbildung im Kreativ-Haus)

Lebenswege – zurückblicken und den nächsten Schritt wagen

Unter diesem Titel fanden in der Zeit von Februar bis Oktober 2011 zunächst drei Kursangebote statt, auf denen die eigentliche zweiwöchige Produktionsphase der Performance *Lebenswege* aufbaute, die schließlich im November 2011 uraufgeführt wurde.

Auf dem Hintergrund ihrer eigenen Biografie entwickelten acht Mitwirkende im Alter von 60 bis 71 Jahren unter der Leitung der Choreografin Regina Biermann verschiedene Tanzszenen, deren Ausgangspunkt ihr bisheriges Leben war. Bei der Erarbeitung des Materials spielten die Körper selbst und vor allem die persönliche Bewegungsgeschichte eine zentrale Rolle. In einem weiteren Prozess wurde das Solomaterial durch Mitwirkung der anderen Tänzer/innen ergänzt, erweitert, verdichtet oder verfremdet, sodass die individuellen Inszenierungen zu einem Gesamtbild zusammenwuchsen.

Das entstandene einstündige Programm erzählt sehr persönliche Lebensgeschichten, die choreografisch bearbeitet wurden, in Kombination mit abstrakteren Parts, die die Intensität individueller Lebensschicksale unterbrechen, aber diese auch unterstreichen und erweitern. Die Tanzperformance *Lebenswege* visualisiert Themen rund um den persönlichen Entwicklungsprozess, das Älterwerden, das Reflektieren der bisher gelebten Zeit mit ihren Höhen und Tiefen. Die Tänzer/innen dieser Performance zeigen teils persönliche, teils universelle Erfahrungen, die im Leben eine Rolle spielen. Was treibt mich an? Wie verarbeite und integriere ich die verschiedenen Ereignisse, die mein Leben geprägt haben? Wohin bin ich unterwegs? Darüber sprechen die Tänzer/innen mit ihrem Körper mittels Bewegung, die nach Resonanz in den Körpern der Zuschauer/innen sucht. Wer diese Performance sieht, versteht sie, indem er/sie sich selbst in die Tänzer/innen hineinfühlt und durch die eigenen Assoziationen und inneren Bilder, die dabei auftauchen.

Nach der erfolgreichen Premiere der Performance *Lebenswege* auf der Theaterbühne im Kreativ-Haus wurde das Stück fünf Monate später noch einmal in der Schuhfabrik Ahlen aufgeführt. Zu Beginn der Wiederaufnahme äußerten die Tänzer/innen überraschend einstimmig, dass die Thematik, mit der sie sich in ihrem Solo beschäftigt hatten, nun bereits für sie abgeschlossen und eigentlich ein anderes Thema in den Mittelpunkt gerückt sei. Die Proben wurden dennoch wie geplant aufgenommen und das Stück *Lebenswege* konnte noch einmal in ursprünglicher Form präsentiert werden. Doch wurde deutlich, dass die persönlichen Lebensgeschichten mit größerer Intensität und Klarheit getanzt wurden. Die

Inhalte waren jetzt weniger brisant, daher konnte durch eine gewisse Distanz zum Inhalt der künstlerische Gestaltungsspielraum erweitert werden. Ein Ergebnis der Bewältigung von Erfahrungen aus der eigenen Geschichte. Ein weiterer Reifungsprozess im Leben hatte stattgefunden – sowohl durch künstlerische Auseinandersetzung und Gestaltung persönlicher Erfahrung als auch deren Wechselwirkung in den Alltag hinein. Ein sehr gelungenes Projekt, wie wir finden ...

Im September 2013 beginnen die Proben für *the final dance* – das Leben vollenden. Diesmal werden neben den Tänzer/innen der Performance *Lebenswege* auch jüngere Menschen eingeladen mitzuwirken.

Regina Biermann (Tänzerin und Choreografin)



PARIVital Familien und Erwachsenenbildung Lübbecke

Im Rahmen unserer Erstzertifizierung im Verbund mit unserem Kooperationspartner Bildungswerk für Medien und Kommunikation nach Gütesiegelverbund Weiterbildung wurde uns deutlich, dass unser Marketingkonzept ausbaufähig ist, insbesondere im Hinblick auf neue Informationswege von Teilnehmenden. Mit der Intention, passgenaue Angebote zu entwickeln unter Berücksichtigung von aktuellen Trends und Anforderungen, die sich aus den Rahmenbedingungen der Arbeit in unserer Einrichtung ergeben, haben wir zunächst an der LAAW-Fortbildung „Milieuspezifische Bildungsarbeit und Marketing für die Weiterbildung“ teilgenommen. Das im Seminar entwickelte Marketingprojekt für PARIVital war dem Thema „Kompetenz für Kinderförderung in der Kita und der Offenen Ganztagschule (OGS)“ gewidmet.

Ziel dieses Projektes ist die Qualifizierung von pädagogischen Kräften in Kitas und in der OGS. Weitere einrichtungsbezogene Ziele beziehen sich auf die Erhöhung der Zahl der durchgeführten Seminare und der Teilnehmenden und auf die stärkere Nutzung bestehender Kooperationen mit Familienzentren, um Ansprechpartner für bedarfsgerechte Fortbildung zu sein und als verbandsübergreifender Anbieter wahrgenommen zu werden.

Im ersten Umsetzungsschritt haben wir eine Praktikantin eingesetzt, die – im 6. Semester des Studiengangs Soziale Arbeit – bereits über Vorkenntnisse zum Thema Marketing verfügte. Sie hat sich zunächst auf die Sinus-Milieus gestützt. Die Studie ist das Ergebnis von 30 Jahren sozialwissenschaftlicher Forschung, wobei es um Zielgruppenbestimmung geht, die sich an der Lebensweltanalyse unserer Gesellschaft orientiert. Sinus-Milieus gruppieren Menschen, die sich in ihrer Lebensauffassung und Lebensweise ähneln. Grundlegende Wertorientierungen gehen dabei ebenso in die Analyse ein wie Alltagseinstellungen zu Arbeit, Familie, Freizeit, Geld und Konsum. Sie rücken den Menschen und das gesamte Bezugssystem seiner Lebenswelt ganzheitlich ins Blickfeld. Und sie bieten deshalb dem Marketing mehr Informationen und bessere Entscheidungshilfen als herkömmliche Zielgruppenansätze. Bei der Umsetzung geht es zunächst darum, die jeweilige Zielgruppe einem Milieu zuzuordnen, um daraufhin eine Auswertung der Zielgruppe in Bezug auf Lebenswelt, soziale Lage, Bildung, Kompetenzen und vor allem Ansprüche an Weiterbildungseinrichtungen (Seminare, Organisation, DozentInnen etc.) vorzunehmen und diese Aspekte bei der Entwicklung und Vermarktung eines neuen Angebots zu berücksichtigen.

Unsere Zielgruppe umfasst die Kita-Leitungen, ErzieherInnen, FachberaterInnen und ungelernete Kräfte in der OGS. Diese haben wir aufgrund der Beschreibungen und unserer bisherigen Erfahrung überwiegend dem Milieu „Bürgerliche Mitte“ zugeordnet.

Anschließend haben wir die Ergebnisse der Auswertungen unserer eigenen Angebote unter die Lupe genommen unter der Fragestellung: „Welche Entwicklung sieht unsere Zielgruppe zurzeit in ihrem Beruf, auf die wir als Bildungswerk reagieren können?“ Zusätzlich haben wir einen Fragebogen zur Ermittlung der Bedarfe unserer Zielgruppe entwickelt, der demnächst zum Einsatz kommen wird, und außerdem wurden die entsprechenden Angebote anderer Bildungsanbieter in unserer Region systematisch durchforstet, um Trends auf die Spur zu kommen. Erste Ergebnisse zeigen, dass Themen wie Stressbewältigung, Konfliktmanagement, soziale Kompetenzförderung in der OGS und Elterngespräche Themen sind, auf die sich neue Angebote beziehen können. In den Kitas bleiben Angebote zur Förderung der Kompetenz in der U3-Betreuung

aktuell. Neue Angebote sollten das Thema Inklusion aufnehmen.

Nach diesen Arbeitsschritten haben wir die SWOT-Analyse genutzt, um Schwächen, Stärken, Chancen und Risiken der eigenen Einrichtung zu ermitteln. Das Ziel dieses Instrumentes ist, herauszufinden, ob die gegenwärtige Marketingstrategie erfolgversprechend ist oder ob es ratsam wäre, einen Strategiewechsel vorzunehmen. Im Anschluss daran konzentrierten wir uns auf den Marketing-Mix mit seinen verschiedenen Instrumenten, die der Erreichung unserer Marketingziele dienen. Hierbei wird zwischen vier Ebenen unterschieden:

1. Produktpolitik – sie definiert die Inhalte und Rahmenbedingungen der Angebote bzw. Leistungen, um den Bedürfnissen der Zielgruppen gerecht zu werden.
2. Preispolitik – sie ermittelt den markt- und produktgerechten Preis und legt ihn fest.
3. Distributionspolitik – sie bestimmt, wie, wann, wo und unter welchen Bedingungen die Ausrichtung des Produktes am Markt erfolgen soll.
4. Kommunikationspolitik und Produktpromotion – durch sie wird bestimmt, wie ein Unternehmen auf ein Produkt aufmerksam macht.

Da wir in erster Linie die Vermarktung der Angebote im Blick haben, setzen wir unsere Schwerpunkte für die weitere Erarbeitung unseres Marketingkonzepts auf die Distributions- und Kommunikationspolitik.

Das Projekt ist damit noch längst nicht abgeschlossen, denn wir konnten aus zeitlichen Gründen noch nicht alle Ergebnisse auswerten und betrachten Marketing als einen kontinuierlichen Prozess, der sich ständig ändernden Bedürfnissen und Rahmenbedingungen anpassen muss. Um Nachhaltigkeit zu erzeugen, möchten wir das erweiterte Konzept in unser QM-System einbinden.

Petra Horstmann (PARIVital Familien- und Erwachsenenbildung)

Milieumarketing im KOBİ – auf der Suche nach den passenden Milieus

[Inhalt](#)

Beraten – Entwickeln – Verändern

Dieses Motto hat uns inspiriert, im Jahr 2011 mit 2 Kolleginnen an dem LAAW-Projekt zum Thema Milieumarketing teilzunehmen.

Der Ansatz des Milieumarketings und der milieuspezifischen Bildung hat uns vom ersten Projekttag an begeistert, und einige milieuspezifische Ansätze haben inzwischen Einzug ins KOBİ gehalten. Das, was vorher zu durchaus guten Ergebnissen unseres „Bauch-Marketings“ geführt hat, ist durch den Milieuansatz für uns greifbar geworden und hat uns in unserer Bildungsarbeit bestätigt.



Als ein Ergebnis des Projekts haben wir unsere regelmäßige Teilnehmendenbefragung durch Milieufragen erweitert und bekommen so noch mehr Informationen über Bedürfnisse unserer Teilnehmenden. Ein spannendes Projekt für die Zukunft wäre es, bei der Auswertung der Befragung noch Erkenntnisse aus dem Geo-Marketing einfließen zu lassen.

Auch bei der Neubesetzung einer HPM-Stelle konnten wir es nicht lassen, auch mal die „Milieubrille“ aufzusetzen. Auf der Suche nach dem/der passenden Kollegen/in waren Informationen über das mögliche Milieu der Bewerber/innen hilfreich bei der Überprüfung unserer Entscheidung.

Für unser Kursprogramm 1/2013 konzipieren wir als Test ein erstes Angebot unter Milieuaspekten. In die Planung des Workshops fließen die ersten Ergebnisse der im Rahmen des Projekts durchgeführten Befragung unserer bisherigen u30-Teilnehmenden ein (Fragebogenauszug siehe unten).

Der Outdoor-Slackline-Workshop soll die Zielgruppe u30 ansprechen und das Lernen mit Spaß und Erlebnischarakter verbinden. Slacken ist eine Trendsportart ähnlich dem Seiltanzen, bei der man auf einem Schlauchband oder Gurtband balanciert, das zwischen zwei Befestigungspunkten gespannt ist. Dieses Band wird Slackline (deutsch etwa: schlaffe Leine) genannt.

Unser Resümee über das Projekt Milieumarketing bietet für uns ganzheitliche Denkansätze, lässt sich gut in unsere Bildungsarbeit integrieren und hilft uns, zielsicherer zu planen und zu entwickeln. Danke für dieses tolle Projekt!

Milieu identifiziert? Bestimmt u30 und Hedonist!

Fragebogen u30

Wie informieren Sie sich über Weiterbildungsangebote?
Welche Weiterbildungsanbieter nutzen Sie bisher?
Welche Themen finden Sie für Weiterbildung interessant?
Welche Angebotsformen bevorzugen Sie?

Bitte bewerten Sie auf einer Skala von 1 bis 6, wie wichtig Ihnen die folgenden Attribute sind.

a) bezogen auf Weiterbildung im Allgemeinen

	1 Unwichtig	2	3	4	5	6 Sehr wichtig
Verwertbarkeit im Beruf						
Treffen von Gleichgesinnten						
Zertifikatsabschluss						
Neue Kontakte						
Persönliche Entwicklung						
Spaß						
Schöne Erlebnisse						
Preis-Leistungs-Verhältnis						
Sonstiges						

b) bezogen auf die Kursleitung

	1 Unwichtig	2	3	4	5	6 Sehr wichtig
Fachliche Qualifikation						
Pädagogische Qualifikation						
Lernzielorientierung						
Methodenvielfalt						
Begeisterungsfähigkeit						
Alter der Kursleitung						
Sonstiges						

c) bezogen auf die Räumlichkeiten

	1 Unwichtig	2	3	4	5	6 Sehr wichtig
Solide Ausstattung						
Besonderes Ambiente						
Raum zum Wohlfühlen						
Technische Ausstattung						
Gute Verkehrsanbindung						

Marita Klawe & Ines Potreck (KOBIsseminare)

Familienbildung • Gesundheit • Fortbildungen • Lebensgestaltung • Politik • Selbsta Ausdruck



Das Bildungswerk & Forum wurde 1976 als politisches Bildungswerk für Friedensarbeit gegründet. Im Laufe des über 35-jährigen Bestehens entstanden immer mehr Fachbereiche, und das Kursangebot hat sich erheblich erweitert. Der Fachbereich Familienbildung hat sich zu einem der Schwerpunkte der Bildungsarbeit im BF entwickelt. Ein besonderes Anliegen des heutigen Bildungswerk & Forum ist es, vermehrt Väter in das Kursangebot einzubeziehen.



In den vergangenen Jahren wurden immer mehr Kurse entwickelt, an denen Väter teilnehmen können. Auch spezielle Vater-Kind-Angebote wurden konzipiert. Um auch berufstätigen Vätern die Teilnahme zu ermöglichen, finden diese Kurse an den Wochenenden statt. Für die nächsten Jahre ist ein weiterer Ausbau dieses Kursangebotes geplant.



Kurse mit hoher Väterbeteiligung:

- Babyschwimmen
- Waldgruppe

Angebote speziell für Väter und Kinder:

- Vater-Sohn-Abenteuer-Camp
- Komm Papa, wir trommeln
- Väter unter sich
- Harmonische Babymassage
- Väter-Samstage in PEKiP-Kursen



Monika Bertus (BF-Minden)



Projekt Verändern lernen – Befähigung zur Unterstützung und Teilhabe – BuT S

[Inhalt](#)

Seit Juli 2012 hat das AKE-Bildungswerk zwei halbe Stellen im Bereich „Bildung und Teilhabe Schulsozialarbeit“. Bis zum 31. Dezember 2013 soll es diese Stellen geben, und bis dahin sollen auch Familien befähigt werden, selbstständig diese Form der Unterstützung wahrzunehmen.

Anspruch auf Leistungen des Bildungs- und Teilhabepakets haben Familien mit geringem Einkommen, also Familien, die Arbeitslosengeld II (also Hartz IV), Sozialhilfe, Wohngeld oder Kinderzuschlag beziehen, unter bestimmten Umständen auch Familien, deren Angehörige als Asylsuchende in Deutschland sind.

Die Leistungen sind auf sechs Bereiche aufgeteilt: (Schul-)Ausflüge und mehrtägige (Klassen-)Fahrten, Ausstattung mit persönlichem Schulbedarf, SchülerInnenbeförderungskosten, Lernförderung für SchülerInnen, Mittagsverpflegung und Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben.

Die Arbeit in diesem Projekt umfasst neben sozialarbeiterischen Tätigkeiten auch die sozialkritische Auseinandersetzung und einen Weiterbildungsgedanken.

Ein konkreter Weiterbildungsauftrag besteht darin, die sogenannten „Brückenmenschen“ für diesen Bereich zu gewinnen und sie zu begleiten.

Sozialarbeit bedeutet hier die Beratungs- und Begleitungsarbeit von KlientInnen/KundInnen, ggf. auch die Unterstützung bei der Antragstellung oder Einholung von Informationen bei den zuständigen Behörden. Darüber hinaus findet eine Kooperation mit den Schulen, den Kitas, der Schulsozialarbeit, der Kommune und dem Kreis statt sowie mit wichtigen Organisationen vor Ort – beispielsweise mit dem Kinderschutzbund.

Unsere Arbeit beinhaltet außerdem die Auseinandersetzung mit dem Bildungs- und Teilhabepaket unter sozialkritischen Aspekten. Dabei geht es im Wesentlichen um die Fragen, ob die Leistungen des Bildungs- und Teilhabepakets ausreichend sind, um den tatsächlich bestehenden Bedarf der betreffenden Familien zu decken, und ob die bislang gültigen Anspruchskriterien ausreichend sind oder erweitert werden sollten, damit ein größerer Personenkreis vom Bildungs- und Teilhabepaket profitieren kann. Für uns stellt sich außerdem die Frage, ob die für die Beantragung des Bildungs- und Teilhabepakets benötigte Offenlegung der finanziellen Verhältnisse der betroffenen Familien in der Kita, der Schule oder dem Sportverein nicht eine unwürdige Auflage ist, die letztlich zur Stigmatisierung dieser Menschen führt.

Damit wären wir bei den Punkten Teilhabe, Partizipation, Chancengleichheit und politische Bildung und bei der Frage: Was kann die Weiterbildung genau hier tun?

Als Einrichtung der politischen Weiterbildung kann unser Arbeitsauftrag nicht ausschließlich in der Vermittlung der Leistungen aus dem Bildungs- und Teilhabepaket stattfinden. Die Erfahrungen, die wir in unserer praktischen Arbeit sammeln, müssen im Rahmen von Seminaren und Kursen in Aufklärungsarbeit, politisches Verständnis und Partizipationsanstrengungen umgewandelt werden.

Es muss eine Sensibilisierung dafür geben, dass es Familien gibt, die trotz Arbeit eine finanzielle Unterstützung für ihre Kinder brauchen,



insbesondere dann, wenn Kinder und Jugendliche annähernd die gleichen Chancen auf Bildung und soziale Teilhabe bekommen sollen. Es muss ein gemeinschaftliches Bewusstsein und ein Selbstverständnis darüber entstehen, dass Bildung für alle zugänglich sein muss, damit alle die gleichen Chancen erhalten.

In einer Kleinstadt wie Vlotho heißt das in erster Linie, dass wir unsere Arbeit und unsere Ziele bekannt machen müssen. Dafür können wir die bereits bestehenden Netzwerke nutzen und diese ggf. ausbauen.

Wir wollen dazu beitragen, dass Kinder und Jugendliche kulturelle Veranstaltungen sowie die Vereins- und Freizeitangebote in Vlotho nutzen können. Es geht uns dabei zunächst einmal darum, die bereits bestehenden Angebote bekannter zu machen. Darüber hinaus wollen wir aber auch diesbezügliche Probleme aufzeigen, z. B. die verbesserungswürdige Vlothoer Verkehrsanbindung. Hilfreich könnte hier vielleicht die Einrichtung eines Fahrdienstes sein.

Über das BuT-Paket können Kinder und Jugendliche u. a. Lernförderung erhalten. Wir arbeiten an der Erstellung eines LehrerInnen- und Nachhilfepools, der Personen enthält, die bereit sind, Nachhilfe anzubieten. Ein weiterer Schwerpunkt besteht in der Gewinnung und Unterstützung der „Brückenmenschen“. Die sogenannten „Brückenmenschen“ sind bspw. LehrerInnen, ErzieherInnen, SchulsozialarbeiterInnen, MitarbeiterInnen der Stadt, aber auch Menschen, die sich nebenberuflich engagieren – Menschen, die sozial sind und die mehrere Sprachen sprechen, die sich in verschiedenen Milieus zurechtfinden. Diese „Brückenmenschen“ erkennen Bildung und Chancengleichheit als notwendigen gesellschaftlichen Auftrag an und unterstützen Familien.

Der Weiterbildungsauftrag muss in diesem Kontext als Teil vom Ganzen gesehen werden. Durch die praktische Arbeit entstehen Synergieeffekte, die gesellschaftsnotwendige Themen behandeln. Das Interesse für diese lebensnahen Themen sprechen möglicherweise Menschen an, die sich in der herkömmlichen Weiterbildungslandschaft nicht heimisch fühlen.

Nadya Homsy & Sabine Wilke (AKE-Bildungswerk)

Integration durch Qualifizierung (IQ)

Netzwerk „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Verbesserung der Arbeitsmarktintegration für Erwachsene mit Migrationshintergrund

Seit Juli 2011 ist das Bildungswerk für Friedensarbeit (BF) in Bonn Netzwerkpartner im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung – IQ“ (www.netzwerk-iq.de). Das Programm wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gemeinsam mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und der Bundesagentur für Arbeit (BA) initiiert, um die Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund zu verbessern. In NRW gibt es drei Netzwerkstandorte: Region Ost-Westfalen-Lippe (OWL), Duisburg und Region Bonn/Rhein-Sieg mit den in Bonn ansässigen Netzwerkpartnern LerNet e.V. und Bildungswerk für Friedensarbeit.

Für das BF ist im Projektzeitraum Juli 2011 bis Dezember 2014 der Aufbau einer Erstanlaufstelle für Migrantinnen und Migranten zur Anerkennungsberatung ausländischer Berufs- und Bildungsabschlüsse nur ein wichtiger Arbeitsschwerpunkt, der allerdings im Kontext des seit April 2012 geltenden Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes (BQFG) eine besondere Dynamik entwickelt hat. Weitere Arbeitsschwerpunkte liegen im Bereich der beruflichen Orientierung und modularen Qualifizierung, wobei innerhalb dieser Bereiche verschiedene Kompetenzfeststellungsverfahren sowie Konzepte für berufsbezogenen Deutschunterricht erprobt werden. Außerdem wird ein kommentiertes Leitsystem für das Portal „Wege in den Beruf – www.migra-info.de“ entwickelt, um das komplexe Geschehen im Bereich der Anerkennung von Berufs- und Bildungsabschlüssen in einfacher, nachvollziehbarer und plastischer Form darzustellen. All diese Arbeitsprojekte sind eingebettet in den Leitgedanken des IQ-Programms, dass berufliche Integration vor Ort stattfindet: Das heißt, sie gelingt vor allem dann, wenn sich Arbeitsmarktakteure vernetzen und an einem Strang ziehen. Deshalb ist es das Ziel des IQ-Netzwerkes, mit Akteuren in der Migrationsarbeit und mit Institutionen wie der Agentur für Arbeit, Jobcentern, Kammern und Beratungsstellen eng zusammenzuarbeiten.

In der bisherigen Projektlaufzeit konnten bestehende Netzwerke für das IQ-Projekt genutzt sowie neue Kooperationen und Projektpartner gewonnen werden. Die Anerkennungsberatung ist in der Region bekannt und wird rege genutzt, die Zusammenarbeit mit Arbeitsmarktakteuren und Beratungsstellen gestaltet sich positiv.

Die jetzt entwickelten Strukturen werden auch nachhaltig in der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten wirksam sein.

Angelika Klotz-Groeneveld & Birgit van Tessel (Bildungswerk für Friedensarbeit)



Ein Internetportal für Migrantinnen zur Unterstützung des (Wieder-)Einstiegs in den Beruf

Die Zugänge zu Informationen zur Arbeitswelt sind unterschiedlich, eine immer wichtigere Rolle spielt das Internet. Das Bildungswerk für Friedensarbeit, seit vielen Jahren in der beruflichen Orientierung und Qualifizierung von Migrantinnen tätig, entwickelte als Partnerin der Landesinitiative Netzwerk W⁴ das Internetportal www.migra-info.de – die bundesweit einzigartige Website, die den Weg des Wiedereinstiegs konsequent entlang der Fragen neu zugewanderter Frauen abbildet.



Der Aufbau und die Inhalte der Seite werden in direkter Rückkoppelung mit Teilnehmerinnen aus Kursen der beruflichen Orientierung entwickelt und laufend aktualisiert.

Migra-Info ist an vielen Schnittstellen mit dem Serviceportal des Landes NRW Forum W, www.wiedereinstieg.nrw.de, verlinkt, sodass umfassende Informationen und Tipps zur Berufsrückkehr verfügbar sind.

Beim bundesweiten Wettbewerb des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie „Wege ins Netz 2009“ erhielt das Bildungswerk für Migra-Info eine Auszeichnung.

- Migra-Info bietet gebündeltes Wissen in einfacher Sprache.
- Basisinformationen sind in acht Sprachen verfügbar: Arabisch, Deutsch, Englisch, Französisch, Polnisch, Russisch, Spanisch, Türkisch.
- Fachspezifische Begriffe werden in einem Glossar verständlich erklärt.
- Themen sind aufeinander aufgebaut und orientieren sich dabei an den Fragen, die sich bei einem beruflichen Start in Deutschland stellen.
- Zu jedem Thema gibt es wichtige Adressen, Links und Downloads.
- Unter „Lokale Angebote“ finden Nutzerinnen in NRW Ansprechpartner in ihrer Region.

⁴ Das Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen fördert mit der Landesinitiative Netzwerk W den Aufbau und die Aktivitäten von Netzwerken zur Unterstützung der Berufsrückkehr in Nordrhein-Westfalen. Siehe: www.netzwerkW-expertinnen.de

Steigende Zugriffszahlen belegen den Bedarf, dabei dient das Portal nicht nur den Migrantinnen zur Orientierung, sondern zunehmend nutzen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren die Seite als Informationsquelle zur Unterstützung in der Beratung.

Es wurde eine Arbeitshilfe erstellt, die erläutert, wie Migra-Info in der Weiterbildung und auch in der Beratung genutzt werden kann. Sie steht als Download unter www.bf-bonn.de für Interessierte zur Verfügung.

Angelika Klotz-Groeneveld (Bildungswerk für Friedensarbeit)



Einmal Europa – Bonn-Tannenbusch – und zurück

Lernpartnerschaften

Im Tannenbusch zu Hause – ein Stadtteil geht auf die Reise

Die Teilnehmerinnen aus zwei Deutsch-/Alphabetisierungskursen in Bonn-Tannenbusch und die Lehrerinnen Mechthild Klaus und Sylvie Distler haben die Impulse von KODE aufgegriffen und sich den Lebens- und Lernort Bonn-Tannenbusch unter den Themen des EU-Projektes „Umwelt – Migration – Gender“ genauer angeschaut.

KODE ist ein EU-Projekt zu Lernpartnerschaften und ist die Abkürzung für:

Key to open the doors to Europe.

Bildungsträger der Erwachsenenbildung aus England, Spanien, Italien, aus der Türkei, aus Schweden, Polen und Deutschland haben sich zusammengefunden, um miteinander und voneinander zu lernen. In den jeweiligen Institutionen arbeiten Gruppen von Sprachlernenden und -lehrenden zu Themen, die jetzt und zukünftig unsere Lebenswirklichkeit bedeutsam prägen: Umwelt – Migration – Gender. Die Teilnehmenden recherchieren, schreiben, erstellen Materialien und veröffentlichen diese auf einer gemeinsamen Internetplattform. All dies tun sie nicht in ihrer Muttersprache, sondern in einer Sprache, die sie gerade lernen: Migrantinnen aus Integrationskursen in Deutschland oder interessierte Deutschlernende in England arbeiten z. B. auf Deutsch, Spanischlernende in Polen oder Schweden auf Spanisch usw. Während des Projektverlaufs fördert die EU eine begrenzte Anzahl von Reisen, die eine Reihe von Lernenden und



Lehrenden unternehmen, um sich mit den Projektpartnern reihum bei jeweils einer Bildungseinrichtung zu treffen. Während solcher Besuche lernen sie die Arbeit der Einrichtung und deren Umfeld näher kennen, nehmen an Unterrichtseinheiten teil, treffen Lernende anderer Länder und erproben sich in einer gemeinsamen Sprache. Sie präsentieren ihre Projektarbeiten, tauschen sich über Arbeitsprozesse und -erkenntnisse aus. Bisher fanden im Rahmen von KODE Besuche in Jönköping (Schweden), Ronda (Spanien), Kingston (England) und Krosno (Polen) statt. Die nächsten Begegnungen finden in Italien und der Türkei statt. Im Mai 2013 werden die Projektpartner in Bonn erwartet.

Aus Deutschland beteiligen sich die LAAW-Mitglieder Bildungswerk für Friedensarbeit und Bildungswerk interKultur des Vereins für Weiterbildung und Friedensarbeit e.V.

Die Teilnehmerinnen haben sich damit auseinandergesetzt, ob sie sich im Tannenbusch zu Hause fühlen, ob Tannenbusch für sie eine gute neue Heimat geworden ist.

Bonn-Tannenbusch ist wie kein anderer Stadtteil von Bonn sehr stark von Migration geprägt. Menschen aus über 120 Nationen leben hier. Leider sind viele Menschen im Tannenbusch arbeitslos oder verfügen nur über ein geringes Einkommen, und viele haben auch nur eine sehr geringe Bildung. Auch wird dieses Problem oftmals an die nächste Generation weitergegeben, sodass überdurchschnittlich viele Jugendliche die Schule ohne Schulabschluss verlassen. Die sozialen Probleme, die zum Teil ungepflegten Straßen, Häuser in schlechtem Zustand, Probleme mit der deutschen Sprache – all das führt bei vielen, zum Glück nicht bei allen, zu Frustration und Hoffnungslosigkeit, bei manchen, besonders bei manchen Jugendlichen, auch zu Gewalt und Vandalismus. Doch der Tannenbusch verfügt auch über Potenzial und Chancen: Beratungsstellen, eine engagierte

Stadtteilbücherei, mehrsprachige Arztpraxen, eine deutsch-arabische Apotheke, gute Schulen ...

Tannenbusch ist ein Stadtteil mit besonderem Erneuerungsbedarf. Auf verschiedenen Ebenen wurde mit Mitteln des Landes NRW ein Prozess des Quartiersmanagements gestartet.

Dazu gehören z. B.

der Flohmarkt, der einmal im Monat stattfindet, und auf dem sie sehr günstig neue und gebrauchte Kleidung und alles, was man so braucht, kaufen können. Auch lässt sich hier das Taschengeld bzw. Haushaltsgeld aufbessern, indem man selber einen Stand hat und verkauft. Doch hier trifft man sich auch, unterhält sich, dorthin geht man mit oder ohne Kinder, mit oder ohne Ehemänner.

gute Einkaufsmöglichkeiten durch Aldi und Hit, zwei Discounter, aber auch durch türkische und arabische Lebensmittel-, Obst- und Gemüseläden. Im Einkaufszentrum gibt es aber auch eine Buchhandlung.

das Quartiersbüro, in dem viele Stadtteilaktivitäten organisiert werden.

der Deutschkurs, in dem sie Deutsch lernen, aber auch Kontakte zu anderen Frauen knüpfen können, was sie für wichtig halten gegen die Einsamkeit und das Heimweh, das es auch bei vielen immer wieder gibt.

die Grünflächen, wo sie spazieren gehen und im Sommer auch Picknick machen können und manchmal grillen.

die Hochhäuser, die Neu-Tannenbusch prägen, und die zum Teil in einem schlechten Zustand sind.

die vielen Einkaufswagen, die man einfach vor den Häusern abstellt, als gehörten sie einem persönlich.

der grüne Stadtteil im Norden von Bonn und besonderes die bedrohten Bäume. Ein asiatischer Käfer, der Laubholzbockkäfer hat in Tannenbusch zahlreiche Bäume befallen, sodass sie gefällt werden müssen. Diese Plage betrifft ungefähr 200 Bäume im Stadtteil Tannenbusch, die nach und nach gefällt werden. Dadurch ist das ganze Öko-System bedroht.

das Spielhaus, in dem vormittags die Deutschkurse stattfinden und nachmittags Kinder betreut werden.

die Frauenparkplätze.



Die Teilnehmerinnen haben ihren Stadtteil mit dem Fotoapparat in der Hand neu entdeckt, kleine Texte geschrieben und vier Plakate gestaltet, die ihre Sicht auf den Stadtteil Tannenbusch und das, was ihnen besonders wichtig ist, zum Ausdruck bringen.

Tannenbusch in vier Plakaten – eine Reise

Erste Station – in den Stadtteil Bad Godesberg

Teilnehmerinnen aus Deutschkursen in Bonn-Bad Godesberg und ihre Lehrerin Petra Aberfeld-Jelidi wurden von den Teilnehmerinnen aus

Tannenbusch eingeladen, in ihren Kurs zu kommen und Tannenbusch kennenzulernen. Die „Autorinnen“ der Plakate präsentierten ihre Projektarbeit und führten die Gäste durch Tannenbusch.

Zweite Station – auf die Internetplattform von KODE

Dort wurde eine kleine Powerpoint-Präsentation mit den Plakaten und Texten hinterlegt.

Dritte Station – nach Krosno in Polen

Die vier Teilnehmerinnen aus Bad Godesberg, die mit nach Krosno fahren konnten, haben sich zusätzlich zu dem Besuch im Tannenbusch noch im Internet über den Stadtteil Tannenbusch schlau gemacht und präsentierten in Krosno die vier Plakate und die Themen, die diese ansprechen.

Ein Kreis schließt sich

Die Impulse, die von dem EU-Projekt KODE ausgegangen sind, sind in vier Deutschkursen angekommen und haben viele Aktivitäten ausgelöst. Die Ergebnisse der Auseinandersetzung mit einem Stadtteil unter den Gesichtspunkten „Umwelt – Migration – Gender“ sind über die KODE-Internetplattform und die Präsentation in Krosno/Polen zu den Teilnehmerinnen und Teilnehmern an dem Projekt KODE zurückgeflossen.

Auf diesem Weg ist viel passiert und wurde viel in Gang gesetzt, was zukunftsfähige Bildungsprozesse ausmacht: Die Teilnehmerinnen haben sich ihren Stadtteil unter ökologischen und sozialen Gesichtspunkten neu angeeignet, dabei viel zusätzliche Sachkenntnis erworben und eine intensivere Beziehung zu ihrem Stadtteil entwickelt. Sie sind auf diesem Wege auch Teil des Quartiersmanagement-Prozesses „Soziale Stadt Tannenbusch“ geworden. Sie werden einen Projektantrag stellen, als „Stadtführerinnen“ anderen Bonner Bürgern und Bürgerinnen ihren Stadtteil vorzustellen. Sie werden sich interessiert an Aktivitäten des Quartiersbüros beteiligen.

Frauen aus dem Stadtteil Bad Godesberg haben über ihren Tellerrand geschaut, sich mit einem anderen Stadtteil befasst und sind nach Polen gefahren. In Polen hatten sie die Gelegenheit, andere Lernende und andere Kulturen kennenzulernen, sich auszutauschen und ihre erworbenen Sprachkenntnisse anzuwenden.

Sie werden die Tannenbuscher Frauen in ihren Stadtteil, in ihren Sprachkurs einladen und einen Reisebericht geben.

Im Mai 2013 werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer von KODE aus den anderen europäischen Ländern nach Bonn kommen, die Frauen im Tannenbusch besuchen und sich auf eine Stadtführung durch das Tannenbusch der Frauen aus den Deutsch- und Alphabetisierungskursen freuen.

Bildungswerk für Friedensarbeit (BF) und Bildungswerk interKultur (iK)

Schon seit über 30 Jahren werden u. a. Bildungsangebote für Zuwanderer und Zuwanderinnen entwickelt und durchgeführt, aktuell z. B. im Rahmen von Deutsch- oder Alphabetisierungskursen als Integrationskurse. Um es vor allem den Migrantinnen zu ermöglichen, neben ihren familiären Anforderungen daran teilzunehmen, werden deren Bedürfnisse in besonderer Weise berücksichtigt, z. B. durch das Angebot von Kinderbetreuung während der Unterrichtszeit oder durch Unterricht in Wohnortnähe. In Bonn sind insbesondere die Stadtteile Bonn-Bad Godesberg und Bonn-Tannenbusch Kursorte, in denen ein hoher Anteil an Migrantinnen und Migranten lebt.

Barbara Thums-Senft, Eva Finke & Petra Aberfeld-Jelidi (Bildungswerk für Friedensarbeit & Bildungswerk interKultur)

Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus in Nordrhein-Westfalen

[Inhalt](#)

Das AKE-Bildungswerk in Vlotho unterhält eine Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus für den Regierungsbezirk Detmold. Das AKE-Bildungswerk beteiligt sich seit vielen Jahren an Maßnahmen und Aktionen gegen Rechtsextremismus. Ausschlag gebend dafür war, dass sich in der Weserstadt bis zu ihrem Verbot im Jahre 2008 die rechtsextreme Bildungsstätte „Collegium Humanum“ befand. Das AKE-Bildungswerk war und ist Mitglied des Vlothoer Bürgerbündnisses, das sich seinerzeit erfolgreich gegen das braune Treiben vor Ort eingesetzt hatte. Die langjährigen und vielfältigen Erfahrungen im Themenfeld waren schließlich auch der Grund für die Übernahme der Mobilen Beratung.

Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus in NRW

In jedem Regierungsbezirk in Nordrhein-Westfalen existiert seit 2008 eine derartige Beratungsstelle. Die Finanzierung erfolgt über das Projekt „TOLERANZ FÖRDERN – KOMPETENZ STÄRKEN“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Extrem rechte Einstellungen finden sich nicht nur bei militanten Neonazis oder in Parteien wie der NPD. Sie sind gehören leider auch zur alltäglichen Realität am Arbeitsplatz, in der Schule oder im Sportverein. Damit bilden sie auch und vor allem ein gesellschaftliches Problem. Das bedeutet, dass es in der Verantwortung aller liegt, demokratische Positionen zu stärken und für eine tolerante und vielfältige Gesellschaft einzutreten.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Mobilen Beratung unterstützen daher Bürgerinnen und Bürger bei allen Problemlagen und Unsicherheiten in Bezug auf das Thema. Häufige Gründe für Anfragen sind das Auftauchen rechter Propaganda, Drohungen, Unsicherheiten beim Umgang mit rassistischen oder menschenverachtenden Äußerungen beispielsweise an Schulen oder in Vereinen, Sachbeschädigungen mit entsprechenden Hintergründen oder Veranstaltungen extrem rechter Vereinigungen oder Parteien. Hinzu kommen eine Vielzahl weiterer, zum Teil sehr unterschiedlicher Anliegen, etwa der Wunsch nach Unterstützung bei der Entwicklung pädagogischer Maßnahmen oder ganz grundlegender Informationsbedarf zur rechten Szene. Die Mobile Beratung beabsichtigt, gemeinsam mit den Betroffenen Lösungen zu suchen und angemessene Umgangsweisen zu entwickeln.

Landesnetzwerk gegen Rechtsextremismus

Gemeinsam mit der Landeszentrale für politische Bildung (LzpB) NRW in Düsseldorf bilden die Träger der Mobilen Beratung die Lenkungsgruppe des „Landesnetzwerkes gegen Rechtsextremismus“. In dem Netzwerk sind mit Ministerien, Behörden, der Landeskoordination von „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ (SoR-SmC) und dem „Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung“ (IDA-NRW) eine Vielzahl staatlicher und nichtstaatlicher Akteure vereint. Das Netzwerk bietet einen Rahmen für fachlichen Austausch und wechselseitiges Lernen.

Literatur:

Mobile Beratung im Regierungsbezirk Münster. Gegen Rechtsextremismus, für Demokratie (Hg.), Berichte von Unterwegs. Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus in Nordrhein-Westfalen, Münster 2012.

Katharina Vorderbrügge & Karsten Wilke (AKE-Bildungswerk)

Träger der Mobilen Beratung in NRW:

Regierungsbezirk Arnsberg

Amt für Jugendarbeit der Evangelischen Kirche von Westfalen
netzwerk@afj-ekvw.de
Tel: 02304-755190
www.gewaltakademie.de

Regierungsbezirk Detmold

AKE-Bildungswerk
info@ake-bildungswerk.de
Tel: 05733-95737
www.ake-bildungswerk.de

Regierungsbezirk Münster

Geschichtsort Villa ten Hompel
kontakt@mobim.com
Tel: 0251-4927109
www.mobim.info

Regierungsbezirk Köln

Stadt Köln
NS-Dokumentationszentrum
ibs@stadt-koeln.de
Tel: 0221-22127963
www.mbr-koeln.de

Regierungsbezirk Düsseldorf

Wuppertaler Initiative für Demokratie und Toleranz
sebastian.goecke@stadt-wuppertal.de
Tel: 0202-563-2759
www.wuppertaler-initiative.de

Ausblicke

Im dreißigsten Jahr blickt die LAAW zurück und nach vorn. Und weil man so eine große Spanne nicht an einem Tag in den Blick nehmen kann, haben sich Vorstand und Geschäftsführung bereits im vergangenen Jahr vorgenommen, die zurück liegenden Jahre und die kommenden Jahre im Jubiläumsjahr an verschiedenen Stationen miteinander zu reflektieren. Das dreißigste Jahr steht für uns als Verband im Zeichen von Wandel. Nicht nur, dass auf der weiterbildungspolitischen Ebene das Nachdenken über die Zukunft der Weiterbildung neue Impulse erhalten hat (Stichwort: „Weiterbildungskonferenz“), auch innerhalb unseres Verbandes stehen die Zeichen der Zeit auf Wandel. Erkennbar vor allem durch den anstehenden Generationenwechsel im Leitungs- und im pädagogischen Bereich. Die Gründergeneration ist dabei das Erbe zu übergeben. In wenigen Jahren werden neue Leute das Gesicht der LAAW bestimmen. Und das wird auch Folgen für den Verband haben. Wir wollen diesen Wandel mit seinen unterschiedlichen Aspekten verbinden mit den gesellschaftlichen Veränderungsprozessen. Wenn sich die Milieus verändern, verändern sich auch die Erwartungen der Menschen an Weiterbildung. Mit dieser Thematik haben wir uns in den vergangenen zwei Jahren im Rahmen des Projekts „Beraten – Entwickeln – Verändern“ beschäftigt. Weiterbildungsarbeit wird anspruchsvoller, so kann man die Entwicklung vielleicht kurz und knapp resümieren. Das schreckt uns nicht. Sowohl den Generationenwechsel in den Einrichtungen als auch die Herausforderungen in der Bildungsarbeit werden wir in den kommenden Monaten in einem vom Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes NRW geförderten Projekt bearbeiten. Wir freuen uns, dass dieser Prozess von Prof. Dr. Karin Dollhausen und Matthias Alke vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) begleitet wird.

Mit einem von der Stiftung Umwelt und Entwicklung NRW geförderten Projekt („Nachhaltigkeit entdecken – Zugänge & Formate entwickeln“) wollen wir Weiterbildungseinrichtungen unterstützen, den Nachhaltigkeitsgedanken inhaltlich und organisatorisch in die eigene Bildungsarbeit einzubeziehen. Die Gewinnung neuer Zielgruppen und die Entwicklung neuer Formate steht im Mittelpunkt dieses Vorhabens.

Gleichwohl gilt es, Unsicherheiten auszuhalten. Deutlich wurde dies in einer Fachtagung, die wir im Juni dieses Jahres in Kleve mit unseren Mitgliedern durchgeführt haben. In der Arbeitsgruppe „Der Blick nach vorn“ wurde darüber nachgedacht, welche Herausforderungen aus den gesellschaftlichen Veränderungen sich für uns als WeiterbildnerInnen stellen bzw. erkennbar sind und was wir tun müssen, damit wir unsere Aufgaben auch in nicht all zu ferner Zukunft gut erfüllen können. In den Gespräche wurde deutlich, wie offen doch Zukunft ist und dass eindeutige Aussagen nur schwer zu formulieren sind, denn paradoxer Weise schwindet mit zunehmenden Wissen jede Klarheit und Gewissheit. Dennoch gab es in der AG Punkte, die den Teilnehmenden als Erkenntnisgewinn und Wegmarkierung für die kommenden zehn bis fünfzehn Jahre wichtig erschienen. Die folgenden vier Sätze machen deutlich, worum es geht:

- Uns wird es in 15 Jahren so nicht mehr geben.
- Was in fünf bis zehn Jahren ist, wissen wir nicht.
- „Leben lässt sich nur rückwärts verstehen, muss aber vorwärts gelebt werden“ (Sören Kierkegaard)
- Selbständigkeit mit geregelter Einkommen soll erhalten bleiben.

In dem Satz „Uns wird es in 15 Jahren so nicht mehr geben“ schwingt die Frage mit: „Braucht es uns noch in Zukunft?“. Die Befürchtung, möglicherweise überflüssig zu werden oder nicht mehr mitspielen zu können, vor allem dann, wenn uns erneut durch Kürzungen der Boden entzogen würde. Angesichts der enormen Verschuldung der öffentlichen Hand, den kursierenden Gerüchten über neue Sparrunden und den gemachten Erfahrungen mit den Kürzungen im WbG-Bereich im letzten Jahrzehnt, sind solche Ängste nicht unbegründet. Gleichwohl wollen wir uns nicht von derartigen Krisenszenarien bestimmen lassen. Die Teilnehmenden der Juni-Tagung waren sich weitgehend darin einig, dass angesichts der gesellschaftlichen Entwicklungen „Anders – Weiter – Bilden“ auch in den kommenden Jahren genügend Aufgaben hat. Kein geringerer als Oskar Negt hat dies treffend auf den Punkt gebracht:

"Das wesentliche Ziel von Bildung ist das Herstellen von Zusammenhängen. Wir haben heute eine Informationsflut, die weitgehend zusammenhanglos daher kommt. Wir haben eine fragmentierte Gesellschaft. Daher heißt für mich gerade heute das oberste Lernziel: Zusammenhang herstellen."⁵

Wir kennen vielleicht heute noch nicht Themen, Zielgruppen und Angebotsformen, die in 10 oder 15 Jahren angesagt sind, aber dreißig Jahre Erfahrungen mit Weiterbildung und „anders-sein“ lassen sich gepaart mit Offenheit und Experimentierfreude für Neues nutzen. „Gutes bleibt“, haben Dorothee Schackow und Norbert Reichling am Ende ihrer Rückschau resümiert (vgl. S. 11-15: Zwischen „ganz anders“ und dem „kleinen Unterschied“. Stationen der LAAW und ihrer Arbeitsbedingungen 2000–2012) und zugleich darauf aufmerksam gemacht, wie wichtig und produktiv Freiheit und selbstbestimmte Spielräume für eine erfolgreiche Weiterbildungsarbeit sind. Darüber hinaus spielt für die LAAW der hohe Grad an Austausch, Verbundenheit und Kollegialität eine große Rolle.

Aus diesen Gründen sehen wir in den folgenden Punkten wichtige Erfolgsfaktoren für eine zukunftsfähige Weiterbildung in NRW:

- Autonomie und Kooperation, bezogen sowohl auf die Arbeit in den Einrichtungen, innerhalb unseres Verbandes als auch mit Blick auf die anderen Trägerbereiche. Wer nah dran ist an den Fragen der Zielgruppen, der findet auch die richtigen Angebotsformate.
- Dialog und Konsens, bezogen auf Abstimmung in zentralen Entwicklungsfragen, statt einseitige Steuerung von oben. In NRW war der Prozess der Weiterbildungskonferenz wegweisend. Ein Landesbeirat, ausgestattet mit entsprechenden Aufgaben und Kompetenzen, wäre ein wichtiges Strukturelement im System Weiterbildung.
- Verlässliche Rahmenbedingungen. Hierzu zählen wir vor allem eine angemessene Förderung der Weiterbildungsarbeit. 1 % des Bildungsetats für die Weiterbildung – so wie in den Empfehlungen der Weiterbildungskonferenz formuliert – würde auch der angestrebten Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung zu Gute kommen. Dazu zählt ferner eine Supportstruktur, die den Fortbildungsbedarfen und der Organisationsentwicklung dient.

⁵ Oskar Negt: „Kraft für neue Utopien“. Wie wird aus einer Krisenzeit eine Zeit der Veränderung? Fragen an den Sozialphilosophen Oskar Negt, in: Publik-Forum H. 21 vom 04.11.2011, S. 17

- Qualifizierte und motivierte MitarbeiterInnen, sowohl im haupt- als auch im nebenberuflichen Bereich. Wer in der Weiterbildung arbeitet, für den ist die pädagogische Tätigkeit eine Herzensangelegenheit. Eine angemessene Honorierung sollte selbstverständlich sein und wird mit Blick auf zukünftiges Fachpersonal darüber entscheiden, ob in den kommenden Jahren engagiertes und qualifiziertes Personal zur Verfügung steht.
- Schließlich braucht es eine wertschätzende Grundhaltung in Gesellschaft und Politik. Als Weiterbildung sollten wir darauf achten, dass unsere Angebote und Leistungen wahrgenommen werden, und auch jene erreicht, die bislang aus unterschiedlichen Gründen keinen Zugang zur Weiterbildung gefunden haben.

Die LAAW wird ihren Beitrag leisten. Unsere weiterbildungspolitischen Positionen haben wir bereits im Rahmen der Diskussionen zur Evaluation und zur Weiterbildungskonferenz formuliert (vgl. „LAAW-Positionen zu zentralen Themen der Weiterbildungskonferenz NRW“ vom 26.02.2012 hier in diesem Jahrbuch, Seite 23-28). Dringend notwendig ist der Aufbau einer Unterstützungsstruktur, damit die Lücke, die mit der Auflösung der Institute in Soest und Hagen entstanden ist, baldmöglichst geschlossen werden kann. Eine Arbeits- oder Kompetenzstelle, ausgestattet mit einem eigenen Budget für Entwicklungsfragen und Fortbildungen ist dringend angesagt. Qualifizierungen für neue Führungskräfte (Stichwort: „Generationenwechsel“) fehlen ebenso wie Angebote, die andere Themen der Organisationsentwicklung betreffen (Stichworte: „Diversity und Personalentwicklung“, „Gender“, „Bildungsferne“, „Weiterbildungsbeteiligung“, „neue Zugänge und Formate“, „(aufsuchende) Weiterbildungsberatung“ und „Bildungsnetze“). „Die Zukunft hat schon begonnen“, so der Titel eines der ersten Bücher des Zukunftsforschers Robert Jungk im Jahr 1952. Das Buch nannte Beispiele für die Reise in die Zukunft. Heute, 60 Jahre später, lassen sich ebenfalls Beispiele in den Angeboten der „anderen“ Weiterbildung finden, die zeigen, dass die Weiterbildung auf dem Weg ist. Wir werden uns den Veränderungen gemeinsam stellen, denn gemeinsam sind wir besser!

Friedhelm Jostmeier (Geschäftsführer der LAAW)

Seit einiger Zeit findet in der LAAW eine intensive Auseinandersetzung mit dem Generationenwechsel des leitenden und pädagogischen Personals in den Mitgliedseinrichtungen statt. Zwar gehören personelle Veränderungsprozesse zum Alltag in der Weiterbildung, allerdings vollzieht sich derzeit ein umfassender Wechsel in der Personalstruktur, der nicht nur die Mitgliedseinrichtungen als solche, sondern auch die LAAW als Trägerverband betrifft. Beide sind dabei gleichermaßen mit tiefgreifenden Herausforderungen konfrontiert, die einen organisationalen Gestaltungsprozess notwendig erscheinen lassen.

Die hier angedeutete Perspektive auf das Thema Generation ist in der Erwachsenenbildungswissenschaft bislang unterbelichtet, und es liegen nur einzelne Arbeiten vor, die den Generationenwechsel des Personals in der Weiterbildung thematisieren (z. B. Kade 2004/ Nollmann 2011). Gleichwohl ist davon auszugehen, und es lässt sich aus der historischen Entwicklung der Erwachsenenbildung auch ableiten, dass dieser auch bei anderen Trägern der Weiterbildung Thema ist und Thema werden wird.

Auch in der derzeit von mir durchgeführten Fallstudie⁶ zu Mitgliedseinrichtungen der LAAW ist der angesprochene Generationenwechsel als Problemstellung und Herausforderung offenkundig geworden und in fast allen Interviews, die ich in Einrichtungen der LAAW geführt habe, zur Sprache gekommen. Vor diesem Hintergrund möchte ich im Folgenden einige grundlegende Überlegungen zum Generationenwechsel vorstellen (erster Teil). Dieser lässt sich – darauf möchte ich im zweiten Teil eingehen – als ein sowohl personaler als auch organisationaler Lernprozess begreifen, welcher schließlich auch die grundlegende Frage des Anderen der „anderen Weiterbildung“ tangiert.

Was meint „Generationenwechsel“?

Der Generationenbegriff gehört zu den selbstverständlichen Begriffen des Alltags, der sich vielerorts antreffen lässt und zunehmend inflationär verwendet wird. Er wird beispielsweise angeführt, um auf Phänomene bestimmter gesellschaftlicher Milieus (z. B. Generation Golf oder Generation Ally) oder strukturelle Ungerechtigkeiten aufmerksam zu machen (z. B. Generation Praktikum). Auch Verteilungskämpfe zwischen Alt und Jung werden anhand von „Generation“ beschrieben (dazu sei an das Buch „Methusalem Komplott“ von Frank Schirrmacher erinnert).

In der Wissenschaft nimmt sich vor allem die Soziologie der Kategorie „Generation“ an, aber auch die Pädagogik setzt sich mit ihr auseinander. Dabei können drei Zugänge unterschieden werden:

1. Ein historisch-soziologischer Zugang, der den kollektiven historischen bzw. gesellschaftlichen Kontext von Generationen fokussiert.
2. Ein genealogischer oder familiensoziologischer Zugang, der familiäre und verwandtschaftliche Konstellationen betrachtet.

⁶ Die Fallstudie ist Bestandteil meines Promotionsvorhabens und befasst sich vordergründig mit der Frage der Verstetigung von Kooperation und Netzwerkarbeit in der Weiterbildung. Die Promotion findet im Rahmen der Leibniz Graduate School für empirische Weiterbildungsforschung „Organisation und Entwicklung kooperativer Bildungsarrangements“ statt, die am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung angesiedelt ist und in Kooperation mit der Philipps-Universität Marburg durchgeführt wird (vgl. www.lgs-ae.de).

3. Ein pädagogischer Zugang zu Generation, der sich auf Fragen von Erziehung, von Wissensvermittlung und Aneignung sowie auf intergenerationale Lernprozesse konzentriert (vgl. Worf 2012, S. 46-52).

Der Generationenwechsel in der LAAW lässt sich vor allem aus historisch-soziologischer Sicht begreifen, denn der Anlass der Auseinandersetzung geht aus dem Ausscheiden jener Generation aus den Mitgliedseinrichtungen hervor, die zugleich auch einen Teil bzw. den letzten Teil der Gründergeneration der LAAW bildet. Diese Generation – das zeigen die geführten Interviews – beschreibt sich selbst bzw. wird anhand von Vokabeln wie Studentenbewegung, Frauenbewegung und vor allem Friedensbewegung beschrieben. Derlei Vokabeln verweisen nicht nur auf einen bestimmten historischen, gesellschaftspolitischen Kontext, sie lassen auch vermuten, dass kollektive Erfahrungsräume vorliegen, die zu einer Verbundenheit oder Zugehörigkeit zu einer Generation geführt haben, die eben über diese Vokabeln zusammengefasst oder „eingefangen“ wird. Aus der Perspektive der Generationentheorie Karl Mannheims ließe sich von einer „Generationseinheit“ sprechen, die sich dadurch auszeichnet, dass sie Grundintentionen und Gestaltungsprinzipien teilt, die sie zu einer Gruppe sozialisieren. Die Generationseinheit ist nach Mannheim schließlich Teil eines Generationszusammenhanges, in dem größere geistige Strömungen einer Zeit zusammenkommen, die aber zu unterschiedlichen Generationseinheiten führen können (vgl. Mannheim 1967/1928).

Während es vor diesem Hintergrund also möglich ist, die Gründergeneration der LAAW, die nun ausscheidet, einigermaßen präzise als Generation zu umreißen, bleibt zu fragen, wer die anderen Generationen sind, die im Wechselprozess involviert sind, und was diese auszeichnet. Um dieser Frage nachzugehen, soll die 2011 von der LAAW-Geschäftsstelle durchgeführte Umfrage zur „Generationenstruktur in der LAAW“ herangezogen werden, die besagt, dass 37 % der HPMs zwischen 30 und 49 Jahre alt sind. Die größte Altersgruppe bilden die 50- bis 59-Jährigen (46 %), und knapp 13 % liegen darüber, sind also über 59 Jahre.

Die Zahlen zeigen, dass der Generationenwechsel bereits stattfindet, aber vor allem, dass er in den nächsten zehn Jahren vielen Einrichtungen noch bevorsteht. Darüber hinaus wird durch diese Erhebung deutlich, dass es nicht einfach nur „die Jungen“ und „die Alten“ in der LAAW gibt, sondern ein breites, altersmäßig heterogenes Mittelfeld, das den Generationenwechsel begleiten wird. Und „begleiten“ trifft es dabei vielleicht gar nicht: Diese Gruppen im Mittelfeld erleben und werden es erleben, dass Kollegen und Kolleginnen ausscheiden und gleichzeitig neues Personal in die Einrichtung einsteigt. Sie sind also maßgeblich am Prozess des Generationenwechsels beteiligt, wenngleich sie selbst nicht unmittelbar in Wechselprozesse involviert sind. Sie sind mittelbar am Generationenwechsel beteiligt und übernehmen – das zeigt auch das empirische Material der Fallstudie – die Rolle von VermittlerInnen, die keine unwichtige zu sein scheint.

Hier deutet sich aber auch eine Schwierigkeit an, wenn selbstverständlich vom Generationenwechsel gesprochen wird. Generationenwechsel suggeriert ein Stück weit eine bipolare Struktur: Hier „die Jungen“ und dort „die Alten“. Diese Struktur lässt sich aber in der LAAW so nicht antreffen. Stattdessen stellt sie sich, wie die Zahlen belegen, viel differenzierter dar.

Wie könnte nun beispielsweise diese Gruppe im Mittelfeld anhand der Kategorie Generation beschrieben werden? Ein Teil dieser Gruppe gehört den sogenannten „Babyboomern“ an, also den geburtsstarken Jahrgängen von 1955 bis 1965, die auch häufig als Generation bezeichnet werden. Nimmt man die Begrifflichkeiten Karl Mannheims wieder auf, stellt diese Kennzeichnung lediglich eine „Generationslagerung“ dar, also die gleichzeitige Geburt in einem historisch-sozialen Raum, die aber noch nicht auf einen Generationszusammenhang oder auf eine Generationseinheit hinweist.

An dieser Stelle zeigt sich eine weitere Schwierigkeit: Während sich die Gründergeneration der LAAW einigermaßen präzise als Generationseinheit „einfangen“ bzw. rekonstruieren lässt, ist dieses für alle nachfolgenden Generationen so nicht möglich (zumindest noch nicht). Insgesamt wird damit offenkundig, dass der Diskurs um einen Generationenwechsel eine Reihe von (noch) offenen und ungeklärten Fragen mit sich bringt. Es wird eine Komplexität ersichtlich, die eine diskursive Auseinandersetzung mit eben diesen Fragen notwendig erscheinen lässt, um überhaupt erst einen Diskurs „auf Augenhöhe“ zwischen den Generationen zu ermöglichen. Denn während die ältere (Gründer-)Generation – in Anlehnung an die bisherigen Ausführungen – als „Generationseinheit“ auftreten, sich dementsprechend profilieren und den Diskurs vor dem Hintergrund ihrer kollektiven Werte, Normen und Erfahrungen lenken kann, ist dieses für die jüngeren und mittleren Generationen in ihrer (noch) diffusen Generationszugehörigkeit tendenziell erschwert.

Generationenwechsel als Lernprozess

Im Rahmen meiner Fallstudie ist deutlich geworden, dass der anstehende Generationenwechsel in den Einrichtungen vielfach mit Verunsicherungen, Ängsten und Befürchtungen einhergeht. Während bei den Ausscheidenden dabei vor allem Fragen der eigenen Biografie und der beruflichen Identität berührt werden, beziehen sich die jüngeren und mittleren Generationen auf Aspekte, die stärker die eigene Rolle in der Organisation sowie das zukünftige Funktionieren der Organisation betreffen. Damit zeigt sich, dass im Rahmen des Generationenwechsels Lernprozesse auf verschiedenen Ebenen virulent werden, die sowohl personal als auch organisational begriffen werden können. Von organisationalen Lernprozessen wird dann gesprochen, wenn Lernprozesse über das Individuum hinausreichen und Teams, Gruppen oder die Organisation als Ganzes in den Blick rücken. Dabei werden Veränderungen im Wissen, Können oder Handeln dieser Gruppen und Teams oder auch in der Kultur der Organisation als organisationales Lernen aufgefasst (vgl. Göhlich, 2007, S. 222).

Diese Lernprozesse in Verbindung mit dem Generationenwechsel – ganz gleich, ob sie personal oder organisational sind – tangieren temporäre Perspektiven: Es ist erkennbar geworden, dass das Thema Generationenwechsel mit der Auseinandersetzung mit der eigenen Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft bzw. jener der Weiterbildungseinrichtung verwoben ist.

Vor allem in phänomenologischen Zugängen ist die Bedeutung von Zeit in Lern- und Bildungsprozessen herausgestellt worden, nicht nur für den Lernprozess als solchen, sondern auch bezogen auf den Blick auf Vergangenes, das Gegenwärtige und das Zukünftige. Dieser Blick verändert sich auch zwangsläufig durch Lernprozesse, und in Anlehnung an den thematischen Rahmen im diesjährigen Jubiläumsjahr scheint diese Ausrichtung nicht unwichtig: Der Blick zurück und nach vorn war gestern ein anderer als heute. Und es ist unklar, was er morgen sein wird.

Um diese Blickrichtungen in der Zeit auch als Lernprozesse zu begreifen, braucht es immer wieder Räume der Verzögerung, in denen sie dann zum Vorschein kommen können. So hat zum Beispiel der Bildungsphilosoph Andreas Dörpinghaus die Bedeutung von Verzögerungen für Lern- und Bildungsprozesse betont, denn im Moment der Verzögerung stellen sich Erfahrungen ein, die ein Lernen ermöglichen (vgl. Dörpinghaus, 2005, S. 566).

Meines Erachtens stellt der Trägerverband der LAAW immer wieder Räume her, in denen Reflexion, Austausch und Diskussion stattfinden können. Dazu sei auf die kontinuierlich stattfindenden Regionalgruppentreffen, die verschiedenen Arbeitsgruppen und Fortbildungen, zum Beispiel zu Qualitätsmanagement, Social Media oder eben zum Generationenwechsel, verwiesen. Diese unterschiedlichen Räume können auch als „Verzögerungsräume“ betrachtet werden. In ihnen wird es ermöglicht, sich mit bestimmten Problemen des beruflichen Alltags reflexiv auseinandersetzen zu können. Aber jenseits und abgeschirmt vom beruflichen Alltag, und es liegt die Vermutung nahe, dass darin das Besondere liegt. In diesen „Verzögerungsräumen“ ist auch das Thema Generationenwechsel angestoßen worden, und die von mir geführten Interviews legen Zeugnis darüber ab, dass das Thema als Lernprozess in den Einrichtungen aufgegriffen worden ist. Wo dieser Prozess seinen Anfang genommen hat, lässt sich nicht mehr rekonstruieren, aber er hat Anfänge des Lernens hervorgebracht.

Vor diesem Hintergrund kann davon ausgegangen werden, dass die angestoßenen Lernprozesse des Generationenwechsels zwangsläufig dazu führen, sich mit dem Anderen der „anderen Weiterbildung“ auseinanderzusetzen, denn „Lernen ist ein Prozess mit Herkunft und Zukunft. Beide verändern sich mit ihm. Es meint nicht nur den Gewinn einer neuer Perspektive, sondern gleichzeitig den Verlust einer alten“ (Meyer-Drawe, 2008, S. 16).

Der hier angesprochene Verlust einer Perspektive, die, bezogen auf den Kontext der LAAW, viele Jahre prägend war, kann mit dem durchaus schmerzhaften Moment des Ausscheidens einer Generation, der Gründerinnen und Gründer der anderen Weiterbildung, verbunden werden. Dieser Verlust lässt sich nicht beseitigen oder gar auflösen, aber er lässt sich, verstanden als Lernprozess, wieder positiv wenden, beispielsweise auch im Sinne eines intergenerationalen Lernprozesses.

Was das Andere der „anderen Weiterbildung“ heute und in Zukunft sein wird, lässt sich wohl erst in der Rückschau nachvollziehen. Vielleicht so wie heute, wo einigermaßen das im Spiegel einer Generation betrachtet werden kann, nicht nur, was die Generation vor 30 Jahren angetrieben hat, die LAAW zu gründen, sondern vor allem auch, was daraus geworden ist.

In diesem Sinne: Gratulation im Jubiläumsjahr und der Wunsch, dass diejenigen, die die „andere Weiterbildung“ gestern, heute und natürlich morgen prägen, diese immer wieder anders, aber eben *anders als zuvor* sein lassen.

Literatur:

- Dörpinghaus, Andreas: Bildung als Verzögerung. Über Zeitstrukturen von Bildungs- und Professionalisierungsprozessen. In: Pädagogische Rundschau, 59 Jg. 2005, S. 563-574.
- Göhlich, Michael: Organisationales Lernen. In: Göhlich, Michael/ Wulf, Christoph/ Zirfas, Jörg (Hrsg.): Pädagogische Theorie des Lernens. Weinheim/Basel, 2007, S. 222-232.
- Kade, Sylvia: Alternde Institutionen – Wissenstransfer im Generationswechsel. Bad Heilbrunn u. a., 2004.
- Mannheim, Karl: Das Problem der Generationen (1928). In: Mannheim, Karl: Wissenssoziologie: Auswahl aus dem Werk. Berlin/Neuwied, 1994, S. 509-565.
- Meyer-Drawe, Käte: Diskurse des Lernens. München, 2008.
- Nollmann, Ulrike: Gender als Einflussgröße im Zugang zu einer Leitungsfunktion vor dem Hintergrund des derzeitigen Generationenwechsels in Weiterbildungsinstitutionen. In: Schlüter, Anne (Hrsg.): Offene Zukunft durch Erfahrungsverlust? Zur Professionalisierung der Erwachsenenbildung. Opladen/ Farmington Hills MI, 2011, S. 27-53.
- Worf, Maria: Treffen der Generationen. Eine Reflexion erwachsenendidaktischen Handelns anhand theoretischer und empirischer Untersuchungen intergenerationaler Lern- und Planungskulturen in Sachsen und Nordrhein-Westfalen. Chemnitz, 2012.

Matthias Alke (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung)

Nachhaltigkeit entdecken – Zugänge & Formate entwickeln

[Inhalt](#)

Die LAAW macht es sich zur Aufgabe, innovative und bedarfsgerechte Fortbildungsangebote für ihre Mitgliedsorganisationen und weitere Interessierte umzusetzen. Den Fortbildungsangeboten kommt dabei eine Schlüsselstellung zu, da sie gesellschaftspolitisch wichtige Themen aufgreifen und Chancengerechtigkeit beim Zugang zu Weiterbildung fördern.

Anliegen des hier vorgestellten Projekts ist es, pädagogische MitarbeiterInnen der Weiterbildung zur Verbesserung und Weiterentwicklung von Bildungsangeboten in den Bereichen Umwelt, Entwicklung und Interkultur im Sinne der UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ zu qualifizieren. Die Erarbeitung von Konzepten, mit denen Personen aus „bildungsfernen“ Milieus für Weiterbildung angesprochen werden können, steht im Mittelpunkt des Vorhabens.

Angesichts der globalen Herausforderungen (Klima/Ökologie, Zunahme ökonomischer Ungleichgewichte und Ungerechtigkeiten, politische Umwälzungen etc.), der Pluralisierung von Lebenslagen und Lebensformen und der Zunahme von Risiken und Verunsicherungen wird Weiterbildung nicht nur als Teil der persönlichen Daseinsvorsorge begriffen, sondern auch als Möglichkeit, Menschen zu unterstützen, sich gesellschaftlich und politisch zu engagieren. Vor diesem Hintergrund gehören die Bereiche Kunst und Kultur ebenso zum Themenspektrum eines Fortbildungsangebots zur Nachhaltigkeit wie Fragen von Ernährung, Gesundheit oder Verbraucherbildung. Gerade unter Aspekten von gesellschaftlicher Teilhabe und demokratischer Gestaltung kommt hier soziokulturellen Aktivitäten und Diskursen und der kulturellen, respektive interkulturellen Bildung eine besondere Rolle zu.



Das Projekt unterstützt Weiterbildungseinrichtungen, die aufgrund ihrer Geschichte und ihres Profils dem Nachhaltigkeitsgedanken verpflichtet sind, umwelt- und entwicklungs-spezifische sowie interkulturelle Aspekte inhaltlich und organisatorisch intensiver und stringenter als bisher in die eigene Bildungsplanung und -gestaltung einzubeziehen. Bereits vorhandene TeilnehmerInnenkreise können so erweitert und neue Zielgruppen gewonnen werden. Insbesondere sollen bildungsbenachteiligte Gruppen mit ihren spezifischen Anforderungen an Bildungsangebote bei der Konzeption von Veranstaltungen zum Themenfeld Nachhaltigkeit und in der Marketingstrategie berücksichtigt werden. Vor dem biografischen Hintergrund der Zielgruppen werden Aspekte wie das Ermöglichen positiver Lernerfahrungen oder Orientierung

durch Weiterbildung, wie sie beispielsweise für Migrantinnen und Migranten wichtig ist, besonders zu berücksichtigen sein. Weiterbildung muss vor diesem Hintergrund neue Formen und Wege der Ansprache, der Themenfindung und der Seminar- und Kursgestaltung finden, damit auch die bislang wenig oder gar nicht in Weiterbildung einbezogene Menschen neue und positive Erfahrungen mit Bildung machen können.

Die für das Jahr 2013 geplante Fortbildungsreihe „Nachhaltigkeit entdecken – Zugänge & Formate entwickeln“ umfasst vier thematische Blöcke, in denen Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis ihre aktuellen Arbeitsergebnisse vorstellen. Gemeinsam mit den Erfahrungen, Materialien und Konzepten der Teilnehmenden bilden sie die Basis zur Entwicklung innovativer Strategien und Handlungsansätze für die beteiligten Einrichtungen. In eigenen Praxisprojekten können die Teilnehmenden die Umsetzung erproben und reflektieren.

Rouven Schäfer (LAAW-Geschäftsstelle)

Das Projekt wird gefördert durch die **Stiftung Umwelt und Entwicklung in NRW**



Ein/e HPM im Wandel der Zeit

[Inhalt](#)

Qualitätsmanagement, Evaluation, Regionale Bildungsnetzwerke, Weiterbildungsberatung, ESF-Mittel beantragen/abrechnen, Stellungnahmen schreiben, Bildungsferne, Berichtswesen, Projektmanagement, Arbeitskreise, Regionalkonferenz, Homepage, Künstlersozialkasse, Fördersystematik, Generationswechsel, Finanzamt, Inklusion/Exklusion, Landesverband, Fusion, Organisationsentwicklung, Controlling, lebenslanges Lernen, Netzwerkarbeit, aufsuchende Bildungsarbeit, Facebook, demografischer Wandel, Personalplanung und -entwicklung, Milieustudien, Marketing, Kooperation ...

War da nicht noch was?

Ach ja:

TeilnehmerInnen, Kursleitende, Konzeptentwicklung, Programmplanung, Beratung, Unterricht, eigene Fortbildung

Aki Krieger (BF-Bonn)



„Ich wünscht ich wär ein ...“

KundInnen dort, wo sie sie kaum übersehen können: in der eigenen Timeline, die ständig im Blick ist. Interessiert ein Thema, ist der Weg zur entsprechenden Meldung auf der Homepage oder im Blog der Einrichtung nicht weit. Durch die Meldungen fühlen sich auch weniger EmpfängerInnen belästigt, sie haben sich ja vorher selbst bewusst für einen Empfang der Nachrichten entschieden, und sie rezipieren sie, anders als bei E-Mails üblich, zu einem selbst gewählten Zeitpunkt.

Die eigene Homepage bleibt der Mittelpunkt aller Online-Aktivitäten

Die Beiträge und das Engagement in Sozialen Medien ist also gleichsam der Fingerzeig, mit dem Interessierte am besten auf die eigene Homepage verwiesen werden. Es gilt nun also, diese kleinen Hinweise so zu streuen, dass sie möglichst viele Interessierte auch erreichen. Und richtig wertvoll für das Marketing und das Erscheinungsbild der eigenen Marke wird es, wenn es gelingt, andere zum Weiterempfehlen zu motivieren. Denn schon die InhaberInnen der leider immer seltener werdenden Tante-Emma-Läden wussten, die beste Werbung ist die Mund-zu-Mund-Propaganda. Die persönliche Empfehlung einer bekannten Person ist bei den EmpfängerInnen deutlich mehr wert als jeder Flyer, jedes Mailing, jedes Programmheft oder die Anzeige in einer Zeitung.

Die eigene Homepage bleibt auch bei einer mehr oder weniger umfangreichen Betätigung im Web 2.0 der Mittelpunkt der eigenen Online-Aktivitäten. Zu unsicher ist die Beständigkeit der unterschiedlichen Social-Media-Angebote. So schnell, wie Angebote des Web 2.0 auftauchen und an Popularität gewinnen, genauso schnell können diese auch wieder in der Bedeutungslosigkeit verschwinden. Zu unabwägbar sind das Verhalten der NutzerInnen und ihre Vorlieben.

Die eigenen Kompetenzen darstellen

Es stellt sich nun die Frage, wozu Bildungseinrichtungen das Web 2.0 darüber hinaus nutzen können. Denn eines ist sicher: Einrichtungen, die Blogs, Facebook oder Twitter nur verwenden, um darüber unverändert Pressemitteilungen zu veröffentlichen, sollten das Web 2.0 lieber gar nicht nutzen. Es geht auch nicht darum, ständig die eigene Einrichtung in den Mittelpunkt zu stellen. Das Web 2.0 ist kein Werbekanal, und entsprechende Werbetexte, wie sie sonst in Flyern und Selbstdarstellungen zu finden sind, finden in der Regel bei den LeserInnen im Web 2.0 keinen positiven Anklang.

Wichtiger ist es vielmehr, die eigenen Kompetenzen und Arbeitsschwerpunkte hervorzuheben, und das eben nicht in üblicher Marketingsprache. Gefragt sind etwa Hintergrundberichte, Erläuterungen und Einschätzungen zu aktuellen Ereignissen, Verweise auf andere gute Artikel, Tipps und Tricks oder auch einfach nur Geschichten, die mit der eigenen Arbeit zusammenhängen. Allein die Themenfindung für Blogbeiträge füllt ganze Beratungsbücher (oder eben Blogs, die die Kompetenzen der Schreibenden hervorheben, damit die umfassenderen Bücher des Autors / der Autorin verkauft werden können).

Es kann sich aber auch lohnen, sich mit eigenen Beiträgen als GastautorIn für andere Blogs anzubieten. Daneben ist auch eine Beteiligung an den Diskussionen, die sich zu vielen Beiträgen in anderen Blogs, bei Facebook oder Google+ entwickeln, möglich. Dies lenkt ebenfalls die Aufmerksamkeit auf die eigenen Schwerpunkte und Kompetenzen. Dass es dabei schlicht zugehen sollte und die Bedingungen der SeitenbetreiberInnen eingehalten werden, ist selbstverständlich.

Wer das Web 2.0 für die eigene Einrichtung nutzen möchte, sollte sich nicht scheuen, sich vorher bei der Konkurrenz ein wenig umzuschauen und dabei zu überlegen, was gefällt und was eher nicht. Wer eine Zeit lang bei anderen mitliest und beobachtet, bekommt ein gutes Gefühl dafür, wie Social Media funktioniert und was NutzerInnen möglicherweise erwarten.

Einen Rückkanal bieten

Ein wesentliches Merkmal, das das Web 2.0 von seinem Vorgänger, den statischen Internetseiten, unterscheidet, ist die Möglichkeit für die LeserInnen, Kommentare und Reaktionen zu hinterlassen. Dieser Rückkanal kann auch für die Einrichtung ein wichtiges Instrument des KundInnenkontaktes sein. Viele BenutzerInnen erwarten aber auch auf die eigenen Kommentare eine Reaktion. Diese Erwartungen müssen bedacht werden, und dabei darf der benötigte Zeitaufwand nicht unterschätzt werden. Wird etwa zu lange nicht auf eine Anfrage reagiert, hinterlässt das einen negativen Eindruck. Da kann es besser sein, auf eine Kommentarfunktion ganz zu verzichten.

Bindung zu den KundInnen herstellen

Kleine Geschichten aus der eigenen Einrichtung oder über die eigene Arbeit, Informationen zu Seminaren im Vorfeld oder im Anschluss oder kleine Internas, die so nicht auf der eigenen Webseite veröffentlicht würden, können helfen, eine Bindung zu Teilnehmenden herzustellen oder aufrechtzuerhalten. Gerade in einem sonst vornehmlich anonymen Medium wie dem Internet kann das ein Erfolg versprechender Bestandteil von KundInnenbindung sein.

Die stückchenweise Veröffentlichung von Informationen zu einer stattfindenden Veranstaltung kann etwa bei den Teilnehmenden die Vorfreude erhöhen und vielleicht auch zum Weiterempfehlen animieren.

Fazit

Nicht jede Bildungseinrichtung muss sich umgehend auf Web 2.0 und Social Media stürzen. Zu unterschiedlich sind die Zielgruppen und auch die Affinität der eigenen Mitarbeitenden zu dem neuen Medium. Wer jedoch seine Zielgruppe verjüngen will, kommt über kurz oder lang nicht darum herum, sich mit dem Thema zu beschäftigen. Wer hier den Anschluss verpasst oder zu spät einsteigt, handelt sich mittel- bis langfristig einen deutlichen Wettbewerbsnachteil ein.



Gleichzeitig bietet das Web 2.0 verschiedene mögliche Betätigungsfelder, abhängig davon, wie sich eine Einrichtung mit ihrem Angebot einbringen möchte. Aber auch die Fallstricke sollten kurz erwähnt werden. Dazu gehören der Shitstorm und der Streisand-Effekt. Wer wissen möchte, was das bedeutet, sollte einfach mal danach googeln. Es gibt genügend Einträge und Beispiele im Web 2.0 dazu.

Frank Wittemeier (AKE-Bildungswerk)

The screenshot shows the Facebook interface for the page 'AKE-Bildungswerk'. At the top, the Facebook logo and search bar are visible. The page name 'AKE-Bildungswerk' is prominently displayed, along with navigation options like 'Chronik' and 'Jetzt'. Two posts are visible:

- Post 1 (September 27):** AKE-Bildungswerk hat einen Link geteilt. The text reads: 'Unser Dachverband, die Landesarbeitsgemeinschaft für eine andere Weiterbildung NRW bietet eine Fortbildungsreihe zum Thema Nachhaltigkeit entdecken - Zugänge & Formate entwickeln an. Inhalte der Reihe sind die Gewinnung neuer Zielgruppen, E...Mehr anzeigen'. Below the text is a link titled 'LAAW: Neue Fortbildung für pädagogische Fachkräfte' with the URL 'www.laaw-nrw.de'. A small image shows a building. The post has 22 views.
- Post 2 (October 16):** AKE-Bildungswerk hat einen Link geteilt. The text reads: 'Nach dem Bundeskinderschutzgesetz sind Verantwortliche in der Vereins- und Jugendverbandsarbeit verpflichtet, unter bestimmten Bedingungen bei ehrenamtlichen Mitarbeitenden, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, einen Einblick in das F...Mehr anzeigen'. Below the text is a link titled 'Startseite - Deutscher Bundesjugendring' with the URL 'www.dbjr.de'. A small image shows a bookshelf. The post has 20 views.

The right sidebar shows the current month as 'September' and a button to 'Seite erstellen'.

DANKE für 30 Jahre Überblick
am Puls der Zeit

DANKE für 30 Jahre Engagement
mit Herz und Verstand

DANKE für 30 Jahre Netzwerkarbeit
Verbindung schaffen

Wir profitieren davon,
dass Ihr für uns Lobby seid,
dass Ihr Regelungen und Gesetze im Hinblick auf die Bildungsarbeit im Auge habt,
dass Ihr Themen frühzeitig ins Auge fasst, diese aufgearbeitet und mit Hilfestellungen versehen in unser Bewusstsein bringt.

Wir profitieren
von der Konstanz der LAAW,
dem hohen Interesse am Menschen,
der warmen Atmosphäre und davon,
dass wir die Mitmenschlichkeit als Stabilität erfahren dürfen.

Wir profitieren
von den Fortbildungen zu interessanten und hochbrisanten Themen, die unsere Professionalität fördern,
von den Versammlungen, die Räume schaffen für kollegialen Austausch.

**Gemeinsamkeiten in der Unterschiedlichkeit entdecken –
das stärkt den Rücken und die individuelle Ausrichtung**

Monika Schmitz-Rainer (Freies Bildungswerk)

Anhang

Die Mitgliedseinrichtungen der LAAW in den fünf Regierungsbezirken

[Inhalt](#)

Regierungsbezirk Arnsberg

Bildungsforum ASPEKTE

Iserlohn

www.bildungswerk-sauerland.de

Bildungswerk für Theater & Kultur

Hamm

www.btkhamm.de

Bildungswerk Multi Kulti

Lünen

www.multikulti-forum.de

Bildungswerk Stadtteil-Schule

Dortmund

www.stadtteil-schule.de

Figurentheater-Kolleg

Bochum

www.figurentheater-kolleg.de

FORUM UNNA

Unna

www.forum-unna.de

Freies Bildungswerk

Bochum

www.fbw-bochum.de

Gemeinschaftliches Bildungswerk

Unna

www.gbw-unna.de

Institut für Autogenes Training & Gruppenarbeit

Bochum

www.iag-bochum.de

Institut für Bildung

Iserlohn

www.ifb-iserlohn.de

JEKAMI-Bildungsforum

Iserlohn

www.bildungswerk-sauerland.de

KOBIseminare

Dortmund

www.kobi.de

Kulturwerkstatt des Theaters Fletch Bizzel

Dortmund

www.fletch-bizzel.de

Weiterbildungsinstitut Ruhr

Dortmund

www.wir-do.de

Regierungsbezirk Detmold

AKE-Bildungswerk

Vlotho

www.ake-bildungswerk.de

Bildungswerk des Bielefelder Schulvereins

Bielefeld

www.bibisnet.de

Bildungswerk für Friedensarbeit & Forum für Gesundheit & LebensArt

Minden

www.bf-minden.de

Bildungswerk für Medien & Kommunikation

Lübbecke

www.medienbildungswerk.de

Institut für Friedenserziehung

Bielefeld

www.ibz-bielefeld.de

Interkulturelles Bildungswerk Friedenshaus

Bielefeld

www.ibz-bielefeld.de

PARIVital Familien- & Erwachsenenbildung

Lübbecke

www.parivital.org

Regierungsbezirk Düsseldorf

Bildungsakademie BiS

Wuppertal

www.bis-akademie.de

Bildungswerk Bildung & Leben

Kleve

www.gnadenthal.de

Bildungswerk der Humanistischen Union

Essen

www.hu-bildungswerk.de

GREND-Bildungswerk

Essen

www.grend-bildungswerk.de

OFF-Theater nrw

Neuss

www.off-theater.de

RUHRWERKSTATT Bildungswerk

Oberhausen

www.ruhrwerkstatt.de

tanzhaus nrw

Düsseldorf

www.tanzhaus-nrw.de

Werkhaus Kulturpädagogisches Bildungswerk

Krefeld

www.werkhaus-krefeld.de

Regierungsbezirk Köln

Alanus Werkhaus
Alfter bei Bonn
www.alanus.edu/werkhaus

Bildungswerk Aachen
Aachen
www.bildungswerkaachen.de

Bildungswerk für Friedensarbeit
Bonn
www.bf-bonn.de

Bildungswerk interKultur
Bonn
www.ik-bonn.de

Bildungswerk Kulturgut
Bonn
www.kulturgut-bonn.de

Bildungszentrum im Wissenschaftsladen
Bonn
www.wilabonn.de

Frauenbildungswerk des Vereins für politische Frauenbildung
Zülpich
www.frauenbildungshaus-zuelpich.de

Freies Bildungswerk Rheinland
Köln
www.fbw-rheinland.de

Lohmarer Institut für Weiterbildung
Lohmar
www.liv.de

wdöff / UMBRUCH training & beratung
Bonn
www.wdoeff.de

Werkstatt Friedenserziehung
Bonn
www.werkstatt-friedenserziehung.de

Regierungsbezirk Münster

aktuelles forum nrw
Gelsenkirchen
www.aktuelles-forum.de

arbeitskreis soziale bildung und beratung
Münster
www.asbbmuenster.de

Sozialpädagogisches Bildungswerk
Münster
www.sobi-muenster.de

Weiterbildung im Kreativ-Haus
Münster
www.kreativ-haus.de

Werkstatt für Bildung & Kultur
Münster
www.deutschwerkstatt.de