Susanne Lattke

Lernen für die Zukunft

Nationales Confintea V Follow-up Deutschland

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung

Online im Internet:
URL: http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-1999/lattke99_01.pdf
Dokument aus dem Internetservice texte.online des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung
http://www.die-bonn.de/publikationen/online-texte/index.asp

Abstract

Herausgebende Institution: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Text: Susanne Lattke (1999): Lernen für die Zukunft
Nationales Confintea V Follow-up Deutschland

Für ein nationales CONFINTEA V Follow-up wurde in Deutschland von Bund und Ländern ein Arbeitskreis eingerichtet, der die wichtigsten Informationen sammelt und über weiterführende Aktivitäten berät. 1,5 Jahre nach CONFINTEA V wurde vom DIE im Auftrag von Bund und Ländern sowie in Zusammenarbeit mit diesem Arbeitskreis eine Umfrage bei Regierungsstellen und Verbänden durchgeführt, um Aktivitäten und Entwicklungen, die im Kontext der Hamburger 'Deklaration zum Lernen im Erwachsenenalter' zu verzeichnen sind, zu ermitteln.

Die Ergebnisse der Erhebung wurden im Mai 1999 einer nationalen CONFINTEA-Arbeitsgruppe vorgelegt und auf einem Workshop des DIE diskutiert. Der hier publizierte Text stellt die im Workshop konzeptionell abgestimmte und vom DIE redaktionell bearbeitete Fassung des Erhebungsberichts zu deutschen CONFINTEA-folgeaktivitäten dar.

Die erhobenen Themenfelder umfassen
- Partnerschaft, Kooperation und Vernetzung
- Zugang zur Weiterbildung und Beteiligung
- Qualität der Weiterbildung
- Zeit für Weiterbildung
- Gleichberechtigung und Geschlechter
- Weiterbildung als Standortfaktor
- Bildung zur Nachhaltigkeit
- Neue Technologien
- Internationalität.

Lernen für die Zukunft

Nationales Confintea V Follow-up Deutschland

Herausgegeben vom
Deutschen Institut für Erwachsenenbildung e.V.
im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung

Dieser Bericht wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung erstellt. An seiner Erarbeitung haben das Bundesministerium für Bildung und Forschung, die Länder (Ausschuss für Fort- und Weiterbildung der KMK) sowie die in der Anlage aufgeführten Verbände, Träger und Einrichtungen mitgewirkt. Die ihm zugrunde liegende Untersuchung zum nationalen CONFINTEA Follow-up Deutschland wurde vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung e.V. (DIE) durchgeführt.
Die Verantwortung für den Inhalt trägt die Autorin.

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Ein Titeldatensatz für diese Publikation ist bei der Deutschen Bibliothek erhältlich.

ISBN 3–933222–37–0

Impressum:
Herausgeber: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung e.V. (DIE)
im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung
Hansaallee 150, 60320 Frankfurt/M.
Text: Susanne Lattke
Layout/Satz/Umschlag: Grafisches Büro Horst Engels, Bad Vilbel
Herstellung: Druckerei Lokay, Reinheim
© 1999 Bundesministerium für Bildung und Forschung

Inhaltsverzeichnis

Einleitung 5

1. Partnerschaft, Kooperation und Vernetzung 11
1.1 Öffentliche Verantwortungsebene: Kooperation Bund – Länder 12
1.2 Intersektorielle Verbindungen, Beziehungen zu anderen gesellschaftlichen Bereichen 12
1.3 Institutionalisierte Kooperationsstrukturen 14
1.4 Kooperation bei der Angebotsgestaltung 15
1.5 Zusammenarbeit in Projekten 16
1.6 Erforschung von Kooperationsmöglichkeiten 17
1.7 Bereitstellen von Infrastruktur und Information 18
1.8 Förderung des öffentlichen Austauschs und bildungspolitischer Debatten 19

2. Zugang zur Weiterbildung und Beteiligung 21
2.1. Zugang 21
2.1.1 Faktor Kosten 22
2.1.2 Faktor Zeit 24
2.1.3 Information und Support 24
2.2 Beteiligung 25
2.2.1 Beteiligung an Weiterbildung am Beispiel der politischen Bildung 26
2.2.2 Bürgerschaftliches Engagement 28
2.3 Integration und Verhinderung von Ausschluss von Personengruppen 29
2.3.1 Förderung des interkulturellen Verständnisses 30
2.3.2 Verhinderung des Ausschlusses von Personengruppen 31
2.4 Vernetzung mit Sozialarbeit 33

3. Qualität der Weiterbildung 34
3.1 Qualitätssicherung und Qualitätsstandards 34
3.2 Fortbildung und Professionalisierung des Personals 38

4. Zeit für Weiterbildung 41
4.1 Recht auf Weiterbildungszeit 41
4.2 Motivationsfördernde Maßnahmen zur Weiterbildung 43
4.3 Neue Lernstrukturen 45

4.3.1 Zeitflexible Angebote und lebenslanges Lernen 45
4.3.2 Lebenslanges Lernen 46
4.3.3 Selbstorganisiertes und selbstbestimmtes Lernen 47

5. Gleichberechtigung der Geschlechter 50
5.1 Gleichberechtigung und Gender-Aspekt in der Weiterbildung 50
5.2 Angebote für Frauen 54

6. Weiterbildung als Standortfaktor 57
6.1 Einzelne Projekte 57
6.2 Kooperation und Vernetzung 60

7. Bildung zur Nachhaltigkeit 63

8. Neue Technologien 68
8.1 Weiterbildung im Umgang mit neuen Technologien 68
8.2 Einsatz der (neuen) Medien in der Weiterbildung 68
8.3 Zugang zu Medien 70
8.4 Medienkompetenz 71

9. Internationalität 75
9.1 Kompetenzvermittlung 75
9.2 Stärkung der internationalen Zusammenarbeit in der Erwachsenenbildung 76
9.3 Förderung interkulturellen Verständnisses 79

Schlussbemerkung 81

Anhang 84

I. Erhebungsschreiben und Fragebogen 84
II. Liste der angeschriebenen Institutionen 90
III. Liste der am Redaktionsworkshop Teilnehmenden 93
IV. Weiterführende Literatur in Auswahl 94
a) Aktuelle Übersichtsliteratur zur deutschen Erwachsenenbildung 94
b) Aktuelle deutsche Literatur im Kontext 94
c) Datenquellen 96

Einleitung

Die UNESCO-Weltkonferenz über Erwachsenenbildung, CONFINTEA V,[1] die 1997 in Hamburg stattfand, war ein herausragendes Ereignis, das einen prägenden Eindruck in der Weiterbildungslandschaft hinterlassen hat. Mit der dort verabschiedeten Hamburger „Deklaration zum Lernen im Erwachsenenalter" und der „Agenda für die Zukunft des Lernens im Erwachsenenalter" wurden weltweit Bezugspunkte für die weitere bildungspolitische und -praktische Arbeit gesetzt. Die in der Agenda formulierten Forderungen und Handlungsbedarfe bilden einen wichtigen Maßstab für künftige Aktivitäten und Initiativen im Bereich der Erwachsenenbildung. Sie betreffen zehn Themenbereiche, die für die Mitgliedsstaaten der UNESCO von Bedeutung sind. Im Einzelnen waren dies: Erwachsenenlernen und Demokratie; die Rahmenbedingungen und die Qualität des Lernens; das universale Recht auf Alphabetisierung und Grundbildung; die Gleichberechtigung der Geschlechter; die Veränderungen in der Arbeitswelt; Lernen in Bezug auf Umwelt, Gesundheit und Bevölkerungsentwicklung; Kultur, Medien und neue Informationstechnologien; die Rechte und Aspirationen in unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen; die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sowie die Verstärkung der internationalen Solidarität.

Für ein nationales CONFINTEA V Follow-up wurde in Deutschland von Bund und Ländern ein Arbeitskreis eingerichtet, der die wichtigsten Informationen sammelt und über weiterführende Aktivitäten berät. Anderthalb Jahre nach CONFINTEA V wurde vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung im Auftrag von Bund und Ländern sowie in Zusammenarbeit mit diesem Arbeitskreis eine Umfrage bei Regierungsstellen und Verbänden durchgeführt, um Aktivitäten und Entwicklungen, die im Kontext der „Hamburger Deklaration" zu verzeichnen sind, zu ermitteln.

Im Vorfeld der Erhebung fanden dabei eine Auswahl und eine Zuspitzung der in der „Agenda für die Zukunft" benannten Themen statt, die mit Blick auf die Bedeutung dieser Themen für den nationalen Rahmen erfolgten. Die von CONFINTEA V angesprochenen Aspekte waren allgemeingültig für die Gesamtheit der UNESCO-Mitgliedsstaaten formuliert worden: Sie unterliegen notwendigerweise in jedem einzelnen Land unterschiedlichen Prioritäten und Dringlichkeitswerten.

1 Es handelte sich um die fünfte „CONFérence INTernationale de l'Éducation des Adultes" der UNESCO seit 1945 – Acronym: CONFINTEA V.

Die Situation einer modernen Industriegesellschaft, die sich in einem Prozess des rapiden Wandels in Richtung auf eine Wissensgesellschaft befindet, wirft sozialpolitische Probleme und Fragen auf, die von entscheidender Bedeutung für den Erhalt einer humanen demokratischen Gesellschaft sind. Das sind zum einen Fragen, die mit dem drohenden Ausschluss von Bevölkerungsgruppen zusammenhängen (Wie wird mit Minderheiten im eigenen Land umgegangen? Wie gehen die Geschlechter miteinander um?) und zum anderen solche, die sich mit den laufenden Umstrukturierungs- und Entwicklungsprozessen befassen (Welche Möglichkeiten bieten sich dem Einzelnen, Kompetenzen für einen bewussten Umgang mit neuen Technologien und Medien zu erwerben? Wie kann der Einzelne angesichts der tiefgreifenden strukturellen Veränderungen die Fähigkeit erwerben oder erhalten, sich in der Arbeitswelt wie im Privatleben zu orientieren? Welche Chancen bieten sich dem Einzelnen, auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu bleiben oder es zu werden?).

Es war das Anliegen der Erhebung, zu ermitteln, welche Ansätze in der Erwachsenenbildung in Deutschland zu verzeichnen sind, um diese aktuellen Probleme und Herausforderungen zu bewältigen, die von CONFINTEA V benannt wurden. Die erhobenen Themenfelder umfassten dabei im Einzelnen: Partnerschaft, Vernetzung und Beteiligung, Zugang und Qualität, Zeit für Weiterbildung, Gleichberechtigung der Geschlechter, Beschäftigungsfähigkeit (employability), Bildung zur Zukunftsfähigkeit, Neue Technologien sowie Internationalität. (Der detaillierte Fragebogen ist im Anhang wiedergegeben.) Dieser eher politisch vergleichende Zugriff auf die nationalen Prioritäten führte bei der Erhebung zwangsläufig dazu, dass wichtige Bereiche und Zusammenhänge der deutschen Erwachsenenbildung in dieser Studie nur ansatzweise berücksichtigt werden konnten. Davon ist beispielsweise der ganze umfangreiche Sektor des informellen, außerinstitutionellen Lernens betroffen. Dies betrifft auch denjenigen Bereich der Weiterbildung, den man mit Lebens- und Werteorientierung umschreiben könnte. Auch die kulturelle Bildung taucht im Rahmen dieser Studie nicht auf. Ausgespart blieb ebenfalls der bildungspolitisch äußerst relevante, aber international schwerer vergleichbare und erhebungstechnisch problematische Bereich der Finanzierung von Weiterbildung.

Wenn diese und andere Punkte auch durch das angewandte Erhebungsraster fallen mussten und die Ergebnisse der Erhebung entsprechend nur auf Einzelbereiche und -themen der aktuellen Weiterbildungssituation Bezug nehmen, so sollen dadurch nicht weitergreifende Zusammenhänge, in die das Lernen im Erwachsenenalter eingebunden ist, ignoriert werden. Die hier vorliegende Ausschnitthaftigkeit einer the-

matisch begrenzten Studie, die ganz bewusst kein ‚Gesamtbericht' zur deutschen Weiterbildung sein will, ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass in der deutschen Diskussion die Wahrnehmung der komplexen gesellschaftlichen Funktionen und Strukturen von Erwachsenenbildung im Kontext eines lebenslangen Lernens sehr wohl präsent ist.

Mit den beiden Begriffen Pluralisierung und Individualisierung von Lebensformen werden Herausforderungen und Entwicklungstendenzen der modernen Industriegesellschaften beschrieben, die sich auf die Aufgabenstellungen und die Lösungspotentiale der Erwachsenenbildung unmittelbar auswirken. Die wachsende Ausdifferenzierung der Gesellschaft in eine Vielzahl komplexer sozialer Funktionssysteme und eine verstärkte Eigendynamik der Entwicklung technologischer Innovationen greifen zunehmend in die soziale Lebenswelt der Individuen ein und zwingen sie zu unterschiedlichen Reaktionen und Anpassungsprozessen. Dabei werden der Kern der sozialen Lebenswelt, die Ausbildung, Stabilisierung und Weiterentwicklung der persönlichen Identität und die auf wechselseitiger Anerkennung und Wertschätzung beruhenden sozialen Beziehungen erheblichen Belastungen ausgesetzt. Zugleich verändern sich die traditionell-modernen Muster des Lebenslaufs, die sich primär um die Schaffung der Grundlagen und die erfolgreiche Bewährung einer Berufskarriere zentrierten. Das organisierende Zentrum der Biographie in der Moderne, stabile und langfristig angelegte Berufsbilder und deren Einbettung in absehbare Beschäftigungsverhältnisse, weicht dem Zwang zur Sicherung der ‚Beschäftigungsfähigkeit', die sich nicht mehr auf ein einmal ausgebildetes und durch spezifische Fachkenntnisse abgesichertes Berufsbild stützen kann.

Unter diesen gesellschaftlichen Bedingungen kann sich Erwachsenenbildung nicht mehr primär als Fortführung oder als Wiederaufnahme einmal begonnener Lernprozesse definieren. Die Erfahrung lebensgeschichtlicher Diskontinuität, des Abbruchs und der Entwertung einmal erworbener Kenntnisse und Kompetenzen und die Notwendigkeit von aktiven Anpassungsprozessen weit über die traditionell dafür ‚vorgesehenen' Lebensalter hinaus machen es notwendig, Erwachsenenbildung als ein gesellschaftliches Teilsystem zu entwerfen, das lebensbegleitendes Lernen ermöglicht und unterstützt und die dafür erforderlichen Ressourcen bereitstellt. Dabei kommt der CONFINTEA-Erklärung eine besondere Bedeutung dadurch zu, dass sie die Aufgaben der Erwachsenenbildung und ihre gesellschaftlichen Bezugsbereiche und -themen aus der Perspektive eines Menschenrechts auf Bildung entworfen hat.

Für die Erhebung zum CONFINTEA V Follow-up wurden im Februar 1999 rund 80 bundesweit agierende Trägerorganisationen, Bundesbehörden und Länderministerien angeschrieben mit der Bitte um Nennung

konkreter aktueller Maßnahmen und Projekte in ihrem Zuständigkeitsbereich zu den oben erwähnten, im Fragebogen benannten Themenfeldern. (Eine Liste der angeschriebenen Organisationen findet sich im Anhang.)

Die Ergebnisse dieser Erhebung wurden zu einem Bericht zusammengefasst, der im Mai 1999 einer nationalen CONFINTEA-Arbeitsgruppe, bestehend aus Vertretern von Bund, Ländern, der Wissenschaft sowie Verbänden, vorgelegt und auf einem vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) in Frankfurt am Main veranstalteten Workshop diskutiert und konzeptionell abgestimmt wurde (zu den Teilnehmenden an diesem Workshop vgl. Anhang III). Der hier publizierte Text stellt die auf der Grundlage der Ergebnisse des Redaktionsworkshops vom DIE überarbeitete Fassung des Erhebungsberichts zu deutschen CONFINTEA-Folgeaktivitäten dar. Eine erste Präsentation der Ergebnisse im europäischen Kontext erfolgte bereits im Juni 1999 auf einer Veranstaltung der Europäischen Union zum CONFINTEA V Follow-up in Brüssel. Hier wurden auf der Grundlage der von der Redaktionsgruppe entwickelten Positionsbestimmungen die Entwicklungslinien des nationalen CONFINTEA Follow-up skizziert.

Bei der Durchführung der Erhebung musste der für die Rückantwort eingeräumte Zeitrahmen aus organisatorischen Gründen recht knapp gehalten werden, ein Umstand, der dazu beitrug, dass von den angeschriebenen Institutionen nur etwa die Hälfte fristgerecht antwortete. Neben dem zeitlichen Faktor führte die offene Form der Erhebung (freie Antworten auf relativ weit gefasste Fragen) des Weiteren dazu, dass die einzelnen Rückmeldungen in Umfang und Qualität stark divergierten. Aus diesem Grund wäre auch eine Angabe von Rücklaufquoten, aufgeschlüsselt nach den einzelnen Adressatengruppen (Ministerien, Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Dachverbände kommunaler, kirchlicher und privater Bildungsanbieter sowie Zusammenschlüsse aus dem Hochschulbereich), wenig aussagekräftig. Erwähnt sei jedoch, dass unter den eingegangenen Antworten die Ministerien leicht überproportional (ziemlich genau die Hälfte der Rücksendungen) vertreten sind. Dadurch, dass viele Maßnahmen und Projekte der restlichen Adressatengruppen auch in den Zuständigkeitsbereich einzelner Ministerien fielen, konnte die eine oder andere Lücke bei den Antworten wieder ausgeglichen werden. Andererseits ist klar zu betonen, dass mit den Ergebnissen der Erhebung keine statistische Repräsentativität – weder geographisch noch trägerspezifisch – erzielt werden konnte oder auch nur angestrebt war. Dies ist mit Blick auf die in diesem Bericht erwähnten Aktivitäten stets zu berücksichtigen. Entsprechend erhebt der Bericht auch nicht den Anspruch, die für jedes erfragte Themengebiet be-

deutendsten und innovativsten laufenden Maßnahmen vollständig zu erfassen. Mit Sicherheit existieren interessante und wichtige Projekte, die im Rahmen der Umfrage nicht angezeigt wurden, die aber auch nicht durch zusätzliche Recherchen zu erfassen waren, da hierfür nur äußerst begrenzte zeitliche Möglichkeiten bestanden. Im Wesentlichen gilt: Was nicht als Maßnahme von den Angeschriebenen benannt wurde, fand bei der Abfassung des Berichts keine Berücksichtigung.

Eine Ausnahme von dieser Grundregel besteht in einzelnen Hinzufügungen, die sich aus den Diskussionen des erwähnten Expertenworkshops ergaben. Hierdurch konnten zwar einige wichtige Punkte ergänzt werden; keinesfalls aber lässt die hohe oder geringe Häufigkeit der Nennungen bestimmter Akteure und Träger im vorliegenden Bericht einen Rückschluss zu auf deren allgemeinen Stellenwert im Weiterbildungsgeschehen, ihr Aktions- oder Innovationspotential. Vorhandene Lücken sind vielmehr auch hier rein erhebungstechnisch bedingt. Es sei an dieser Stelle besonders hervorgehoben, dass der gesamte Bereich der beruflichen und insbesondere der betrieblichen Weiterbildung im Rahmen dieser Studie im Verhältnis zu seiner Bedeutung innerhalb des deutschen Weiterbildungsgeschehens eindeutig unterbelichtet blieb.[2] Auch Entwicklungen im Hochschulbereich, der sich zunehmend für den Weiterbildungsbereich öffnet, konnten in diesem Rahmen kaum berücksichtigt werden.

Was mit dieser Erhebung erreicht wurde, war eine Momentaufnahme von auf CONFINTEA V bezogenen Ausschnitten des deutschen Erwachsenenbildungsgeschehens, die interessante Handlungsfelder beleuchtet, auf Arbeitsschwerpunkte und Tendenzen hinweist, positive Ansätze zur Bewältigung anstehender Aufgaben aufzeigt und für die weitere Diskussion Anstöße liefert.

Die Anlage der Erhebung brachte es mit sich, dass im Ergebnis vor allem ‚Aktiva' im Sinne von Beispielen guter Praxis erfasst wurden. Die Wahrnehmung von Desideraten und Handlungsbedarfen wurde nicht explizit abgefragt. Zwar wird in dem vorliegenden Bericht durchaus auf solche hingewiesen, der Schwerpunkt liegt jedoch auf positiven Beispielen. Anliegen dabei war nicht die Anhäufung möglichst vieler ‚Erfolgsmeldungen', sondern eine Präsentation ermutigender und anregender Ansätze, auf denen für künftige Aktivitäten aufgebaut werden kann.

Die in der Agenda für die Zukunft benannten Herausforderungen wurden nicht erst anlässlich der CONFINTEA V bewusst wahrgenommen.

---

2 Bei einem Gesamtvolumen von mehr als 70 Milliarden DM, die für Weiterbildung schätzungsweise jährlich aufgewendet werden, betragen allein die finanziellen Aufwendungen der Wirtschaft für die berufliche Weiterbildung derzeit rd. 35 Milliarden DM. Hinzu kommen noch die Anteile der öffentlichen Hand sowie der Privathaushalte. Siehe hierzu auch Abschnitt 2: „Zugang zur Weiterbildung und Beteiligung".

Die dort formulierten Handlungsbedarfe waren bereits vor 1997 Thema der Bildungspolitik und Gegenstand zahlreicher konkreter Initiativen. Die Konferenz hat aber die dringlichen Anliegen für ein künftiges Lernen im Erwachsenenalter in einer friedlichen und demokratischen Gesellschaft in bemerkenswerter Weise fokussiert und neue Anstöße zu ihrer Behandlung gegeben. Diese Anstöße wurden auch in Deutschland bildungspolitisch reflektiert und flossen in entsprechende Aktivitäten ein. Derartige Aktivitäten, wie sie in dem folgenden Bericht vorgestellt werden, sind nicht notwendigerweise durch CONFINTEA V ‚ausgelöst' worden oder weisen sonst einen expliziten Bezug zur Agenda für die Zukunft auf. Sie lassen sich jedoch auf die dort definierten Themenbereiche abbilden und stellen Beispiele für Initiativen dar, mit denen Erwachsenenbildung in Deutschland ihren vielgestaltigen Aufgaben begegnet.

Allein die Aktivitäten, die im Rahmen dieser – statistisch nicht repräsentativen – Erhebung erfasst werden konnten, lassen bereits eine beeindruckende Vielfalt erkennen. Sie sind ein Beleg dafür, dass die von CONFINTEA V benannten Aspekte auch Schwerpunkte der Weiterbildungsarbeit hierzulande darstellen, dass ein Bewusstsein und eine wachsende Sensibilisierung – auch auf Seiten der finanzierenden Stellen – für die existierenden Probleme bestehen und dass an deren Lösung gearbeitet wird.

Auf diese Weise sind viele Initiativen aber auch zugleich ein Beleg dafür, dass der empfundene und bestehende Handlungsbedarf in vielen der angesprochenen Punkte unvermindert groß ist. Weiterbildung in Deutschland wird die eingeschlagenen Wege weiterverfolgen und kreativ ausbauen müssen, um auch in Zukunft mit den anstehenden Herausforderungen Schritt halten zu können. CONFINTEA V war in dieser Hinsicht ein wichtiger, neue Impulse gebender Zwischenschritt.

1. Partnerschaft, Kooperation und Vernetzung

Die tiefgreifenden strukturellen Wandlungsprozesse, die die Gesellschaften am Ende des 20. Jahrhunderts erfassen, stellen die Weiterbildung vor neue Herausforderungen. Durch die zunehmende Globalisierung der Wirtschaft, die rapide technologische Entwicklung und den Wandel der Gesellschaft von einer Industrie- zu einer Informations- oder Wissensgesellschaft werden hergebrachte soziale Systeme in Frage gestellt. Dies betrifft die Arbeitswelt ebenso wie den gesellschaftlichen und den privaten Bereich. Der Einzelne sieht sich mit neuen, immer vielschichtigeren Anforderungen konfrontiert hinsichtlich der Kompetenzen und Fähigkeiten, die nötig sind, um sich in der veränderten und sich verändernden gesellschaftlichen Wirklichkeit zu behaupten. Längst genügt der Erwerb spezifischer Fachkenntnisse und -kompetenzen nicht mehr. In zunehmendem Maß benötigt der Einzelne sogenannte Schlüsselqualifikationen wie soziale und kommunikative Kompetenzen, Kreativität, Urteilsvermögen, die Fähigkeit zum selbständigen Denken, Handeln und Lernen u.a. Die Notwendigkeit, neue Kompetenzen zu erwerben sowie bestehende Kompetenzen zu erhalten und sie kontinuierlich an die sich wandelnden Anforderungen anzupassen, betrifft alle Lebensbereiche und erfordert vom Einzelnen, sich auf einen lebenslangen Prozess des ständigen Weiterlernens einzulassen. Weiterbildung steht somit vor der Herausforderung, ein solches lebenslanges und umfassendes Lernen für alle zu ermöglichen, zu fördern und zu unterstützen.

Die Bewältigung einer derart komplexen Aufgabe setzt in zunehmendem Maße ein partnerschaftliches und kooperatives Vorgehen voraus, durch das die Einbeziehung und Berücksichtigung unterschiedlicher Perspektiven und eine bessere Nutzung der an verschiedenen Stellen vorhandenen Potentiale erst möglich werden. Dies betrifft zunächst einmal die Kooperation der unterschiedlichen Akteure innerhalb des Weiterbildungsbereichs. Zunehmend wird jedoch auch ein Zusammenwirken von Weiterbildung mit anderen gesellschaftlichen Bereichen für die Bewältigung der vielschichtigen Aufgaben und Probleme notwendig sein (vgl. Positionen ... 1998; Dröll 1999).

1.1 Öffentliche Verantwortungsebene: Kooperation Bund – Länder

Durch ein Verhältnis der Kooperation ist im föderativen System der Bundesrepublik bereits die öffentliche Verantwortung für Weiterbildung geprägt, die sich Bund und Länder teilen. Zur Sicherung der Rahmenbedingungen und der Wahrnehmung übergreifender Aufgaben der Weiterbildung wirken Bund und Länder vor allem in der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) zusammen, dem ständigen Gesprächsforum für alle Bund und Länder gemeinsam berührenden Fragen des Bildungswesens und der Forschungsförderung. Die Bundesländer untereinander stimmen gemeinsame Ziele und Aufgaben insbesondere im Ausschuss für Fort- und Weiterbildung der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK) ab. Darüber hinaus fördern Bund und Länder gemeinsam Projekte und Modellversuche zur Entwicklung innovativer Ansätze im Bildungswesen. Über derartige Projekte ergeben sich zudem vielfältige Kooperationsbeziehungen zwischen Staat und Nichtregierungsorganisationen. Hinzuweisen ist hier insbesondere auf die *„Woche der Weiterbildung",* das 1998 erstmals bundesweit durchgeführte Lernfest, eine gemeinsame Initiative von Bund und Ländern (s. Abschnitt 4: „Zeit für Weiterbildung").

Ebenfalls im Rahmen der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung wurde im Sommer 1999 ein bis Ende 2001 befristetes *„Forum Bildung"* eingerichtet. Hiermit soll auf nationaler Ebene ein breitgefächerter Diskurs zu den drängendsten bildungspolitischen Problemstellungen eingeleitet werden, die sich aus den gegenwärtigen gesellschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Umwälzungen ergeben. Vertreter von Bund und Ländern, aus Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft sind an diesem Forum beteiligt, zu dessen Aufgaben die Erarbeitung von Empfehlungen zu Zielen und Strukturen des Bildungswesen gehört. Einen Schwerpunkt bilden dabei bildungsbereichsübergreifende Querschnittsaufgaben, sofern sie Bund und Länder gemeinsam betreffen.

1.2 Intersektorielle Verbindungen, Beziehungen zu anderen gesellschaftlichen Bereichen

In ihren vielfältigen Formen des organisierten oder des informellen Lernens, der beruflichen wie der allgemeinen Bildung ist Weiterbildung mit allen Lebensbereichen auf das Engste verknüpft. Weiterbildung ist somit nicht ausschließlich eine Angelegenheit der ‚Bildungsakteure' (An-

bieter, Pädagogen, Bildungspolitiker). Sie betrifft auch die Akteure der Wirtschaft, die Sozialpartner, Politiker aller Ressorts, Institutionen aus anderen Bereichen (Sozialarbeit, Kultur u.a.). Auf Regierungsebene findet sich dieser Umstand bereits in der Aufteilung der Zuständigkeiten für Weiterbildung auf verschiedene Ressorts wieder. Beispielsweise sind in der Landesregierung Baden-Württemberg für Weiterbildung in ihren unterschiedlichen Ausprägungen folgende Ressorts verantwortlich: Staatsministerium, Innenministerium, Kultusministerium, Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst, Justizministerium, Ministerium Ländlicher Raum, Sozialministerium sowie das Ministerium für Umwelt und Kultur (Antwort der Landesregierung vom 6.8.1997 auf die Große Anfrage der Fraktion der SPD). Der Gefahr einer Zersplitterung der Kräfte, die bei derartigen Strukturen gegeben ist, muss dabei durch die Einrichtung entsprechender Kooperations- und Koordinierungsmechanismen entgegengewirkt werden. In Baden-Württemberg wurde zu diesem Zweck 1997 ein interministerieller Arbeitskreis eingerichtet.

Die durch bereichsübergreifende Kommunikation und Verbindungen ermöglichten Synergien stellen nicht nur wichtige Entwicklungsfaktoren für die Weiterbildung und ihre verschiedenen Inhaltsgebiete dar. Ihnen kommt auch entscheidende Bedeutung bei der Bewältigung der großen gesellschaftspolitischen Aufgaben zu (Reduzierung der Arbeitslosigkeit, Verhinderung des Ausschlusses von Personengruppen, Sicherung der Demokratie u.a.m.). Weder die Weiterbildung noch ein anderer Bereich kann diese Aufgaben allein bewältigen. Alle Sektoren können und müssen jedoch einen Beitrag leisten zur Lösung dieser dringenden Probleme, die zudem nur im partnerschaftlichen Zusammenwirken aller gesellschaftlichen Kräfte zu meistern sein werden.

Die Sensibilisierung weiter gesellschaftlicher Bereiche für die Rolle und die sozialpolitische Bedeutung von Weiterbildung wird als Notwendigkeit gesehen und als Ziel verfolgt. Für ein breites Bündnis für Weiterbildung unter Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, Trägerorganisationen und Parteien votierte beispielsweise der Deutsche Gewerkschaftsbund Anfang letzten Jahres mit seinem Papier „Allianz des Aufbruchs – Plattform Weiterbildung". Dieses Bündnis soll berufliche, allgemeine, politische und kulturelle Weiterbildung gleichermaßen umfassen mit dem Ziel, die Weiterbildung zur vierten Säule im Bildungsbereich auszubauen. Die große Zahl der Erstunterzeichner (über 90) belegt die gesellschaftliche Akzeptanz eines solchen Anliegens und signalisiert zugleich den in dieser Richtung noch bestehenden Handlungsbedarf.

In diesem Zusammenhang sei auch auf bestehende korporatistische Systeme hingewiesen, wie das zwischen Regierungen, Gewerkschaften und Arbeitgebern geschlossene „Bündnis für Arbeit". Hier wird vom An-

satz her ein kooperatives Zusammengehen in neuer Konstellation bei der Bekämpfung von Erwerbslosigkeit verfolgt. Im Rahmen dieses Bündnisses beschäftigt sich eine Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung mit der Entwicklung gemeinsamer Aktivitäten zur Verbesserung der Ausbildungschancen von Jugendlichen und zur Modernisierung des Systems der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Es ist vorgesehen, dass die Weiterentwicklung der beruflichen Weiterbildung und des lebenslangen Lernens im Februar 2000 als Schwerpunktthema behandelt wird. Die konkreten Erfolge der Arbeit des Bündnisses sind derzeit noch nicht abzuschätzen. Der zugrunde liegende Gedanke bedeutet jedoch einen Schritt in Richtung gesellschaftspolitischer Partnerschaft, den es weiter zu verfolgen und für den es realisierbare Umsetzungswege zu entwickeln gilt.

1.3 Institutionalisierte Kooperationsstrukturen

Trägerübergreifende Gremien, Ausschüsse, Arbeitsgruppen und ähnliche institutionalisierte Kooperationsstrukturen bestehen in der deutschen Weiterbildung seit langem auf lokaler, regionaler oder nationaler Ebene. Die umfassendste dieser Strukturen und zugleich das herausragendste Beispiel für Vernetzung im Erwachsenenbildungsbereich bildet ohne Zweifel die nunmehr seit über zehn Jahren bestehende *„Konzertierte Aktion Weiterbildung"*, ein in Europa einmaliger kooperativer Zusammenschluss aller bundesweit organisierten Verbände und Weiterbildungsträger und -finanzierer, der diesen ein Forum zur gemeinsamen Diskussion von Problemen und Perspektiven bietet.

Interministerielle Arbeitskreise für Weiterbildung wie der bereits erwähnte in Baden-Württemberg existieren auf Regierungsebene in einzelnen Ländern. Auf Landes- oder regionaler Ebene existieren verschiedene Beiräte für Weiterbildung oder Weiterbildungsverbünde. Das Land Rheinland-Pfalz fördert regionale Weiterbildungszentren, die Kooperation praktizieren, etwa bei der Durchführung von Weiterbildungsmessen, und allgemein Information, Transparenz, und Beratung in der Weiterbildung verbessern. Beispiele für institutionalisierte Partnerschaften zwischen Einrichtungen aus dem Bildungs- und dem Wirtschaftsbereich sind die sog. ‚Round-Tables' im Saarland, an denen Berufsbildungszentren und Ausbildungsbetriebe regelmäßig zusammenkommen, oder die Arbeitsgemeinschaft beruflicher Weiterbildungseinrichtungen in Nordhessen, in der sich auf Initiative der Industrie- und Handelskammer Kassel 27 Träger zusammengeschlossen haben.

1.4 Kooperation bei der Angebotsgestaltung

Für den Auf- und Ausbau einer flexiblen und leistungsfähigen Weiterbildung für alle stellen die Kooperation und der Austausch mit verschiedenen Partnern zunehmend einen entscheidenden Faktor dar. Die Zusammenarbeit von Schulen, Weiterbildungseinrichtungen, Hochschulinstitutionen untereinander sowie auch mit kulturellen Institutionen wie Bibliotheken und Museen, Medienzentren und Technologieanbietern, Arbeitsmarktverwaltung, Unternehmen und beruflichen Bildungsbetrieben bildet heute die wesentliche Voraussetzung für die Entwicklung neuer Lernformen, die den sich ändernden Bedürfnissen einer sich wandelnden Gesellschaft gerecht zu werden vermögen und über die sich Elemente einer neuen Lernkultur ausbilden können. Kooperation als Arbeitsprinzip wird daher in Zukunft verstärkte Aufmerksamkeit fordern und dabei auch in ihrem Verhältnis zu Konkurrenz und Wettbewerb neu überdacht werden müssen.

Hinsichtlich der hier ausgewerteten Erhebung sei an dieser Stelle vorweggenommen und ausdrücklich betont, dass so gut wie *alle* angezeigten Aktivitäten auf einem – nicht selten umfangreichen und komplexen – Kooperationsnetzwerk beruhten. Mit gutem Recht könnten sie daher auch sämtlich in diesem Abschnitt als Beispiele für die Umsetzung des von CONFINTEA V formulierten Handlungsbedarfs angeführt werden. (Umgekehrt wird Kooperation in den Abschnitten 6: „Weiterbildung als Standortfaktor“ und 9: „Internationalität“ nochmals ein eigenständiges Kriterium bilden.) Dieser Umstand ist ein Beleg dafür, dass die Notwendigkeit von Partnerschaft und Vernetzung in Deutschland stark empfunden wird. Diese Notwendigkeit wurde denn auch in den eingesandten Antworten einhellig betont und das Bemühen um verstärkte Vernetzung als wichtige Priorität genannt.

Vernetzung und Kooperation von Anbietern untereinander (insbesondere für kleinere Einrichtungen kann dies von existentieller Bedeutung sein) oder mit anderen Einrichtungen bei der Themenfindung, Planung, Realisierung des Angebots werden zunehmend praktiziert. So registrierten beispielsweise die Evangelischen Akademien in Deutschland eine starke Zunahme an Kooperationstagungen mit anderen Partnern während der letzten Jahre.

Hervorgehoben wurde in den Antworten die Notwendigkeit der Kooperation von Weiterbildung mit den Medien. Zwei Projekte aus dem kirchlichen Bereich seien hier als Beispiele für entsprechende Aktivitäten genannt: Das neue Medienverbundprojekt *„GegenWERTiges“* der Katholischen Erwachsenenbildung Rheinland-Pfalz, das in Kooperation mit dem Südwestfunk eine Serie von 10 Dokumentarfilmen zum Thema

„Grundwerte – heute“ produzierte, die seit Februar diesen Jahres im Fernsehen ausgestrahlt werden. Begleitend wurde ein Handbuch mit Grundlagentexten zum Thema und methodisch-didaktischem Begleitmaterial entwickelt.

Noch breiter angelegt ist ein weiteres Medienverbundprojekt, das die Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung und die Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung in Kooperation mit der ARD entwickelt haben und das die Jahrtausendwende und damit die Geschichte des Christentums als eine der bedeutendsten kulturprägenden Entwicklungen zum Thema hat. Der besondere innovative Aspekt der Kooperation liegt darin, dass eine nicht unter spezifischen Bildungsgesichtspunkten und für entsprechende Programmabschnitte produzierte Fernsehsendereihe in unterschiedlichen Veranstaltungsangeboten der kirchlichen Erwachseneneinrichtungen aufgenommen und weitergeführt wird. Ab November 1999 wird eine wöchentliche Sendereihe zum Thema „2000 Jahre Christentum“ ausgestrahlt, die über einen Rückblick auf die Geschichte des Christentum seine Relevanz für die Gegenwart erkunden will. Zeitgleich reist ein Reportageteam der ARD durch die Bundesrepublik, um mit den Menschen Gespräche zu führen. Dazu wurden spezifische Lernmaterialien (Videokassette, CD-ROM, Audiodisk, Serie, Bücher) entwickelt, die unterschiedliche und neuartige Veranstaltungsarrangements ermöglichen oder in diese einfließen. Kurse, Seminare und Diskussionsrunden werden parallel zur Sendereihe zur Vertiefung angeboten. Außerdem ist ein virtuelles Lernsystem im Internet in Vorbereitung, an dem sich Einzelne und Gruppen beteiligen können.

1.5 Zusammenarbeit in Projekten

Zusammenarbeit mehrerer Organisationen, vorzugsweise unterschiedlicher Organisationstypen, in einem konkreten Projekt findet sich, wie bereits angedeutet, durchweg über alle in diesem Bericht behandelten Themenbereiche hinweg. Beispiele hierzu werden in den entsprechenden Abschnitten noch reichlich angeführt werden.

Hier sei deshalb lediglich auf ein konkretes Projekt hingewiesen, das sich mit Kooperation selbst als Gegenstand auseinandersetzt. Einer solchen Auseinandersetzung kommt besondere Bedeutung zu, da Kooperation, so unbestritten ihr Nutzen im Prinzip ist, in der konkreten Praxis oft eine Vielzahl von Problemen mit sich bringt. Solche Probleme zu reflektieren, zu diskutieren, praktische Modelle zu ihrer Lösung zu entwickeln und zu erproben ist daher unabdingbare Voraussetzung, um das volle Potential, das kooperatives Vorgehen bietet, ausschöpfen zu können:

In dem nordrhein-westfälischen Modellprojekt *„Kooperation zwischen Weiterbildungsträgern"* geht es um die Entwicklung einer Kooperationskultur und die Schaffung trägerübergreifender nachhaltiger Kooperationsstrukturen zwischen öffentlich anerkannten Weiterbildungseinrichtungen im Raum Mülheim a.d.R. Erprobt wird dabei ein dezentrales Stadtteilangebot der Weiterbildungsträger in einem neuen Stadtviertel mit sozialen Problemlagen. Im Herbst 1998 konnte die Arbeitsgemeinschaft Weiterbildung in Mülheim gegründet werden als Grundlage für weitere konkrete Kooperationsprojekte (z.B. gemeinsames Auftreten auf einer örtlichen Messe, Planung einer Bürger- und Teilnehmerbefragung zur Weiterbildung etc.).

Den Hintergrund für dieses Projekt bildet die spezifische Situation in Nordrhein-Westfalen, wo rd. ein Drittel der anerkannten Weiterbildungseinrichtungen kleine Einrichtungen (mit oft nur einem einzigen pädagogischen Mitarbeiter) sind und wo im Zuge einer Evaluation der Weiterbildung eine erweiterte Mindestgröße der Einrichtungen gefordert wurde.

Das Projekt stellt eines der sechzehn im Jahr 1998 vom Land Nordrhein-Westfalen geförderten Innovationsprojekte dar, die von der Abteilung Weiterbildung des Landesinstituts für Schule und Weiterbildung fachlich begleitet werden. Das Bemühen, auch von Landesseite Kooperation und Vernetzung zu fördern, zeigt sich bei diesem Programm bereits darin, dass ein Kriterium für die Förderfähigkeit von Projekten in deren einrichtungs- und trägerübergreifendem Zuschnitt besteht.

1.6 Erforschung von Kooperationsmöglichkeiten

Theoretische Reflexion und diskursiver Austausch über Kooperation fanden auch im Rahmen verschiedener Fachtagungen statt. Zwei Beispiele seien genannt: In Baden-Württemberg war der diesjährige *„Tag der Weiterbildung"* unter das Thema *„Kooperation in der Weiterbildung"* gestellt worden. Unter der Schirmherrschaft des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport, das die Tagung in Zusammenarbeit mit weiteren fünf Landesministerien sowie mit Partnern aus der Weiterbildung und anderen Bildungsbereichen ausrichtete, wurden hier Möglichkeiten von Kooperationen in Referaten erörtert und in Workshops diskutiert. Zudem gab es Präsentationen verschiedener konkreter Kooperationsprojekte, bei denen die Institutionen sich selbst vorstellten und zugleich Anregungen bei der Suche nach Partnern gaben.

Mit einer verstärkt transnationalen Dimension, der in einem zusammenwachsenden Europa immer mehr Bedeutung zukommt, wurde das Thema *„Kooperation in der Weiterbildung"* auf der gleichnamigen diesjährigen Expertentagung der Arbeitsgemeinschaft der Alpenländer be-

handelt. Die gemeinsame Durchführung der Tagung durch zwei Bundesländer, Baden-Württemberg und Bayern, stellte überdies ein Novum dar. Experten aus Deutschland, Italien, Österreich und der Schweiz berichteten über ihre Kooperationserfahrungen und diskutierten weitere Perspektiven. Umrahmt wurde das Programm auch hier von einer ‚Kooperationsbörse', auf der die Partnerinstitutionen der Arbeitsgemeinschaft sich und ihre Projekte vorstellen und Partner suchen konnten.

1.7 Bereitstellen von Infrastruktur und Information

Die Förderung von Partnerschaft und Vernetzung kann nicht ausschließlich über persönliche Kontakte laufen; wichtig ist, sie zu organisieren und mit den zur Verfügung stehenden technischen Mitteln zu unterstützen. Die elektronische Vernetzung von Institutionen, wie sie derzeit vom Deutschen Volkshochschul-Verband (DVV) für alle Volkshochschul-Landesverbände und Volkshochschulen geplant wird, gehört hierzu.

Für die Schaffung neuer Netzwerke sind der Aufbau und die Bereitstellung von Datenbanken und anderen Informationsquellen über mögliche Kooperationspartner u.a. von Bedeutung. Neben elektronisch aufbereiteten Quellen kann hier auch das traditionelle Printmedium fördernd wirken, etwa über eine Bestandsaufnahme und Dokumentation laufender oder abgeschlossener innovativer Projekte (vgl. Bayer u.a. 1998). An einer Dokumentation wichtiger Forschungsvorhaben und Projekte zur Erwachsenenbildung wird derzeit am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung gearbeitet. In drei umfangreichen Recherchen werden hierbei die erwachsenenbildungs-relevanten Projektbeschreibungen aus der Forschungsdokumentation FoDokAB des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und der FORIS-Datenbank des Informationszentrum Sozialwissenschaften ausgewertet. Des weiteren werden auf der Grundlage der in der Zeitschrift für Pädagogik erscheinenden jährlichen Zusammenstellungen die erwachsenenbildungsrelevanten Dissertationen und Habilitationen an Universitäten in Deutschland, Österreich und der Schweiz erfasst. Die Hinzuziehung weiterer Quellen soll eine weitgehende Vollständigkeit der gewonnenen Informationen sichern. Diese werden für das Internet aufbereitet und dort einem breiten Adressatenkreis zugänglich sein.

Im Zusammenhang mit der Schaffung von Supportstrukturen ist noch auf eine weitere länderübergreifende Initiative hinzuweisen, die eine unmittelbare Folgeaktivität zu CONFINTEA V darstellt: Unter Federführung des UNESCO-Instituts für Pädagogik und mit Förderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wird im Rahmen des ALADIN-Projekts (Adult Learning Documentation and Information Net-

work) ein ‚Netzwerk von Netzwerken' aufgebaut, d.h. eine Vernetzung von Erwachsenenbildungsinformations- und -dokumentationszentren. Im bereits publizierten Verzeichnis solcher Institutionen sind auch zehn derartige Zentren in Deutschland aufgeführt.

Für einen erfolgreichen Ausbau von Kooperation, auch auf internationaler Ebene, sind diese Supportstrukturen von höchster Bedeutung. Gerade hier handelt sich es um einen Bereich, der in Zukunft weit stärker bearbeitet und auch koordiniert werden muss, um das Entstehen von Kooperation zu erleichtern und ihre Dauerhaftigkeit sicherzustellen. Die vorhandenen Ansätze in dieser Richtung stellen vorläufig erst einen Beginn dar.

1.8 Förderung des öffentlichen Austauschs und bildungspolitischer Debatten

Die Schaffung von Gesprächsrunden oder Foren, in denen bildungspolitische Debatten angestoßen und eine gemeinschaftliche Diskussion von Vertretern aller gesellschaftlichen Kräfte ermöglicht werden, bildet eine weitere Grundlage für eine kooperativ angelegte Weiterbildung. Diese Art der Förderung des partnerschaftlichen Austauschs und der konstruktiven Auseinandersetzung erfolgt in erster Linie in Tagungen, Konferenzen, Kongressen etc., die jährlich in großer Zahl von unterschiedlichen Organisationen in Deutschland durchgeführt werden, zum anderen aber auch über Publikationen und Medienaktivitäten. Beispiele für beides sind zahllos vorhanden, so dass eine Auswahl kaum anders als willkürlich sein kann. Genannt sei hier jedoch der Kongress der bereits erwähnten Konzertierten Aktion Weiterbildung, der vom 4. bis 6. November 1998 zum Thema *„Selbstgesteuertes Lernen"* in Königswinter stattfand. Hier diskutierten rd. 120 Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Praxis und Politik die Implikationen und Konsequenzen dieses neuen Paradigmas für die Einrichtungen der Weiterbildung.

Beim Vorantreiben der bildungspolitischen Diskussion spielen insbesondere auch die Gewerkschaften eine aktive Rolle. Genannt seien hier nur die bundesweiten Konferenzen im Bereich der SGB-III-geförderten beruflichen Weiterbildung, mit denen die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) jährlich ein breites Netzwerk von Arbeitsmarkt- und Weiterbildungsakteuren mobilisieren kann.

Der bildungspolitischen Debatte diente auch das im Dezember 1998 erstmals veranstaltete *„DIE-Forum Weiterbildung"* des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung zur *„Weiterbildungspolitik"*. Mit dieser Veranstaltung wurde eine neue Tagungsreihe initiiert, die künftig jährlich ein breites Spektrum an Akteuren zum Gedankenaustausch über rele-

vante Themen im Weiterbildungsbereich versammeln soll. 1999 widmet sich das DIE-Forum der *„Finanzierung lebenslangen Lernens"*.

Mit der Zukunft des Bildungswesens beschäftigte sich im Juni desselben Jahres unter Bezugnahme auf die im Delors-Bericht angemahnte Entwicklung des lebenslangen Lernens eine bundesweite Fachtagung zum Thema *„Bildung für das 21. Jahrhundert"*. Vertreter aus Wissenschaft und Politik waren an der von der deutschen UNESCO-Kommission in Zusammenarbeit mit der Evangelischen Akademie Arnoldshain durchgeführten Veranstaltung beteiligt.

Auch bei diesen Formen des öffentlichen Austauschs gewinnt die transnationale europäische Dimension zunehmend an Bedeutung (s. Abschnitt 9: „Internationalität"). An herausragenden Veranstaltungen der jüngeren Zeit sind zwei große internationale Kongresse zu nennen, die sich im Kontext der deutschen Ratspräsidentschaft mit Rolle und Bedeutung von Weiterbildung mit Blick auf den europäischen Rahmen befassten. *„Kompetenz für Europa: Wandel durch Lernen – Lernen im Wandel"* lautete der Titel des in Berlin stattfindenden Fachkongresses (21.-23. April 1999), während einen Monat später in Mainz die Frage nach der *„Zukunftsfähigkeit durch Weiterbildung in Europa"* gestellt wurde.

Internationale Kooperation erhält auch für den Weiterbildungsbereich einen immer wichtigeren Stellenwert. Treibende Momente sind hier der europäische Einigungsprozess und die Globalisierungstendenzen der Wirtschaft, ebenso aber auch das Leitbild von weltweiter internationaler Solidarität und Partnerschaft.

Ein Blick auf die vielfältigen Aktivitäten, Projekte und Initiativen der letzten Jahre zeigt, dass Kooperation zunehmend als Chance begriffen und genutzt wird. Dies gilt für Kooperation auf allen Ebenen, lokal, regional, bundesweit oder transnational; ebenso auch für die Kooperation zwischen Einrichtungen unterschiedlicher Art und Zielsetzung. Die Ergebnisse solcher Initiativen beweisen, dass Kooperation ein entscheidender Motor für Innovation sein kann. Sie vermag neue Perspektiven und Ansätze für die Entwicklung von Angeboten und Konzepten zu liefern, ermöglicht die Nutzung von erweitertem Know-how und Kompetenzen und stellt nicht zuletzt umfangreichere Organisationsstrukturen und Technologiepotentiale für die Umsetzung von Konzepten zur Verfügung.

Neben der zunehmenden Internationalisierung wird hinsichtlich Kooperation und Vernetzung eine der größten Herausforderungen der Zukunft darin bestehen, die Verbindungen und die Kommunikation zwischen Weiterbildung und anderen gesellschaftlich relevanten Bereichen (Arbeit, Umwelt, Gesundheit) auszubauen. Ansätze zu solchen intersektoriellen Verbindungen sind zwar vorhanden, doch müssen sie weiterentwickelt und gefördert werden.

2. Zugang zur Weiterbildung und Beteiligung

Um zwei Aspekte geht es in diesem Abschnitt: zum einen um die Weiterbildungsteilnahme der Bevölkerung und die entsprechenden Zugangsmöglichkeiten; zum anderen um die aktive Teilhabe der Individuen an der Gesellschaft und den Beitrag, den Weiterbildung hierzu leisten kann. In beiden Fällen handelt es sich darum, Ausschlussmechanismen entgegenzuwirken und Barrieren abzubauen, die einzelne Gruppen der Bevölkerung an einer angemessenen Partizipation hindern.[3]

2.1 Zugang

Die jüngste Erhebung des Berichtssystems Weiterbildung, die sich auf das Jahr 1997 bezieht, verzeichnet eine Teilnahmequote an Weiterbildung von 48%[4] und damit einen deutlichen Anstieg gegenüber 1994 (42%). Auch in der Langzeitperspektive zeigen die seit 1979 kontinuierlich wachsenden Teilnahmezahlen, dass Weiterbildung ein expandierender Bereich ist. Dies gilt für den Bereich der allgemeinen wie auch der beruflichen Weiterbildung. In beiden Bereichen betrug der Zuwachs der Teilnahmequote 1997 gegenüber 1994 fünf bis sechs Prozent.

Wird somit knapp die Hälfte der erwachsenen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Weiterbildungsmaßnahmen unterschiedlichster Art aktiv, so ist als Kehrseite auch zu konstatieren, dass die andere Hälfte offenbar von (institutionellen) Weiterbildungsangeboten noch keinen Gebrauch macht. Im Sinne einer Philosophie des lebenslangen Lernens bildet die Erhöhung der Weiterbildungsteilnahme eine der größten Herausforderungen für Bildungspolitik und -praxis. In einer Gesellschaft,

---

3 Grundlegende Informationen zur Weiterbildungsteilnahme liefern die Untersuchungen des Berichtssystems Weiterbildung, Repräsentativumfragen, die seit 1979 im dreijährigen Turnus im Auftrag des Bundesbildungsministeriums durchgeführt werden. Die letzte dieser Erhebungen fand für das Jahr 1997 statt (vgl. BSW VII 1999). Der integrierte Gesamtbericht wird ebenfalls 1999 erscheinen. Zu Aspekten der Weiterbildungsteilnahme vgl. Teilnehmer/innen ... 1995.

4 Erhoben wurde die Weiterbildungsteilnahme der 19- bis 64-Jährigen in Deutschland. Für 1997 wurden erstmals auch die 19- bis 64-Jährigen in Deutschland lebenden Ausländer in die Erhebung einbezogen. Bei den Weiterbildungsmaßnahmen werden neben der Teilnahme an organisierten Veranstaltungen (Kurse, Seminare etc.) seit 1994 auch Formen des informellen (beruflichen) Kenntniserwerbs erhoben.

die sich zunehmend über Wissen definiert, muss es ein gemeinsames Anliegen sein, den (kontinuierlichen) Erwerb von Kenntnissen und Fertigkeiten bei allen Gruppen der Bevölkerung zu fördern. Die Schaffung von angemessenen Zugangsmöglichkeiten zu Weiterbildung bildet hier eine Grundvoraussetzung.

Zum Prinzip der grundsätzlich offenen Zugänglichkeit von Bildungsangeboten (im Sinne eines Fehlens prinzipieller Zulassungsbeschränkungen) bekennen sich die Bildungsakteure in Deutschland weitgehend einmütig. Einschränkungen sind hier am ehesten im Bereich der beruflichen Qualifizierung, etwa in der betrieblichen Weiterbildung, zu finden. Das Problem des Zugangs weist viele Facetten auf und geht über die formal bereits weithin gewährleistete Offenheit von Bildungsmöglichkeiten hinaus.

Ökonomische und infrastrukturelle Aspekte spielen hier ebenso eine Rolle wie Sprachbarrieren und mentale Hemmschwellen oder übermäßige zeitliche Belastung. Oft betreffen Zugangsbarrieren in besonderem Maße die ohnehin schon benachteiligten Gruppen einer Bevölkerung. Insofern überschneidet sich die Zugangsthematik mit dem Problembereich des drohenden Ausschlusses von Minderheiten bzw. dessen Verhinderung.

Ein Bewusstsein für dieses Problem ist auf bildungspolitischer Ebene vorhanden und wird, insbesondere von den Gewerkschaften, wiederholt angemahnt. So etwa im Appell des Deutschen Gewerkschaftsbundes, „Bewegt Bildung", der im Juni 1998 einforderte, dass Bildungsangebote „in besonderer Weise auch Frauen, ältere Beschäftigte, Niedrigqualifizierte, Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit Bedrohte erreichen" müssten.

2.1.1 Faktor Kosten

Eine exakte Zahl für die in Deutschland insgesamt für Weiterbildung eingesetzten Mittel lässt sich nicht ermitteln. Genaue Daten liegen nur für die Ausgaben der öffentlichen Hand (Bund, Länder, Gemeinden und Bundesanstalt für Arbeit) vor. Daneben existieren unterschiedliche Statistiken und Schätzungen für einzelne Bereiche, etwa die Studien des Instituts der Deutschen Wirtschaft oder die Statistiken des Deutschen Volkshochschul-Verbandes u.a. Grob geschätzt geht man von über 70 Milliarden DM pro Jahr aus, die gezielt für Weiterbildung ausgegeben werden. Mit ca. 35 Milliarden entfällt dabei der Löwenanteil auf die private Wirtschaft. Die von den öffentlichen Haushalten aufgewendeten Mittel belaufen sich auf rd. 25 Milliarden DM (vgl. BMBF 1998; Nuissl/Pehl 1999). Sie umfassen die Ausgaben der Bundesanstalt für Arbeit

(1997 rd. 20 Milliarden DM), die gemäß dem Arbeitsförderungsgesetz Maßnahmen zur Umschulung und beruflichen Fortbildung bezuschusst und damit gezielt Weiterbildungsmöglichkeiten für Erwerbslose bereitstellt, die einen Wiedereinstieg in den Beruf ermöglichen sollen. Die restlichen 5 Milliarden entsprechen den Ausgaben von Bund (rd. 1 Milliarde), Ländern und Kommunen (je rd. 2 Milliarden) für Weiterbildung (ebd.). Mit ihnen wird über die öffentliche Förderung von Weiterbildungsträgern die notwendige Infrastruktur bereitgestellt und ein flächendeckendes Angebot gesichert. Einen erheblichen und tendenziell steigenden Teil der Finanzierung von Weiterbildung tragen die Privatpersonen selbst. Volkshochschulen etwa finanzieren sich mittlerweile zu 30% bis 50% aus Teilnehmergebühren. Für die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung wurde für 1994 ein privat erbrachter Betrag von ca. 10 Milliarden DM hochgerechnet (vgl. BSW VI, S. 317).

Die öffentliche Trägerschaft von Bildungseinrichtungen (Kommunen, Kreise etc.) vermag über niedrige Preise einen wichtigen Aspekt der Zugangssicherung zu gewährleisten. Die Möglichkeit, einen Kurs zu ermäßigten Gebühren oder sogar kostenlos zu besuchen, wird darüber hinaus in vielen Gemeinden für Menschen mit keinem oder nur geringem Einkommen angeboten. Unter den Anbietern kostengünstiger Veranstaltungen treten insbesondere kirchliche Träger, Volkshochschulen und andere öffentlich geförderte anerkannte Weiterbildungsträger hervor. Diese bieten im Allgemeinen auch ein breites thematisches Spektrum unterschiedlicher Veranstaltungen an. Die unentgeltliche oder zu geringem Preis ermöglichte Nutzung öffentlicher Bibliotheken gehört ebenfalls in diesen Zusammenhang.

Bei privaten Bildungseinrichtungen wird zuweilen über die Vergabe von Stipendien sowie über die Gewährung von zinsgünstigen oder zinslosen Darlehen die Öffnung des Zugangs gefördert. In Ergänzung zu staatlichen Regelungen greifen auf dem Privatschulsektor u.a. die an einzelnen Schulen gegründeten Förderwerke unterstützend ein. Neben Stipendien und Darlehen sehen diese auch Überbrückungszahlungen bis zum Einsetzen staatlicher Hilfen vor oder leisten unbürokratische Unterstützung bei familiären Notlagen.

Zu den Formen der öffentlichen Weiterbildungsfinanzierung, die den individuellen Teilnehmenden direkt zugute kommen, gehören steuerliche Absetzungsmöglichkeiten. Andere Formen, wie beispielsweise die Vergabe von Bildungsgutscheinen oder die Einrichtung von Bildungskonten für Individuen, werden erst ansatzweise praktiziert.

2.1.2 Faktor Zeit

Der Zugang zur Weiterbildung wird für den Einzelnen oft dadurch erschwert oder im Extremfall unmöglich gemacht, dass die Bildungsangebote sich zeitlich nicht in den Tagesablauf integrieren lassen. Bei vielen Bildungsträgern ist die Angebotsstruktur nach wie vor durch die klassischen Formen des Abendkurses oder des Wochenendseminars geprägt, die auf die zeitlichen Möglichkeiten von Berufstätigen zugeschnitten sind, anderen Bedürfnissen jedoch nicht immer gerecht zu werden vermögen. Eine stärkere zeitliche Flexibilisierung des Angebots, als eine weitere Voraussetzung für die Ausweitung der Zugangsmöglichkeiten zur Weiterbildung, stellt daher ein wichtiges aktuelles Anliegen dar, das auch als solches erkannt wird. Ansätze zu einer zeitlichen Flexibilisierung des Angebots sind bereits bei verschiedenen Trägern vorhanden. Auch laufen Modellprojekte zur gezielten Erschließung und Erprobung neuer temporaler Angebotsmuster. In diesem Zusammenhang sei auf Abschnitt 4: „Zeit für Weiterbildung“ verwiesen, wo einige derartige Initiativen beispielhaft vorgestellt werden.

2.1.3 Information und Support

Die Schaffung bzw. Erleichterung von Zugang zu Weiterbildung setzt auch das Vorhandensein angemessener Informationsstrukturen voraus. Die jüngste Umfrage des Berichtssystem Weiterbildung hat ergeben, dass sich 37% der Befragten 1997 mehr Information und Beratung bezüglich vorhandener Weiterbildungsmöglichkeiten wünschten. Dies bedeutet im Zeitvergleich gegenüber früheren Befragungen eine deutliche Verbesserung der Transparenz von Weiterbildungsangeboten in der subjektiven Einschätzung der Befragten. Das vorhandene Informationsangebot auf diesem Gebiet ist im Prinzip reichhaltig. Datenbanken zu regionalen Weiterbildungsmöglichkeiten bestehen bei zahlreichen Kommunen und Arbeitsämtern, aber auch bei einzelnen Bildungsanbietern. Oft werden ergänzend dazu Beratungsdienste angeboten. Da die Reichweite von elektronischen Datenbanken noch begrenzt ist (1997 nutzten 5% aller 19- bis 64-Jährigen dieses Medium für Weiterbildungsinformation, darunter wesentlich häufiger jüngere als ältere Personen und Personen mit Abitur häufiger als solche mit Hauptschulabschluss – vgl. BSW VII, S. 70), sind solche Beratungsdienste von besonderer Wichtigkeit, um gerade auch ‚bildungsfernere‘ und benachteiligte Gruppen in Weiterbildungsprozesse einzubinden.

Eine wichtige Initiative stellt der Verein Weiterbildung Hamburg e.V. dar, eine von der Stadt Hamburg finanziell getragene trägerübergrei-

fende und trägerneutrale Beratungseinrichtung für Weiterbildungsinteressenten. In dem Verein sind über 190 Hamburger Bildungseinrichtungen zusammengeschlossen, die sich bestimmten gemeinsam entwickelten Qualitätsstandards unterworfen haben. Interessenten erhalten hier Informationen zu öffentlich zugänglichen Angeboten aus dem gesamten Weiterbildungsspektrum, u.a. mit Hilfe einer auch über Internet zugänglichen Datenbank, die jährlich ca. 20.000 Kurse von über 500 Bildungsanbietern erfasst. Darüber hinaus wird gezielte individuelle Beratung angeboten, die auch Informationen über Förderungsmöglichkeiten beinhaltet.

Um geographisch bedingte Benachteiligungen auszugleichen, bieten sich mobile Beratungsangebote als Lösungsansatz an. So nutzt die Weiterbildungs-Information und Beratung (WIB) in Mecklenburg-Vorpommern (ein flächendeckendes Informationsnetz in Zusammenarbeit mit den Arbeitsämtern und dem Ministerium für Arbeit und Bau des Landes Mecklenburg-Vorpommern) Beratungsbusse, um auch in abgelegenen Ortschaften Beratung in der gleichen Qualität wie in städtischen Zentren anzubieten.

Das Problem des Zugangs zu Weiterbildung ist eng mit der Frage der Reichweite von Supportstrukturen verknüpft. Soll das Ziel eines lebenslangen Lernens für alle erreicht werden, wird diesem Punkt in Zukunft verstärkte Beachtung geschenkt werden müssen, um sicherzustellen, dass die vorhandenen – notwendigen und weiter auszubauenden – Informations- und Beratungsangebote gerade diejenigen erreichen, die derzeit wenig oder gar nicht an Weiterbildung teilnehmen. Wie zu Beginn des Abschnitts angeführt, ist dies immerhin noch die Hälfte der erwachsenen Bevölkerung in Deutschland.

2.2 Beteiligung

Die Beteiligung aller Menschen an Aufgaben der Demokratie und des humanen Zusammenlebens, die Integration von Minderheiten und das Verhindern des Ausschlusses von Personengruppen sind wichtige gesellschaftspolitische Aufgaben. Weiterbildung, und insbesondere die politische Bildung, kann hierzu einen Beitrag leisten, indem sie die Fähigkeit zu kritischer Reflexion der gesellschaftlichen Realität fördert und die Menschen in ihrer Rolle als aktive mündige Staatsbürger bestärkt. In den heute zunehmend multiethnischen und multikulturellen Gesellschaften kommt zudem der interkulturellen Bildung eine wichtige Rolle zu bei der Förderung gegenseitigen Verständnisses und gegenseitiger Toleranz.

2.2.1 Beteiligung an Weiterbildung am Beispiel der politischen Bildung

Traditionell ist in Deutschland das Veranstaltungsangebot in der politischen Weiterbildung zu aktuellen und grundlegenden gesellschaftspolitischen Themen durchaus vielfältig. Angebote zur politischen Bildung sind schwerpunktmäßig auf Seiten der parteinahen Stiftungen, der Gewerkschaftsbildungswerke, der Bundeszentrale und der Landeszentralen für politische Bildung, aber auch bei den Volkshochschulen und kirchlichen Erwachsenenbildungseinrichtungen zu finden. Doch bieten ebenso die privaten Bildungsinstitutionen Veranstaltungen in diesem Bereich an. So führt etwa die private Berufsfachschule Greifswald zwei Veranstaltungen jährlich durch. Bisherige Themen waren hier *„Demokratieerziehung im Unterricht"* und *„Ausländerintegration in der EU"*.

Organisationen, die sich qua Satzungsauftrag dem Bereich der politischen Bildung widmen, wie die vom Deutschen Gewerkschaftsbund und dem Deutschen Volkshochschul-Verband getragene Arbeitsgemeinschaft Arbeit und Leben (AuL), legen den Schwerpunkt ihrer bundesweit durchgeführten Bildungsarbeit auf das Ziel, Mitverantwortung und Mitbestimmung in der Gesellschaft zu verwirklichen und zu erreichen, dass sich Arbeit und Leben der Menschen nach den Prinzipien von sozialer Gerechtigkeit, Chancengleichheit, Solidarität entwikkeln.

Der Bedeutung politischer Bildung trägt die in einer Reihe von Bundesländern bestehende und gesetzlich festgelegte Möglichkeit der bezahlten Bildungsfreistellung von Arbeitnehmern zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen Rechnung. Diese Regelungen schließen ausdrücklich neben Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung auch solche der allgemeinen (kulturellen, politischen u.a.) Weiterbildung mit ein. Freilich ist in der Praxis ein Trend zur Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Bildung zu konstatieren.

In der Tat steht die politische Weiterbildung in Deutschland gegenwärtig vor Problemen, die mit einer wachsenden Politikverdrossenheit der Bevölkerung zusammenhängen. Angesichts der sich immer komplexer gestaltenden Gesellschaft entwickeln viele Menschen Unsicherheits- und Ohnmachtsgefühle, die statt eines verstärkten politischen Engagements vielmehr Desinteresse an gesellschaftlichen Verhältnissen, ein passives Verhalten und einen Rückzug auf das Private begünstigen.

Vereinzelt werden auch gegenläufige Tendenzen konstatiert. So stellten etwa die Evangelischen Akademien in Deutschland in den letzten Jahren einen deutlichen Zuwachs in den Angeboten zur Mediation in

konkreten gesellschaftlichen Streitfragen oder Regional- und Lokalkonflikten fest. In der Gesamtsicht jedoch bilden politische Inhalte mit ca. 3% Anteil am Weiterbildungsvolumen[5] eines der kleinsten Themengebiete innerhalb der allgemeinen Weiterbildung, und nur ca. 1% der Bevölkerung nahm 1997 an Veranstaltungen aus dem Bereich Staatsbürgerkunde teil (vgl. BMBF 1998, S. 272). Diese Situation steht im Widerspruch zur gesellschaftlichen Bedeutung von politischer Weiterbildung und ihrem demokratischen Auftrag, die Teilnahme und Teilhabe der gesamten Bevölkerung am öffentlichen Leben zu verstärken.

In ihren *„Überlegungen zur politischen Weiterbildung"* (Beschluss vom 18. September 1998) erklärte daher die Kultusministerkonferenz, dass politische Weiterbildung der besonderen öffentlichen Aufmerksamkeit und Unterstützung bedürfe und dass ihr – neben der allgemeinen, beruflichen, kulturellen und wissenschaftlichen Weiterbildung – die Rolle eines eigenständigen Bereichs der Weiterbildung zuerkannt werden solle, dessen ideelle, fachliche und materielle Förderung nachhaltig zu sichern sei.

Aktionen und Initiativen, ein für politische Weiterbildung positives Klima zu schaffen, sind in diesem Zusammenhang von großer Bedeutung. Eine solche Aktion ist beispielsweise das von der Landeszentrale für politische Bildung in Baden-Württemberg koordinierte Fest *„Das Grundgesetz hat Geburtstag – Stoßen Sie mit uns an"*, das bereits zweimal in Stuttgart gefeiert wurde und in diesem Jahr zum 50. Geburtstag des Grundgesetzes erstmals landesweit mit Veranstaltungen in über 130 Gemeinden begangen wurde. Das Innovative und Vielversprechende an dieser Aktion ist die direkte Ansprache einer großen Anzahl von Bürgerinnen und Bürgern, die die Auseinandersetzung mit politischen Fragen hier als etwas nicht nur Trockenes oder weit von ihrem Lebensalltag entfernt Liegendes erfahren sollten.

Von laufenden Bemühungen um die politische Weiterbildung in Deutschland zeugt des Weiteren das Projekt *„Politische Bildung für Multiplikatoren in Bildung und Wirtschaft"* des baden-württembergischen Kultusministeriums, in dem es um eine Reflexion über den Stand der politischen Bildung in bestimmten Teilbereichen in Deutschland geht. Als Teilinitiative des von 1997 bis 2000 laufenden Modellprojekt des Europarats *„Education for Democratic Citizenship"* widmet sich das Projekt darüber hinaus auch dem transnationalen Auftrag politischer Bildung, wobei das Ziel hier in einer Unterstützung der Demokratisierung in den mittel- und osteuropäischen Staaten besteht.

5 Die Zahl bezieht sich auf 1994, dürfte jedoch auch in jüngerer Zeit nicht nennenswert gestiegen sein (vgl. BSW VI, S. 265).

2.2.2 Bürgerschaftliches Engagement

Eine wichtige Möglichkeit für aktives gesellschaftliches Engagement bildet die ehrenamtliche Tätigkeit, die in verschiedenen Bereichen weit verbreitet ist, etwa in der kirchlichen Arbeit oder der Sozialarbeit (z.B. die ehrenamtliche Arbeit mit Gefangenen oder die Unterstützung von Flüchtlingen), aber auch auf dem Gebiet des ökologischen Engagements.

Oft genug haftet dem ‚Ehrenamt' (dies mag auch mit dem Begriff zusammenhängen) jedoch noch das Image von nicht vollwertiger – da nicht qualifizierter und nicht erwerbsbezogener – Tätigkeit an. Für die Förderung individuellen bürgerschaftlichen Engagements und aktiver Teilhabe sind daher vor allem zwei Punkte von Bedeutung: Zum einen ist eine veränderte gesellschaftliche Sichtweise notwendig, in der derartige Tätigkeiten eine deutliche Aufwertung erfahren; zum anderen muss es darum gehen, die Qualität solcher Arbeit durch die Weiterqualifizierung der gemeinnützig und ehrenamtlich Tätigen tatsächlich zu stärken und zu verbessern. Für beides sind Ansätze im aktuellen Weiterbildungsgeschehen vorhanden, wobei die Projekte, die sich mit konkreten Qualifizierungsmaßnahmen befassen, überwiegen. Indirekt und längerfristig dürften solche Aktivitäten freilich ebenfalls eine positive Wirkung auf die gesellschaftliche Wahrnehmung von ‚Ehrenämtern' ausüben.

Um eine solche bemüht sich das vom Bundesbildungsministerium geförderte Programm *„Lernen im sozialen Umfeld – Kompetenzentwicklung im Auf- und Ausbau regionaler Infrastrukturen – (LisU)"* der Arbeitsgemeinschaft betriebliche Weiterbildungsforschung. Es geht hier um einen neuen Blick auf die klassischerweise ehrenamtlich ausgeübten Tätigkeiten, der zu einer Aufwertung und auch ‚offiziellen' Anerkennung der dort erworbenen Kompetenzen führen soll. Die vielfältigen Lernprozesse im sozialen Umfeld, die an freiwillige, gemeinnützige und ehrenamtliche Tätigkeiten gebunden sind, sollen auf individueller und organisatorischer Ebene dargestellt und der Aus- und Aufbau lernförderlicher Strukturen auf regionaler Ebene soll gefördert werden (zu diesem Projekt siehe auch Abschnitt 6: „Weiterbildung als Standortfaktor").

Die Qualifizierung von ehrenamtlich Tätigen bildet – wie erwähnt – einen Schwerpunkt in etlichen laufenden Projekten, die darin zugleich einen Beitrag zur Qualitätssicherung in der Weiterbildung leisten wollen. Nur zwei Beispiele seien hier vorgestellt:

Das aus dem bayerischen Kulturfonds geförderte Projekt *„Qualitätssicherung durch Qualifizierung ehrenamtlicher Gruppenleiter/innen in der Familienbildung"* der Arbeitsgemeinschaft für Evangelische Er-

wachsenenbildung in Bayern richtet sich an ehrenamtliche Gruppenleiterinnen, die begleitende und beratende Aufgaben in Eltern/Mutter/Kind-Gruppen wahrnehmen. Neben der Würdigung, Nutzung und Erweiterung der Kompetenz von ehrenamtlichen Mitarbeitern besteht ein Hauptziel des Projekts in der Qualifizierung der Eltern/Mutter/Kind-Gruppenarbeit als Schwerpunkt der Familienbildung sowie in der Förderung, Unterstützung und kontinuierlichen Begleitung und Beratung der ehrenamtlich geleiteten Eltern/Mutter/Kind-Gruppen.

Auf die Förderung ehrenamtlichen Engagements über den gezielten Ausbau individuell vorhandener Kompetenzen setzt das Augsburger Modellprojekt „*Schwungfeder*" des Amtes für Gemeindedienst. Entwickelt wurde es in Kooperation mit dem Evangelischen Bildungswerk Augsburg und unter Beteiligung der Zielgruppe. Ziel des Projektes ist es nicht nur, eine möglichst hohe Vermittlungsquote in soziales, kulturelles und ökologisches ehrenamtliches Engagement zu erzielen. Vielmehr soll bei Interessierten zunächst eine autonome Standortbestimmung als Ausgangspunkt für einen selbstgesteuerten Lernprozess ausgelöst werden. Nachdem die Beteiligten dann eine Entscheidung getroffen haben, ob und in welchem Bereich sie sich engagieren möchten, werden ihnen spezifische Qualifikationen oder Beratung angeboten. Das Projekt baut auf den persönlichen und sozialen Kompetenzen der Einzelnen auf und fördert sie gezielt über Angebote für allgemeine Qualifikationen (Konfliktmanagement, kollegiale Beratung, Teamarbeit, Medienkompetenz) oder spezialisierte Qualifikationen (etwa zu „Ökologie im sozialen Umfeld", „Gesund kochen für große Gruppen" u.a.). Nach Abschluss können die Teilnehmenden ein Zertifikat erwerben. Das Projekt wurde 1997/98 erfolgreich in Augsburg, München und Kempten durchgeführt. Fortsetzungen der Kurse sind an allen Orten geplant.

2.3 Integration und Verhinderung von Ausschluss von Personengruppen

Die Integration aller in einer Gesellschaft lebenden Gruppen und Personen sowie die Verhinderung von Diskriminierung sind essentiell für ein wahrhaft demokratisch und partizipatorisch gestaltetes Gemeinwesen auf der Grundlage friedlichen Zusammenlebens. Die Vermittlung interkultureller Kompetenzen sowie die Förderung des gegenseitigen Verständnisses bei unterschiedlichen Minderheiten und Gruppen sind wichtige Voraussetzungen hierfür.

2.3.1 Förderung des interkulturellen Verständnisses

Eine Basis für interkulturelle Kompetenz und die Förderung interkulturellen Verständnisses bilden entsprechende (fremd)sprachliche Kompetenzen. Angebote zum Fremdsprachenlernen bilden seit langem einen Hauptteil des Weiterbildungsangebots bei den meisten Anbietern[6] (s. auch Abschnitt 9: „Internationalität"). Für die Vermittlung von deutscher Sprachkompetenz für hierzulande lebende ethnische Minderheiten oder Aussiedler gibt es in Deutschland vielfach spezielle Angebote, insbesondere auch an Volkshochschulen, die „Deutsch als Fremdsprache"-Kurse zu verschiedenen Zwecken für unterschiedliche Zielgruppen anbieten. So hatte das Bildungszentrum Nürnberg beispielsweise im Sommersemester1998 Kurse für ortsansässige Roma und Sinti unter dem Titel „Die deutsche Sprache und die Kultur kennen lernen" in sein Programm aufgenommen. Umgekehrt wurden an dieser Institution im selben Zeitraum Kurse in insgesamt 26 Sprachen, z.B. Bulgarisch, Dänisch, Kroatisch, Polnisch, Tschechisch, Türkisch u.a. angeboten. Solche Angebote, die sich an Deutsche richten und das Verständnis für eine fremde Kultur zusammen mit der sprachlichen Kompetenz vermitteln wollen, finden sich insbesondere in den deutschen Großstädten.

Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang auch auf die Sprachkursförderung „Deutsch für ausländische Arbeitnehmer und ihre Familienangehörigen" durch das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung. Mit ihr werden rd. 60.000 Teilnehmende gefördert. Eine Evaluation des Programms wurde vor kurzem durchgeführt mit Befragungen von Trägern, Teilnehmenden und Kursleitenden sowie Tests zur Ermittlung von Sprachfortschritten.

Interkulturelle Arbeit bildet speziell auch bei den kirchlichen Trägern einen Schwerpunkt der Bildungsarbeit mit Jugendlichen wie Erwachsenen. Dabei kommt deren zahlreichen und vielfältigen Angeboten zum interreligiösen Dialog eine besondere Bedeutung zu. Die Veranstaltungen zum Kennenlernen von und zum Austausch mit anderen Religionen werden von den kirchlichen Trägern als gezielte Beiträge zur Stärkung der gesellschaftlichen Integration unterschiedlicher kultureller Gruppen verstanden, da religiöse Traditionen und Überzeugungen eine nicht unerhebliche Rolle bei der Stabilisierung von Gruppenidentitäten und der Entwicklung der Fähigkeiten zum wechselseitigen Verstehen durch ‚Perspektivenübernahmen' spielen. Über den Bereich der kirchlichen Bildung hinaus finden sich Angebote zur interkulturellen Arbeit auch bei fast allen anderen Bildungsinstitutionen und -trägern in unterschiedlichem Umfang innerhalb eines breiteren Veranstaltungsspektrums.

6 Anteil am Weiterbildungsvolumen 1994: 27% (BSW VI, S. 265).

Das Thema „Interkulturelle Kommunikation“ erfährt dabei nicht nur bei Anbietern wachsende Aufmerksamkeit, sondern auch in Forschung und Wissenschaft. Die Förderung von interkultureller Kommunikation ist ein Schwerpunkt an der Universität des Saarlandes, wo es eine speziell hierfür gewidmete Professur gibt.

2.3.2 Verhinderung des Ausschlusses von Personengruppen

Zur Verhinderung des Ausschlusses von Personengruppen und ihrer Diskriminierung existiert eine Reihe spezialisierter Arbeitsgemeinschaften oder Einrichtungen, die sich ausdrücklich diesem Auftrag verschrieben haben und ihre Aktivitäten oft auf ganz bestimmte Zielgruppen richten. Im Weiterbildungsbereich wäre hier etwa das Gefangenenbildungswerk Fritz Bauer zu nennen, das in Kooperation mit dem Hessischen Volkshochschulverband schon seit langem Erwachsenenbildungsprogramme im Justizvollzug durchführt.

Neben diesen institutionell gestützten Aktivitäten mit sehr spezifischer Ausrichtung existieren innerhalb von Bildungsinstitutionen zunehmend auch Initiativen auf breiter Basis, die dem Abbau von Vorurteilen und Diskriminierung dienen sollen. Die umfassend durchgeführten Fortbildungen für pädagogisches Personal zu entsprechenden Themenbereichen wären hier zu nennen. So sind Integration von Minderheiten in die Gesellschaft, Verhindern des Ausschlusses von Personengruppen, interkulturelle Zusammenarbeit und Kooperation schon seit vielen Jahren Gegenstand regelmäßig angebotener Fortbildungen für haupt- und nebenberufliches pädagogisches Personal in den Volkshochschulen.

Der Fortbildung von Multiplikatoren widmete sich ein vom Bundesbildungsministerium gefördertes Projekt der Otto Benecke Stiftung e.V., das über die letzten zwei Jahre lief: *„Fortbildungsprogramm für Multiplikatoren zur Vorbereitung, Durchführung und Auswertung interkultureller, gewaltpräventiver und grenzüberschreitender Projekte von und mit Jugendlichen“*.

Von staatlicher Seite wird hier Handlungsbedarf gesehen und werden entsprechende Programme gefahren. Ausdruck hiervon ist beispielsweise das Handlungskonzept der Landesregierung für ein „Tolerantes Brandenburg“, ein Aktionsbündnis gegen Gewalt, Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit. Im Bildungsbereich sind hier neben schulischer und außerschulischer Jugendarbeit Aktivitäten an Hochschulen (Sprachkurse, Tutorien, Teamarbeit), die Durchführung von Forschungsvorhaben sowie die Qualifizierung pädagogischer Fachkräfte im Umgang mit Gewalt und Rechtsextremismus vorgesehen. Für entsprechende Veranstaltungen und Aktivitäten stellt die Landesregierung Mittel zur Verfügung.

Eine ganze Reihe von durch Bund und Länder geförderten Projekten war des Weiteren in den letzten Jahren dem Abbau von Diskriminierung oder der Verhinderung des Ausschlusses von Minderheiten und benachteiligten Gruppen gewidmet. Hierbei lag ein Schwerpunkt deutlich auf der Arbeit mit Migranten und Flüchtlingen, insbesondere auch mit ausländischer Jugendlichen. Daneben liefen und laufen ebenso Vorhaben, deren Arbeit sich auf andere Minderheiten oder benachteiligte Personen richtet, wie dauerhaft Arbeitslose, Vorruheständler oder Behinderte.

Ein auch in Deutschland noch akutes Problem bildet die Situation von Menschen mit unzureichender Grundbildung. Nach Schätzung der UNESCO sind es derzeit in den Industrieländern 0,75% bis 3% der Erwachsenenbevölkerung über 15 Jahren; auf Deutschland bezogen wären dies möglicherweise eine halbe Million bis zu zwei Millionen Menschen, die nicht ausreichend lesen und schreiben können und dadurch verstärkt von Arbeitslosigkeit und/oder gesellschaftlicher Isolation bedroht sind. Auf diesem Gebiet engagiert sich seit Jahren das Bundesministerium für Bildung und Forschung, mit dessen Mitteln zahlreiche Projekte und Fachtagungen gefördert wurden. In diversen Initiativen der UNESCO bildet die Alphabetisierung einen Schwerpunkt. In der jüngeren Zeit war die Deutsche UNESCO Kommission u.a. an der inhaltlichen Vorbereitung einer vom Bund geförderten Fachkonferenz zum Thema „Lesen" der Evangelischen Akademie Bad Boll beteiligt.

Modellprojekte in diesem Bereich – gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung – wurden in den letzten Jahren im Deutschen Institut für Erwachsenenbildung bearbeitet, darunter ein gerade abgeschlossenes internationales Kooperationsprojekt zur Erarbeitung eines *„Trainingsmodul zur Qualifizierung des Ausbildungspersonals von Personen mit geringer Grundbildung"* sowie ein Projekt zur Entwicklung eines *„Netzwerk Grundbildung".*

Seit Sommer 1993 wird versucht, eine effektive Zusammenarbeit der Erwachsenenbildungseinrichtungen im Bereich Alphabetisierungsarbeit herzustellen. Dies führte zur Einrichtung eines Bundesverbandes Alphabetisierung, in dem ein breites Spektrum von hauptsächlich gemeinnützigen Einrichtungen, Institutionen und kommunalen Organisationen vertreten ist. Ziel des Bundesverbandes ist die Bildung einer nationalen Lobby für die Alphabetisierungs- und Elementarbildung.

Die Einbeziehung der in anderen Ländern (hier: Großbritannien und Italien) gemachten Erfahrungen soll dabei der Entwicklung von Maßnahmen neue Impulse verleihen. Der internationale Informationsaustausch im Bereich der Alphabetisierungsforschung und -praxis wird auf breiter Basis vom UNESCO-Institut für Pädagogik in Hamburg gefördert, das

ein computergestütztes fachspezifisches Netzwerk organisiert, an dem bis heute rd. 1.400 Mitglieder aus 141 Ländern teilnehmen.

2.4 Vernetzung mit Sozialarbeit

Gerade für das Anliegen der Integration von Minderheiten und gesellschaftlichen Gruppen ist eine Kooperation und Vernetzung von Bildungsarbeit mit anderen Sektoren (insbes. der Sozialarbeit) erforderlich und wird von den entsprechenden Initiativen angestrebt und praktiziert.

Auf Seiten der privaten Bildungsanbieter existiert eine ständige Partnerschaft zwischen dem Verband deutscher Privatschulen (VDP) und der Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit (BAG JAW). Die Arbeit mit benachteiligten Jugendlichen wird hier nicht nur als ein bildungs-, sondern vor allem auch als ein sozialpolitischer und gesellschaftlicher Auftrag begriffen. Der Verwirklichung dieses Auftrags dient innerhalb des VDP zudem noch ein Arbeitskreis *„Benachteiligte Jugendliche"*.

Aktivitäten im größeren Rahmen und auf weiter Kooperationsbasis finden in Deutschland bei Vorhaben statt, die im Rahmen der EU-Gemeinschaftsinitiative EMPLOYMENT unter dem Aktionsbereich INTEGRA laufen. Dieser richtet sich an Migranten sowie sozial benachteiligte Personen, die arbeitslos sind. Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung sind hier engstens mit Flüchtlingssozialarbeit und interkultureller Öffnung verzahnt. In Niedersachsen beispielsweise arbeitet unter der zentralen Koordination einer Projektstelle an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg ein Netz von 15 lokalen Projektstellen, bei denen Weiterbildungseinrichtungen ebenso vertreten sind wie Wohlfahrtseinrichtungen, Einrichtungen der Sozialarbeit und Stadtverwaltungen. Die Projektstellen arbeiten in enger Kooperation mit landes- und bundesweiten Trägern der beruflichen Weiterbildung sowie mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen. Das Kooperationsgeflecht erhält zudem transnationale Komponenten in der Kooperation mit Projektvorhaben im Vereinigten Königreich, in Dänemark und in Italien. Der Arbeitsschwerpunkt des Projekts liegt auf Maßnahmen zur beruflichen und sprachlichen Qualifizierung, der interkulturellen Öffnung der kommunalen Beratungsangebote sowie auf Gemeinwesenarbeit mit niedrigschwelligen Angeboten und der Selbstorganisation von Flüchtlingen und Migranten.

3. Qualität der Weiterbildung

Die moderne Gesellschaft benötigt ein offenes, allgemein zugängliches Weiterbildungssystem, das in der Lage ist, flexibel auf die unterschiedlichen und sich immer stärker diversifizierenden Lernbedürfnisse einzugehen. Die sozialen, intellektuellen und mentalen Voraussetzungen, die Lernende und Lerninteressierte mitbringen, sind sehr unterschiedlich. Allen Bevölkerungsgruppen und jedem einzelnen Erwachsenen muss die Möglichkeit offen stehen, sich gemäß den eigenen Bedürfnissen, Fähigkeiten und Interessen weiterzubilden. Die Qualität der Bildungsangebote muss dabei umfassend gewährleistet, permanent überprüft und kontinuierlich verbessert werden. Ein besonderes Desiderat besteht in diesem Zusammenhang in der fortschreitenden Professionalisierung des lehrenden Personals (vgl. Meisel 1997; Gnahs 1996).

3.1 Qualitätssicherung und Qualitätsstandards

Fragen der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung bilden in Deutschland seit Jahren eines der zentralen Themen in der bildungspolitischen Debatte. Ein Indikator für die anhaltende Bedeutung dieses Bereichs ist nicht zuletzt der Umstand, dass die 1998 im Rahmen des Berichtssystems Weiterbildung zum siebten Mal bundesweit durchgeführte Repräsentativbefragung erstmals einen neuen Themenschwerpunkt zur Weiterbildungsqualität vorsah. Die Befragung, die derzeit ausgewertet wird, stützte sich auf ca. 5.000 Kurse und berücksichtigt Aspekte der Zugangsqualität, der Durchführungsqualität und der Transferqualität von Weiterbildung.

Ein Bemühen um Qualitätssicherung und Entwickeln von Qualitätskriterien ist über die ganze Bandbreite von Anbieterorganisationen und sonstigen Akteuren im Bildungsbereich zu finden. Die Auseinandersetzung mit der Thematik in speziell eingerichteten Kommissionen, Gremien und Arbeitsgruppen, auf Expertentagungen und über Publikationen, sowie die entsprechenden Dokumentationen und erarbeiteten Materialien zu Qualitätskriterien bilden mittlerweile ein kaum zu überschauendes Feld. Entsprechend sind auch die Qualitätsmanagementansätze, die im Weiterbildungsbereich zur Anwendung kommen, stark diversifiziert.

Nur für einzelne Bereiche existieren differenzierte und verbindliche Kriterienkataloge, etwa in den Ländern mit Bildungsfreistellungsgeset-

zen. Diese regeln die Voraussetzung für die Anerkennung und Förderung in Form von staatlichen Mitteln der entsprechenden Bildungsveranstaltungen und stellen so qualitative Mindeststandards bei den anerkannten Maßnahmen sicher.

Das Zertifizierungssystem DIN EN ISO 9000 ff. bietet einen festen Bezugspunkt für Qualitätskriterien. Einzelne Weiterbildungseinrichtungen (z.B. Heimvolkshochschulen in Niedersachsen) haben sich nach ihm zertifizieren lassen.

Andere Einrichtungen oder Verbände verfügen über eigene Qualitätssicherungssysteme oder wenden Selbstevaluationsverfahren an. So wird z.B. zur Zeit für Volkshochschulen von einer Arbeitsgruppe des Organisations- und Finanzausschusses des Deutschen Volkshochschul-Verbandes ein eigenes System der Qualitätsentwicklung und -sicherung entwickelt, das künftig von den angeschlossenen Einrichtungen mehrheitlich praktiziert und auf allen Ebenen umgesetzt werden soll. Auch infolge der CONFINTEA-Erklärung erarbeitete auf Länderebene der hessische Landesverband gemeinsam mit den Volkshochschulen in Hessen die „Empfehlung zur Qualitätssicherung an hessischen Volkshochschulen".

Die Vereinigung Arbeit und Leben entwickelte in den letzten Jahren im Bereich der politischen Bildung mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen ein neues Verfahren der Selbstevaluation mit Teilnehmer-Fragebögen; diese Selbstevaluation wird mittlerweile bundesweit durchgeführt.

Vom Arbeitskreis universitäre Erwachsenenbildung werden gegenwärtig Kriterienkataloge für die Qualität der wissenschaftlichen Weiterbildung entwickelt.

Für die privaten Anbieter hat der Verband deutscher Privatschulen (VDP) Musterverträge zur Erwachsenenbildung entwickelt – zur Wahrung der Interessen der Teilnehmer sowie der Schulträger. Diese Verträge wurden vom Bundeskartellamt geprüft und gebilligt. Schulen, die vom VDP anerkannte oder vom VDP entwickelte Lehrgänge durchführen, verpflichten sich, diese Musterverträge als Mindeststandard einzuhalten. Zudem hat der VDP einen dauerhaften Arbeitskreis Qualitätsmanagement gegründet, der den Bildungseinrichtungen Hilfestellungen geben und auf Verbesserungsmöglichkeiten hinweisen kann. Angestrebt sind zudem die Entwicklung eines Lehrgangs *„Qualitätsfachkraft"* als VDP-Zertifikat, die Entwicklung von Leitlinien im Rahmen des Qualitätsmanagements sowie ein Erfahrungsaustausch zwischen Schulen vor und nach Einführung von Qualitätsmanagementsystemen.

Das Modell der trägerübergreifenden freiwilligen Selbstkontrolle wird im bereits erwähnten Verein Weiterbildung Hamburg e.V. (s. Abschnitt

2: „Zugang zur Weiterbildung und Beteiligung“) praktiziert, einem Zusammenschluss von Hamburger Weiterbildungseinrichtungen, die sich der Qualitätssicherung und dem Teilnehmerschutz verpflichtet haben. Bildungseinrichtungen, die den vom Trägerverbund entwickelten Qualitätsanforderungen entsprechen, dokumentieren dies nach außen mit dem Prüfsiegel des Vereins, das den Weiterbildungsinteressierten die Einhaltung gewisser Standards signalisiert. Die im Verein organisierten Einrichtungen repräsentieren rd. 80% des gesamten Hamburger Weiterbildungsangebots.

Die Liste derartiger Bestrebungen um Qualitätssicherung ließe sich lange fortsetzen. Eine Vereinheitlichung der Standards auf Bundesebene ist vorläufig vorwiegend bei den jeweils in einem Verband zusammengeschlossenen Einrichtungen zu finden. Bezogen auf die Gesamtheit der Bildungsangebote ist die Entwicklung und Implementation einheitlicher Qualitätsstandards weniger fortgeschritten. Ähnliches gilt auch für die Bildungsabschlüsse und Zertifikate, deren Vergleichbarkeit und Verwendbarkeit bei den Bildungsverantwortlichen (etwa in der Kultusministerkonferenz) ein ständiges Thema sind. Auch sie sind von einheitlichen und vergleichbaren Standards derzeit noch erheblich entfernt, und einheitliche Zertifikatswesen existieren überwiegend nur jeweils innerhalb eines Verbandes oder Zusammenschlusses von Mitgliedsschulen.

Von Gewerkschaftsseite werden deshalb im Interesse sowohl des Verbraucherschutzes wie auch des effektiven Einsatzes von Mitteln und Kosten die Gewährleistung von Weiterbildungsqualität und die Einführung eines träger- und länderübergreifenden Zertifikat- und Gütesiegelsystems neben regionalen Qualitätssicherungskonzepten gefordert. Die Kritik gilt hier einer zu starken Fixierung auf ISO 9000 ff. Demgegenüber werden Verfahren des Total Quality Management unterstützt.

Neben den zahlreichen verbandsinternen (und zuweilen verbandsübergreifenden) Bemühungen um die Entwicklung von Qualitätsstandards laufen zur Qualitätssicherung zur Zeit diverse Bund-Länder-Modellversuche, deren Ergebnisse möglicherweise in einzelnen Ländern entsprechende Maßnahmen nach sich ziehen werden.

Auch hier ist bereits die Zahl der aktuellen Projekte ein Indikator für den Stellenwert, den die Thematik in Deutschland einnimmt: So waren beispielsweise in Nordrhein-Westfalen allein sechs der insgesamt sechzehn im Jahre 1998 vom Land geförderten Innovationsprojekte im Bereich Qualitätssicherung und -entwicklung angesiedelt. Im einzelnen befassten sie sich mit: *„Optimale Betriebsgröße von Weiterbildungseinrichtungen“*, *„Qualitätsnetzwerke für Volkshochschulen“*, *„Qualitätssicherung in Bildungshäusern“*, *„Organisationsentwicklung in Ta-*

gungsstätten", *„Erwachsenenpädagogische Grundqualifikationen für neue Kursleiter/innen an Volkshochschulen"*, *„Qualifizierung von Pädagoginnen und Pädagogen im regionalen Verbund zum Umgang mit veränderten Familienwirklichkeiten und Teilnehmer/innen-Interessen*".

Weitere Projekte laufen zur Qualitätssicherung z.B. in den Heimvolkshochschulen und in der evangelischen und katholischen Erwachsenenbildung. Die Diversifizierung der Adressaten in Qualitätssicherungsprojekten deutet bereits auf die Schwierigkeiten hin, die bei der Entwicklung von einheitlichen Maßstäben für die Arbeit aller Bildungsträger bestehen. Nicht alle Konzepte, die sich etwa für die berufliche Weiterbildung eignen, werden unverändert auch auf Veranstaltungen von z.B. kirchlichen Trägern anzuwenden sein. Eine andere Frage ist, ob einheitliche Konzepte und Standards für einen pluralistisch geprägten Sektor wie den Weiterbildungsbereich überhaupt erzielbar oder auch nur wünschenswert sind. Im Sinne eines Verbraucherschutzes erscheint die Forderung nach transparenten, vergleichbaren und nachvollziehbaren Qualitätssicherungsverfahren als notwendig. Die Heterogenität des Weiterbildungsbereichs, die sich durch die Verschiedenartigkeit der Trägereinrichtungen ergibt, setzt der Anwendung starrer Standards und der Ausgestaltung einer einrichtungsübergreifenden Systematisierung Grenzen. Die Diskussion dieser Thematik ist komplex, und die Suche nach praktikablen Lösungen, die das Gleichgewicht wahren zwischen einer herzustellenden Vergleichbarkeit (und damit Vereinheitlichung) der Bildungsangebote einerseits und einer erwünschten Vielfalt des Angebots andererseits, ist noch lange nicht abgeschlossen.

Einen wichtigen Beitrag in diesem Zusammenhang leistete in den letzten Jahren das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und acht Bundesländern (Bayern, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen) geförderte und am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung durchgeführte Projekt *„Qualitätssicherung in der Weiterbildung"*. Im Unterschied zu anderen Modellprojekten wurde hier nicht ein einheitliches Konzept in eine Reihe verschiedenartiger Einrichtungen implementiert. Vielmehr wurden in einem dialogischen Prozess zwischen den beteiligten Weiterbildungseinrichtungen und der Projektstelle individuelle Vorhaben diskutiert, entwickelt und implementiert. Auf diese Weise wurde dem Bedürfnis nach pragmatischen Lösungen und nach Entwicklungen, die an die bisherige Praxis angepasst sind, Rechnung getragen. Ausgehend von einer Bestandsaufnahme bestehender Qualitätssicherungsstrategien in Deutschland wurde des Weiteren ein Kern gemeinsamer Qualitätselemente und übergreifender Tendenzen herauskristallisiert. Deutlich wurde dabei, dass

Qualitätssicherung eher als ein dynamischer Prozess der ständigen Weiterentwicklung zu fassen ist und sich nicht auf das Erreichen festgeschriebener Mindeststandards beschränken kann. Als eine neue Strategie für den Umgang mit Qualitätsstandards wurde in dem Projekt eine Checkliste als einrichtungs- und trägerübergreifendes Instrument für Qualitätskontrolle entwickelt. Diese Liste enthält eine Zusammenstellung der Qualitätsanforderungen, die Weiterbildungsinteressierte an Anbieter herantragen. Sie bietet damit einerseits den Individuen eine Hilfe beim Klärungsprozess hinsichtlich der eigenen Bedürfnisse. Andererseits definiert sie für Weiterbildungseinrichtungen Qualitätsmerkmale, die es zu erfüllen gilt, um den bei den ‚Kunden' bestehenden Qualitätsansprüchen zu genügen. Es ist daran gedacht, diese Checkliste im Anschluss an das Projekt zu einem Qualitätsentwicklungsleitfaden für Weiterbildungseinrichtungen weiterzuentwickeln.

3.2 Fortbildung und Professionalisierung des Personals

Ein wichtiger Aspekt von Qualitätssicherung besteht in der Professionalisierung des Personals. Dies ist gerade im Weiterbildungsbereich von Bedeutung, für den keine praktische Ausbildung existiert, wo nach wie vor ein eher diffuses Berufsbild vorherrscht und wo ein Großteil der Arbeit noch auf Honorarbasis und nebenberuflich geleistet wird. Weitere Aspekte bilden die sich wandelnden Lern- und Unterrichtsformen, vor allem auch durch den Einsatz der neuen Medien, die wiederum entsprechende Qualifikationen und Kompetenzen auf Seiten der Lehrenden voraussetzen.

Die Professionalisierung der in der Weiterbildung Beschäftigten ist daher ebenfalls bundesweit Gegenstand vielfältiger Bemühungen um eine Optimierung der Angebotsqualität. Viele Einrichtungen und Organisationen der Erwachsenenbildung betreiben selbst innerbetriebliche Weiterbildung oder erfassen den Schulungsbedarf ihrer Mitarbeiter systematisch. An trägerübergreifenden Initiativen ist hier auch die Gründung einer „Arbeitsstelle für die Weiterbildung der Weiterbildenden" an der Universität Koblenz-Landau zu nennen, in der alle Hochschulen des Landes Rheinland-Pfalz und alle anerkannten Landesorganisationen im Sinne einer Stärkung der Professionalisierung in der Weiterbildung gleichwertig zusammenarbeiten.

Der Herausbildung einer Profession Erwachsenenbildner/in dienen auch Angebote zur Berufseinführung für hauptberufliche pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht selten aus den unterschiedlichsten Bereichen einen ‚Quereinstieg' in den Weiterbildungsbereich vollzogen haben. Parallel zu diesen zunehmend heterogenen Berufs-

biographien wandeln sich aber auch Aufgabenspektrum und Kompetenzprofil des Erwachsenenbildners. Erinnert sei nur an die erhöhten Ansprüche, die – im Zuge der Entwicklung der Weiterbildungseinrichtungen hin zu ‚Betrieben' – an die Managementkompetenzen der pädagogischen Mitarbeitenden gestellt werden. Um dieser veränderten Situation Rechnung zu tragen, wurden in den letzten Jahren auf dem Gebiet der Berufseinführung neue Konzepte entwickelt.

So haben die Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung und die Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung erstmals trägerübergreifend ein Projekt durchgeführt, in dem Kompetenzanforderungen und mögliche, trägerübergreifend gültige Berufsstandards von hauptberuflichen pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Erwachsenenbildung entwickelt und erprobt wurden (*„Berufseinführung für hauptberufliche pädagogische Mitarbeiter/innen in der Erwachsenenbildung"*).

Am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung wurde die traditionell angebotene Berufseinführung im Rahmen eines Projekts konzeptionell überarbeitet, um den veränderten, komplexeren Qualifizierungsbedarfen gerecht zu werden. Ein wichtiger Schwerpunkt liegt dabei auf der Reflexion des beruflichen Selbstverständnisses. Darüber hinaus erstellen die Teilnehmenden ihre eigenen individuellen Kompetenzprofile, die dann mit dem Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes abgeglichen werden. In Folgeveranstaltungen, die zeitlich ‚arbeitsverträglich' gestaltetet sind, werden ergänzend einzelne wichtige Arbeitsbereiche praxisbegleitend erarbeitet.

Neben der Fortbildung für hauptberuflich tätiges pädagogisches Personal ist ein weiterer Aspekt von Professionalisierung die (Grund-)Qualifizierung des ehrenamtlich tätigen pädagogischen Personals, das oft keine entsprechenden Qualifikationen mitbringt. In diesem Zusammenhang spielt die Fernstudienstelle für Erwachsenenbildung der Evangelischen Kirche in Deutschland eine besondere trägerübergreifende Rolle, da sie als einziges Institut seit mehr als 25 Jahren in dieser Hinsicht eine gezielte Qualifizierungsarbeit leistet. Ihre Lehrmaterialien werden nicht nur trägerübergreifend verwandt, sondern erfahren auch eine beständige Fortschreibung und Aktualisierung. Die Qualifizierungsarbeit der Fernstudienstelle durch die Durchführung von Grund- und Aufbaukursen bildet gleichsam den Kontinuitätsrahmen, der die Qualifizierung ehrenamtlichen Personals ermöglicht und sichert und innerhalb dessen sich neue Aufgaben und Bedarfe herausbilden. Ein diesbezügliches Projekt der Arbeitsgemeinschaft für Evangelische Erwachsenenbildung in Bayern wurde bereits erwähnt (Abschnitt 2: „Zugang zu Weiterbildung und Beteiligung"). Weitere Bund-Länder-Projekte laufen auch in diesem

Bereich, beispielsweise das Projekt der Kulturpolitischen Gesellschaft Hagen *„Freiwilligenarbeit in der kulturellen Bildung – Entwicklung und Erprobung von Maßnahmen zur Intensivierung und Qualifizierung ehrenamtlichen Engagements im Kulturbereich*".

Qualitätssicherung bleibt in dem ständig expandierenden und sich auch qualitativ verändernden Weiterbildungsbereich eine laufende Aufgabe. Der Bedarf an qualitätssichernden Instrumenten und Systemen, die eine dauerhafte Qualitätssicherung zu leisten vermögen – nicht nur im Sinne formulierter und gegebenenfalls gesetzlich festgeschriebener Standards, sondern im Sinne eines umfassenden Qualitätsmanagements, das vor allem auch die kontinuierliche Weiterentwicklung von Qualität ermöglicht – bleibt unverändert akut. Mit Blick auf die wachsende Internationalisierung in allen Bereichen stellt sich dieses Problem auf europäischer Ebene noch verschärft. Dies betrifft die Ausarbeitung international anwendbarerer Maßstäbe und Kriterien für den Weiterbildungsbereich ebenso wie die Aus- und Fortbildung der Lehrenden auf europäischer Ebene.

4. Zeit für Weiterbildung

Nicht nur der Zugang zu Weiterbildung ist umfassend zu sichern, auch angemessene Zeitkontingente für Weiterbildung müssen bereitgestellt werden. Das Verhältnis von Arbeit, Lernen und Freizeit wird sich in einer zukünftigen Gesellschaft des lebenslangen Lernens grundlegend wandeln und neu überdacht werden müssen. Lernen und Weiterbildung müssen zum alltäglichen Bestandteil im Leben jedes Einzelnen werden. Für Bildungsanbieter bedeutet dies, dass sie ihre Angebote noch wesentlich flexibler auf die sich wandelnden Bedürfnisse einrichten müssen. Um die Bildung neuer Ausschlussmechanismen zu verhindern, sind zudem motivationsfördernde Maßnahmen zu entwickeln, die Lernen für alle attraktiv machen und der Entstehung einer Kluft zwischen (lebenslang) Lernenden und Nichtlernenden vorbeugen (vgl. Nahrstedt u.a. 1998; zu programmatischen Perspektiven vgl. Faulstich u.a. 1992).

4.1 Recht auf Weiterbildungszeit

Die Möglichkeit der bezahlten Freistellung von Arbeitnehmern zur Teilnahme an Veranstaltungen der allgemeinen oder beruflichen Weiterbildung ist in einer Reihe von Bundesländern gesetzlich festgeschrieben. Zuweilen wird diese Möglichkeit noch ergänzt durch staatliche Förderung in Form von Lohnkostenerstattung für Beschäftigte in kleinen und mittleren Betrieben, wenn diese für Bildungsmaßnahmen freigestellt werden.

Insofern der Bildungsurlaub Arbeitnehmern die Chance bietet, sich über reine Anpassungsqualifizierungen hinaus neue Perspektiven lernend zu erarbeiten, bildet dieses Modell eine wichtige Grundlage für die Bereitstellung von angemessener Zeit für Weiterbildung.

Um Berufstätige zu motivieren, diese Freistellungsmöglichkeiten zu Weiterbildungszwecken auch wahrzunehmen, wurde 1997 von Gewerkschaftsseite in Zusammenarbeit mit Arbeit und Leben eine bundesweite Kampagne zum Bildungsurlaub durchgeführt: über Plakatserien, Faltblätter, Postkarten, Briefumschläge mit dem Mottoaufdruck „*Bildungsurlaub – Ihr gutes Recht*“, Radio-Spots, Internetpräsentationen und Hotlines sollte diese Option für Weiterbildung stärker ins Bewusstsein gerückt werden.

In der Praxis stößt die Bildungsfreistellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern freilich nicht selten auf Schwierigkeiten und ist aus betrieb-

licher Sicht, insbesondere in kleineren und mittleren Unternehmen, problematisch. Die Begrenzung des Modells auf den abhängig beschäftigten Teil der erwerbstätigen Bevölkerung bildet einen weiteren Nachteil. Aus diesem Grund wird der Bildungsurlaub heute eher als ein Modell gesehen, an den es anzuknüpfen gilt, um neue, weiterreichende Formen der (Bildungs-)Zeitpolitik zu entwickeln. Aufbauend auf dem bestehenden Modell, wird beispielsweise vom Deutschen Gewerkschaftsbund ein Rotationssystem vorgeschlagen, bei dem für die Zeit der Freistellung von Beschäftigten Arbeitslose eine Chance im Betrieb erhalten (DGB Appell „Bewegt Bildung", Juni 1998). Eine weitere Forderung besteht darin, die kontinuierliche Weiterbildung aller Beschäftigten über eine tarifvertragliche Basis zu sichern und zu fördern. Der Ausbau von Rahmenbedingungen, die es auch Nichterwerbstätigen ermöglichen, an vollzeitlichen Bildungsmaßnahmen in vergleichbarem Umfang teilzunehmen, ist ebenfalls ein Desiderat.

Die Notwendigkeit, neue zeitliche Modelle für Weiterbildung zu entwickeln, erweist sich als um so dringender, als im gesamten Lebenszusammenhang die zeitlichen Strukturen in Bewegung geraten sind (im Arbeitsbereich etwa über individualisierte Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, Heimarbeit etc.) und sich das Verhältnis von Arbeits- und Freizeit zunehmend verschiebt. Die Diskussion alternativer Modelle für die Bereitstellung von rechtlich und sozial abgesicherten Zeiten für Weiterbildung (z.B. über Bildungsgutscheine, Ansparen von Zeit für Weiterbildung bzw. Zeitkonten für Weiterbildung) läuft in Deutschland freilich erst an.

Ein wichtiges Projekt in diesem Bereich ist das auf zwei Jahre angelegte Forschungsvorhaben des Projektverbundes Lernzeiten, *„Zeitpolitik und Lernchancen"*. Hier werden gegenwärtig Möglichkeiten einer neuen Zeitpolitik im Verhältnis von Arbeiten, Lernen und Reproduktion auf betrieblicher, tariflicher und gesetzlicher Ebene untersucht. In das interdisziplinär durchgeführte Vorhaben sind berufspädagogische, erwachsenenbildungswissenschaftliche, psychologische, juristische und ökonomische Ansätze eingebunden. Durch veränderte Kombinationschancen zwischen Arbeitszeiten, Lernzeiten und Freizeit gewinnt Lernen eine erhöhte Bedeutung, wobei dem Weiterbildungsbereich für die Neubestimmung der Verhältnisses von Arbeit und Lernen eine zentrale Rolle zukommt. Das Projekt strebt eine Zusammenführung von Arbeitskräfte-Pools, Lernzeitkontingenten und Weiterbildungsprogrammen an. Diese werden hinsichtlich Programmstrukturen, Institutionenspektrum, juristischen Implikationen, finanziellen Konsequenzen und Arbeitsmarktfolgen untersucht und konkretisiert. Das Vorhaben wird gefördert vom Ministerium für Wirtschaft und Mittelstand, Technologie und Verkehr des Landes Nordrhein-Westfalen, vom Berliner Ministerium für

Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen und von der Max-Traeger-Stiftung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft.

4.2 Motivationsfördernde Maßnahmen zur Weiterbildung

Die Notwendigkeit, Zeit für Weiterbildung bereitzustellen, betrifft vor allem den Einzelnen, den (potentiellen) Lernenden. Hier geht es darum, die Einsicht zu vermitteln, dass zum einen beständiges Weiterlernen kein überflüssiger Luxus ist, sondern eine notwendige Voraussetzung, um in einer sich rapide wandelnden Gesellschaft persönlichen und beruflichen Herausforderungen begegnen zu können; zum anderen aber auch, dass Weiterbildung keine lästige Pflicht zu sein braucht, sondern Freude machen kann.

Den Ergebnissen der Umfrage des Berichtssystems Weiterbildung zufolge hat Weiterbildung in der Bevölkerung ein ungebrochen positives Image. 92% der Befragten stimmten 1997 der allgemeinen Aussage zu, jeder solle bereit sein, sich ständig weiterzubilden.[7] Dem steht jedoch eine Bildungsbeteiligung von knapp 50% der Bevölkerung gegenüber (s. Abschnitt 2: „Zugang zur Weiterbildung und Beteiligung"). Zwar bedeutet dies im Vergleich zu vergangenen Jahren einen erneuten Zuwachs, es verdeutlicht aber auch, dass mit Blick auf das Ziel des lebenslangen Lernens für alle noch ein großer Handlungsbedarf gegeben ist.

Da die Weiterbildungsteilnahmequote erfahrungsgemäß mit dem Niveau der Vorbildung steigt (vgl. BSW VII, S. 32), besteht ein Grundproblem in der Motivation lernungewohnter, ‚bildungsfernerer' Personen. Lernmotivationsfördernde Maßnahmen, die über die traditionellen Werbeaktivitäten von Bildungsträgern hinausgehen, sind in diesem Zusammenhang von großer Bedeutung. Im Rahmen der vorliegenden Studie ist eine ausführliche Behandlung dieses komplexen Themenbereiches freilich nicht möglich. Statt dessen sei hier exemplarisch auf eine umfassende Aktion von bundesweiter Bedeutung hingewiesen, die einen neuen Ansatz in dieser Richtung darstellt und zudem unmittelbar aus der CONFINTEA-V-Konferenz und ihrer Erklärung hervorging: Es handelt sich um das von Bund und Ländern gemeinsam initiierte Lernfest *„Woche der Weiterbildung",* das im Mai 1999 bereits zum zweiten Mal stattfand. Im Sinne einer Motivationsarbeit und zugleich eines ‚Bildungsmarketings´, das den Kontakt mit potentiellen ‚Kunden' sucht, hat diese Aktion Maßstäbe für zukünftige Arbeit gesetzt und neue Wege aufgezeigt.

7 Gegenüber 1994 bedeutet dies einen Rückgang um 3% (vgl. BWS VII, S. 65).

Auf insgesamt weit über 130 Lernfesten in einzelnen Regionen, Städten und Gemeinden konnten sich mehrere hunderttausend Besucher über kreative und teilnehmernahe Präsentationen von Angeboten, Programmen und Projekten ein Bild vom Facettenreichtum der Weiterbildung machen. Das Ziel bestand darin, alle von der Notwendigkeit eines lebenslangen Lernens zu überzeugen und für die Weiterbildung zu gewinnen. Unter dem Motto *„Gestalten – Entfalten – Weiterbilden"* sollten Hemmschwellen und Lernbarrieren abgebaut sowie Themenangebote mit neuem Leben gefüllt und so einem breiten Publikum nahegebracht werden. Dass dies gelang, war insbesondere der Kooperation von unterschiedlichsten Organisationen und Initiativen zu verdanken. Das Zusammenwirken von Weiterbildungseinrichtungen aller Art, Unternehmen, Museen, Bibliotheken, kulturellen Einrichtungen, Einrichtungen der Wirtschaft, Industrie- und Handelskammern, Umweltinitiativen u.a.m. ermöglichte ungewohnte und attraktive Darstellungen, die den Lerninteressierten die Potentiale von Weiterbildung anschaulich vor Augen führten.

Im Vorfeld zum ersten bundesweiten Lernfest waren vom Bundesbildungsministerium in einem Ideenwettbewerb zehn Preise für die Konzeption und Umsetzung besonders öffentlichkeitswirksamer Präsentationen von Bildungsangeboten ausgelobt worden. Einer davon ging an das vom katholischen Kreisbildungswerk Bad Tölz-Wolfratshausen e.V. im Kloster Benediktbeuern organisierte Lernfest *„LIFE: Lernen – Innovation – Fantasie – Erleben"*, das hier nur stellvertretend für alle anderen genannt sei. Ein ‚Jahrmarkt der Ideen' wartete mit einer riesigen Bandbreite von Präsentationsformen auf. An Aktionsständen zu den unterschiedlichsten Themen wie *„Heimat und Geschichte"*, *„Gartengestaltung"* oder *„Cybermarkt"* und *„Click to learn",* bei Workshops über *„Erfolgreiche Existenzgründung", „Euro", „Feng Shui"* u.v.a. sowie bei einer Vielzahl von Events, im Internet-Café oder beim Holzhausbau konnten die rd. 7.000 Besucher ihre Region als ‚lernende' wahrnehmen und dabei selbst neue Lernformen kennen lernen oder gleich aktiv ausprobieren. In Verbindung mit einem professionellen Marketing gelang es so, das lokale Lernfest zu einem Großereignis zu machen. Wie erfolgreich das Konzept war, erwies sich eindrucksvoll in diesem Jahr, als die zweite Ausgabe der *„Lernenden Region"* im Rahmen des bundesweiten Lernfests 1999 bereits 17.000 Besucher anzog, weit mehr als doppelt so viele wie 1998. Innerhalb der großen thematischen Vielfalt der rd. 200 Angebote bildete dieses Jahr der Komplex „Neue Technologien und Arbeitsplätze" einen Schwerpunkt. Der bayerische Ministerpräsident Edmund Stoiber hatte für *„LIFE 99"* die Schirmherrschaft übernommen.

Um die Vielfalt der einzelnen Aktionen und Lernfeste der ersten beiden bundesdeutschen *„Wochen der Weiterbildung"* 1998 und 1999 angemessen darzustellen, würde auch ein sehr viel größerer Raum als der hier zur Verfügung stehende nicht ausreichen. Insgesamt weist der große Erfolg darauf hin, dass hier ermutigende Ansätze gefunden wurden, und zeigt zugleich die Richtung, in die es derartige Aktionen weiterzuentwickeln und auszubauen gilt.

4.3 Neue Lernstrukturen

4.3.1 Zeitflexible Angebote und lebenslanges Lernen

Zeit für Weiterbildung umfasst auch die Bereitstellung eines Bildungsangebots, das in die Zeitnischen der Bildungsinteressierten hineinpasst und sich mit ihren sonstigen Verpflichtungen und Aktivitäten am Arbeitsplatz, in der Familie oder der Freizeit in Einklang bringen lässt. Anbieter stoßen hier oft noch auf organisatorische Grenzen, so dass die zeitliche Angebotsstruktur vielfach noch den hergebrachten Mustern folgt. Dennoch besteht ein zunehmendes Bewusstsein für die Notwendigkeit, durch zeitliche Flexibilisierung des Angebots bestimmten Interessentengruppen die Teilnahme an Weiterbildung überhaupt erst zu ermöglichen.

Ein interessantes Projekt in dieser Richtung ist von der Stiftung Berufliche Bildung im Rahmen der EU-Aktion NOW initiiert worden: *„FILE – flexible, individuelle Lernangebote für Frauen im Elektronik- und Computerbereich"* bietet eine berufliche Fortbildungsmaßnahme an, deren zeitliche Struktur der besonderen Anforderungssituation von Frauen mit Familie Rechnung trägt. Die in diesem Projekt individuell angebotenen Lehrveranstaltungen ermöglichen den Teilnehmerinnen eine weitreichende zeitliche Eigenorganisation des Lernprozesses, bei der sie selbst bestimmen können, ob sie zu Hause oder in der Einrichtung lernen. Insgesamt müssen die Teilnehmerinnen lediglich 70% der Ausbildungszeit im Schulungszentrum anwesend sein und daneben verbindliche Termine, wie Tests und Lernkontrollgespräche, Kursbesprechungen oder Beratungstermine einhalten. Über 20% der normalen Anwesenheitszeit – nach Absprache mit der Qualifizierungs- und Vermittlungsberaterin auch bis zu 30% – können sie frei verfügen. Dies unter der Voraussetzung, dass die Lernziele regelmäßig überprüft werden. Der Gedanke dabei ist auch, dass die Teilnehmerinnen so vom Zeitdruck befreit werden, der bei zeitstarren Angeboten oft auf ihnen lastet, indem sie versuchen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihren Bildungsaktivitäten abzustimmen. Die Lernerfolge können dabei durch die der-

gestalt entspannte Atmosphäre optimiert werden. Neben einem hohen Maß an Eigenverantwortung und Disziplin der Lernenden, die zu Hause mit Hilfe von Selbstlernmaterialien weiterstudieren müssen, erfordert dieses Konzept ebenso ein Umdenken der Lehrenden. Diese müssen sich in ihrer Zeiteinteilung flexibel auf die Bedürfnisse der Lernenden einstellen, da die Frauen oft später zum Unterricht kommen oder früher gehen müssen.

Erste Erfahrungen mit diesem Konzept waren vielversprechend. 1998 nahmen 15 Teilnehmerinnen an verschiedenen Qualifizierungsmaßnahmen im Elektronikbereich teil. Darunter waren auch Frauen, die zuvor Umschulungen wegen familiärer Schwierigkeiten abbrechen mussten. Generell beeindruckten die Teilnehmerinnen durch ein hohes Maß an Motivation, unterdurchschnittliche Fehlzeiten und einen ebenso hohen Leistungsstand wie ihre Kolleginnen, die Vollzeitqualifizierungen besuchen. 1999 soll das Projekt mit weiteren Teilnehmerinnen weitergeführt werden.

Die Entwicklung bedürfnisgerechter Angebote ist Voraussetzung dafür, dass Zeit für Weiterbildung sinnvoll investiert werden kann. Sie setzt ihrerseits aber wiederum eine Analyse und Erforschung der bestehenden Bedürfnisse voraus. Dieser Aufgabe widmen sich mehrere laufende Forschungs- und Entwicklungsprojekte, so etwa das nordrhein-westfälische Innovationsprojekt *„Adressaten und Teilnehmende der Weiterbildung"*. Hier geht es darum, Instrumentarien zu entwickeln, um mehr über die Lebenssituation, den sozialen Hintergrund, die Bedürfnisse und Interessen der Teilnehmenden an Weiterbildungsveranstaltungen sowie der nicht bzw. potentiell Teilnehmenden in Erfahrung zu bringen. Aufgrund dieser Informationen soll es dann ermöglicht werden, Bildungsangebote zielgenauer und teilnehmerorientiert zu planen und zu organisieren. Die Instrumentarien sollen in den unterschiedlichsten Trägerbereichen eingesetzt werden können und sind teilweise bereits einer ersten Erprobung unterzogen worden.

4.3.2 Lebenslanges Lernen

Zeitflexible Angebote, die es den Lernenden erleichtern (und sie so motivieren), sich in Bildungsaktivitäten zu engagieren, bilden wichtige Elemente für den Aufbau einer neuen Lernkultur im Rahmen eines lebensbegleitenden Lernens.

Das Konzept des Lernens über das ganze Leben hinweg stellt die traditionelle starre Abfolge von Erstausbildung und berufsintegrierter bzw. berufsbegleitender Weiterbildung in Frage. Im Hochschulbereich wird dem bereits Rechnung getragen mit Überlegungen, Studieninhalte in

Zukunft weitgehend zu modularisieren. Credit-Point-Systeme und Modularisierung könnten künftig den Studierenden die Möglichkeit geben, „Bildungskapital" zu akkumulieren und Bildungsmaßnahmen über ihre gesamte Lernbiographie hinweg zu konzipieren.

Nicht nur die Hochschulbildung, sondern auch die Weiterbildung wird ihr Gesicht verändern: In einer Kultur des lebenslangen Lernens wird sie künftig weder inhaltlich noch zeitlich klar von der Erwerbsarbeit abzutrennen sein. Elemente der Selbststeuerung und Eigenorganisation werden zunehmen und zunehmen müssen. Der Umgang mit Zeit in der Weiterbildung und für die Weiterbildung muss von allen Beteiligten neu definiert werden.

Seit 1995 arbeitet das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Projekt *„Neue Zeitfenster für Weiterbildung"* des Instituts für Freizeitwissenschaft und Kulturarbeit Bielefeld an einer Entwicklung und begleitenden Untersuchung von neuen Konzepten der Erwachsenenbildung. Hier gilt die besondere Aufmerksamkeit dem Aspekt des lebenslangen Lernens sowie dem institutionellen Umgang mit den veränderten zeitlichen Mustern der Angebotsnutzung. Gefragt wird nach den Möglichkeiten, die Weiterbildung hat, um ihre Interessenten in einer zeitflexibilisierten Gesellschaft noch erreichen zu können, nach neuen erkennbaren Lernbedarfen auf Seiten der Nutzer sowie nach der Rolle, die den neuen Technologien bei einer Flexibilisierung von Weiterbildungsangeboten zukommen kann. Die mit Mitarbeitern aus Weiterbildungseinrichtungen durchgeführten Interviews sowie die Analyse ausgewählter Programmangebote zeigen, wie Weiterbildungsanbieter auf die veränderten Zeitmuster in Arbeit und Freizeit reagieren, und geben einen ersten Überblick über vorhandene Ansätze und Praxiserfahrungen im Bereich Erwachsenenbildung. Ohne einen Anspruch auf Repräsentativität erheben zu können, zeigte sich zumindest bei dem untersuchten Anbieterkreis (25 Volkshochschulen und zwei weitere Bildungswerke) ein deutlicher Trend zur Zunahme bei Kompaktangeboten sowie die Nutzung eines breiteren Zeitspektrums über den Tag, die Woche und das Jahr hinweg. Auffällig war zudem die kurzfristigere Bereitstellung von Weiterbildungsangeboten.

4.3.3 Selbstorganisiertes und selbstbestimmtes Lernen

Angebote, die einen höheren Grad an zeitlicher Flexibilität aufweisen, müssen notwendigerweise verstärkt Formen des selbstorganisierten Lernens mit einschließen. Fernunterrichtsangebote mit unterstützenden schriftlichen Materialien sind dabei eine gängige, wenn auch meist weniger kostengünstige Form flexiblerer Lernarrangements.

Kooperation von Bildungsträgern mit den Medien ist eine weitere praktizierte Form der Flexibilisierung des Weiterbildungsangebots. Über das mittlerweile schon klassische Funkkolleg wird ein breites Publikum erreicht. Ebenso gibt es Bestrebungen, auch in der wissenschaftlichen Weiterbildung die Kooperation mit Medienanstalten zu intensivieren und auch bei diesem Adressatenkreis eine flexiblere Gestaltung der Lernzeit zu ermöglichen.

Die Integration der neuen Medien und Technologien (insbesondere des Internet) in Lehrangebote eröffnet weitreichendere Perspektiven für Formen selbstorganisierten und selbstbestimmten Lernen. In Abschnitt 8: „Neue Technologien" wird davon noch die Rede sein.

Generell nehmen Fragen des selbstbestimmten bzw. selbstgesteuerten Lernens im deutschen Bildungsdiskurs seit einiger Zeit einen herausragenden Platz ein. Nicht von ungefähr war auch der letztjährige Kongress der Konzertierten Aktion Weiterbildung (s. Abschnitt 1: „Partnerschaft, Kooperation und Vernetzung") dem Thema *„Formen des selbstgesteuerten Lernens"* gewidmet (vgl. BMBF 1999 a). Die Aufmerksamkeit, die diesem Bereich zuteil wird, trägt dem Umstand Rechnung, dass ein großer Teil von Lernen in außerinstitutionellen Zusammenhängen informell geschieht.[8] Für das bildungspolitische Ziel des lebenslangen Lernens für alle müssen daher auch Formen des selbstgesteuerten Lernen eine wichtige Rolle spielen. Um Prozesse des informellen Lernens zu fördern und sie dabei aus ihren oft wenig zielgerichteten, inzidentellen und teilweise unbewussten Abläufen in bewusst gesteuerte Prozesse der Wissensaneignung zu verwandeln, bedarf es jedoch der Unterstützung der Lernenden, die sich gezielt Lernkompetenzen erwerben müssen. Dies ist wichtig, um zu verhindern, dass neue Bildungsbarrieren errichtet werden, welche die Kluft zwischen Lerngewohnten und Lernungewohnten noch vergrößern. Für die Weiterbildungsinstitutionen besteht die Herausforderung darin, entsprechenden Support in Form von Orientierung und Beratung anzubieten, selbst Angebote zu entwickeln, die Formen des Selbstlernens mit Formen des lehrerunterstützten Lernens kombinieren, sowie die Lehrenden für den Umgang mit solchen neuartigen Lehr-/Lernarrangements entsprechend zu qualifizieren. All diese Punkte sind in der deutschen Diskussion präsent. Die Umsetzung in die Praxis befindet sich hingegen noch am Anfang. Die Forschungs- und Entwicklungsvorhaben, die sich aktuell mit Formen des selbstgesteuerten Lernens auseinandersetzen, lassen jedoch erwarten, dass dieser Bereich in Zukunft immer stärker auch mit der

8 1997 haben 72% aller 19 bis 64 Jahre alten Erwerbstätigen Formen der informellen beruflichen Weiterbildung praktiziert (vgl. BWS VII, S. 59).

institutionellen Weiterbildungspraxis verknüpft werden wird. Von diesen Vorhaben seien einige exemplarisch genannt.

1997 wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung die Erstellung eines dreiteiligen Gutachtens zur Unterstützung des selbstgesteuerten Lernens durch a) Weiterbildungsinstitutionen, b) moderne Technologien, c) eine kommunale Lerngesellschaft in Auftrag gegeben, das mittlerweile als Druckschrift vorliegt (vgl. BMBF 1999 b).

Etliche vom Bund und den Ländern geförderte Projekte sind in diesem thematischen Bereich zu finden. Allein am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung starteten im vergangenen Jahr auf diesem Gebiet zwei Modellprojekte: *„Selbstgesteuertes Lernen – Serviceleistungen zur Entwicklung einer neuen Lernkultur in der Weiterbildung"* untersucht Möglichkeiten der Verzahnung von individuellem und institutionellem Lernen zur wirksamen Förderung einer neuen Lernkultur. Ein weiteres vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördertes Projekt befasst sich zielgruppenspezifisch mit *„Selbstorganisiertem Lernen im Alter*".

Stellvertretend für weitere laufende Vorhaben sei noch das Projekt der Katholischen Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung *„Wege zum selbstorganisierten Lernen ..."* erwähnt, das Konzepte für die Umsetzung des Ansatzes der Selbstorganisation in Erwachsenenbildungsprozessen (SoL) entwickeln und erproben sowie eine geeignete Infrastruktur für „SoL" in Gruppen schaffen will. Das Projekt beinhaltet zudem die Entwicklung eines Konzepts zur Fortbildung von Kursleitenden zu Initiatoren und Moderatoren von selbstorganisierten Lernprozessen in der allgemeinen Erwachsenenbildung. Insbesondere sollen mit diesem Konzept auch bildungsungewohnte und bildungsfernere Menschen angesprochen werden, für die über das selbstorganisierte Lernen ein Bildungszugang geschaffen werden soll. Sie sollen dadurch in ihrer Lebenssituation und ihrem Alltag erreicht werden.

5. Gleichberechtigung der Geschlechter

In vielen gesellschaftlichen Bereichen haben Männer und Frauen auch heute noch nicht die gleichen Chancen auf die Realisierung ihrer spezifischen Interessen und Bedürfnisse. Die Einsicht, dass Männer und Frauen nicht gleich sind, aber gleiche Chancen erhalten müssen, ist Verfassungsauftrag und grundlegend für eine Gleichberechtigung der Geschlechter auch im Weiterbildungsbereich. Lernangebote müssen beiden Aspekten Rechnung tragen (vgl. Arbeitsgruppe ... 1995; Derichs-Kunstmann 1999).

5.1 Gleichberechtigung und Gender-Aspekt in der Weiterbildung

Im Rahmen der hier durchgeführten Erhebung stellte sich der Aspekt „Gleichberechtigung der Geschlechter" als durchaus zwiespältig dar. Einerseits ergaben die Antworten, sofern sie auf diese Problematik eingingen, eine beachtenswerte Reihe von Maßnahmen und Projekten zu diesem Komplex. Andererseits war die Zahl derer, die auf diesen Punkt entweder überhaupt nicht eingingen oder ihn mit der lapidaren Feststellung beantworteten, hier (in Deutschland oder auch in der jeweiligen Einrichtung) sei kein Handlungsbedarf gegeben, so hoch wie bei keinem anderen der erhobenen Themenfelder.

In der Tat ist die Durchführung von expliziten Förderungsmaßnahmen für Frauen, wie sie in beträchtlichem Umfange betrieben wird, nur dann umstritten, wenn sie von einem Defizitansatz ausgehen, der nicht die Grundlage einer Chancengleichheitspolitik sein kann. Ziel einer Politik der Chancengleichheit muss vielmehr sein, deutlich zu machen, dass spezifische Fördermaßnahmen für Frauen nicht deswegen erforderlich sind, weil Frauen weniger qualifiziert oder ‚schlechter' sind, sondern weil alle Bereiche von Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft noch immer männerdominiert sind und durch gezielte Fördermaßnahmen Chancengleichheit für Frauen durchgesetzt werden muss. Dies gilt auch für den Weiterbildungsbereich.

In einer ganzen Anzahl von Veranstaltungen und Aktivitäten wird eine gezielte Auseinandersetzung mit diesen Aspekten der Chancengleichheit geführt. Andererseits wurde in der Erhebung aus einer Reihe von Antworten deutlich, dass dieser Thematik in Weiterbildungsdiskussion, -forschung und -praxis derzeit nicht dieselbe Bedeutung

beigemessen wird wie einigen anderen der hier erhobenen thematischen Bereiche, etwa den Fragen zur Qualitätssicherung oder den neuen Medien und ihren Implikationen. Vielen mag die Forderung nach Chancengleichheit der Geschlechter angesichts des in Deutschland vorhandenen ‚fortschrittlichen' Entwicklungsstandes irrelevant erscheinen. Da auch auf diesem Gebiet Fortschritt jedoch nur relativ ist, wird in der Weiterbildung auch in Zukunft die Beschäftigung mit Problemen der Chancengleichheit sowie der Wahrnehmung und Berücksichtigung frauenspezifischer Aspekte weiterhin eine wichtige Rolle spielen müssen.

Dass die Thematik Gleichberechtigung der Geschlechter und Chancengleichheit durchaus wahrgenommen wird und eine aktive Auseinandersetzung erfährt, spiegelt sich auf institutioneller und auf Trägerebene vielfach im Vorhandensein entsprechender einrichtungspolitischer Ziele und in der Einrichtung spezifischer Arbeitsstrukturen wider.

So hat die Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung als erster Trägerverband der Erwachsenenbildung ihre Organisationsstrukturen an einer strikten paritätischen Besetzung durch Männer und Frauen ausgerichtet. Die vor mehr als zehn Jahren begonnene systematische Auseinandersetzung mit der Geschlechterperspektive in der Bildungsarbeit, die besonders spürbare Diskrepanz zwischen der faktischen Wahrnehmung der Angebote der Evangelischen Erwachsenenbildung und deren Verantwortung und Entwicklung durch Frauen einerseits und die männliche Dominanz in den Leitungsstrukturen andererseits, haben zu einer Revision der Satzungsorgane und der Organisationsstruktur der Arbeitsgruppen des Verbandes geführt. Die paritätische Besetzung des Vorstandes und der Arbeitsgruppen ist eine Umsetzungsform des Verbandsziels „Frauenförderung" auf organisatorischer Ebene. Vor zwei Jahren wurde ein ständiger Ausschuss „Geschlecht und Bildung" eingerichtet, der sich selbst einerseits als exemplarischen Bildungsprozess von Männern und Frauen organisiert und der andererseits in konkreten Untersuchungen den Gender-Aspekt in Angeboten, Organisationsstrukturen und Einrichtungen der Erwachsenenbildung herausarbeitet und bewusst macht.

Bei der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft besteht neben den vier Organisationsbereichen Schule, Berufliche Bildung und Weiterbildung, Jugendhilfe und Sozialarbeit, Hochschule und Forschung noch der *Querschnittsbereich Frauenpolitik*, der dafür sorgt, dass auch die in der Weiterbildung bearbeiteten Themen grundsätzlich in Kooperation mit dieser Abteilung unter frauenspezifischen Aspekten behandelt werden.

Am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung wurde 1998 ein *„Gender-Circle"* als ebenfalls abteilungsübergreifende Projektgruppe ins Leben gerufen. In ihm wirken auch externe Kooperationspartner und -partnerinnen mit. Im *„Gender-Circle"* soll die Gender-Thematik träger- und fachübergreifend für die Erwachsenenbildung erschlossen werden. Im September 1999 fand eine Arbeitstagung unter dem Titel *„Frauen lernen anders – Männer auch"* statt, auf der gängige Programmatiken, Lernverständnisse und Organisationsprofile kritisch betrachtet und Kriterien für geschlechtsbewusstes professionelles Handeln entwickelt wurden.

Institutions- bzw. trägerübergreifend findet eine theoretische Auseinandersetzung mit Fragen der Chancengleichheit der Geschlechter oder Gender-Aspekten im Rahmen zahlreicher Tagungen und Konferenzen oder über Publikationen statt.

So war beispielsweise der diesjährige dreitägige Kongress der Bundeszentrale für politische Bildung in Berlin dem Thema *„Demokratische Geschlechterverhältnisse im 21. Jahrhundert"* gewidmet. Eine Sektion dieses Kongresses befasste sich explizit mit der *„Chancengleichheit beim lebenslangen Lernen"*.

Regelmäßig bieten die im zweijährigen Rhythmus durchgeführten Frauenkonferenzen der Deutschen Evangelischen Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung ein innerverbandlich und für Frauen anderer Trägerorganisationen der Weiterbildung offenes fachliches und politisches Forum zur Artikulation von Fraueninteressen und daraus resultierenden Bildungsaufgaben.

Ein Pendant hierzu stellt die Männerarbeit der Evangelischen Kirche in Deutschland dar, die ihrerseits über mehr als zehn Jahre eine emanzipatorisch intendierte Männerbildung entwickelt hat. Für diese Zielstellung spielt die in der Männerarbeit vor mehr als zehn Jahren ins Leben gerufene Zeitschrift „Männerforum" eine inzwischen über den kirchlichen Bildungsrahmen hinauswirkende nachhaltige Rolle. Die Zeitschrift ist ihrerseits selbst Instrument und Organ einer gegenüber traditionellen Männerrollen und Männerbildern sowie gegenüber traditionellen männlichen Zuschreibungen kritischen Bildungsarbeit. Die kirchliche Männerarbeit hat darüber hinaus vor kurzem eine umfangreiche empirische Studie zum Wandel des männlichen Rollenbildes und seiner tatsächlichen Realisierungen im Lebensalltag vorgelegt.

Geschlechterforschung und -lehre findet sich in der Bundesrepublik inzwischen an zahlreichen Universitäten, entweder mit eigenen Lehrstühlen (Bonn) oder integrativ in einzelnen Fachbereichen. Ein Beispiel unter vielen ist das interdisziplinäre *„Zentrum für Frauenstudien und die Erforschung der Geschlechterverhältnisse"* an der Jo-

hann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt/M., das im Juni 1997 eröffnet wurde.

Eine Reihe aktuell laufender Modellprojekte sucht nach Wegen, den von der Gender-Debatte aufgeworfenen Fragen in der Praxis zu begegnen. Nicht jedes dieser Projekte muss sich dabei ausschließlich dieser Problematik widmen. Viele laufende Aktivitäten schließen den Gender-Aspekt als integratives Leitprinzip mit ein oder richten sich explizit auch an Frauen als eine von mehreren Zielgruppen. So zum Beispiel im rheinland-pfälzischen *„Pal@ver im globalen Dorf"*, einem von der Vereinigung Arbeit und Leben – bei der geschlechterbezogene Bildungsarbeit allgemein einen hohen Stellenwert einnimmt – realisierten Projekt. In der Hauptsache zielt das Vorhaben darauf ab, Kompetenzen zur bewussten Nutzung der neuen Technologien zu vermitteln. Dabei werden als eine spezifische Zielgruppe ausdrücklich Mädchen und junge Frauen (neben bildungsbenachteiligten Jugendlichen und Technikfreaks) angesprochen. Die geschlechtsspezifische Arbeit bildet in diesem Projekt neben der technologischen Komponente und ihren gesellschaftspolitischen Konsequenzen einen wesentlichen Teil des Projektinhalts. Unter den am Projekt beteiligten Institutionen sind u.a. auch die Mädchentreffs Rheinland-Pfalz, Brandenburg, Sachsen-Anhalt sowie die FemNet e.V. (Frauenmailbox) zu finden.

Im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes bei der Behandlung sozial- und gesellschaftspolitischer Themen spielt der Gender-Aspekt auch bei einer Reihe von Veranstaltungen zur Gesundheitsbildung u.ä. eine wichtige Rolle (s. auch Abschnitt 7: „Bildung zur Nachhaltigkeit"). Generell werden genderspezifische Fortbildungsangebote seit etwa zwei Jahren innerhalb der Evangelischen Erwachsenenbildung verstärkt entwickelt.

Weniger zahlreich wurden im Rahmen der Erhebung Vorhaben genannt, bei denen die Gleichberechtigung der Geschlechter das zentrale Interesse bildet. Hieraus lassen sich freilich – bedingt durch die Ausschnitthaftigkeit der Erhebung – keine generellen Rückschlüsse auf das tatsächliche Volumen derartiger Aktivitäten und Initiativen ziehen. Dass in diesem Bereich interessante Ansätze entwickelt werden, zeigt beispielsweise das vom Land Rheinland-Pfalz geförderte Projekt *„Gleichstellung in der Weiterbildung"*, das seit September letzten Jahres von der Volkshochschule Mainz durchgeführt wird. Erst kürzlich wurde es für seine Arbeit mit dem Innovationspreis des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung ausgezeichnet. Ziel dieses Projekts ist es, den Dialog um den geschlechterorientierten Ansatz im Bildungsgeschehen zu unterstützen und voran zu treiben sowie diesen Ansatz in die Bildungsgestaltung zu integrieren, um dadurch Behinderungen

und Eingrenzungen von Frauen in ihrem Lernen und ihrer Lebensgestaltung sichtbar zu machen, zu beseitigen und damit das Geschlechterverhältnis zu ändern. Neben einer empirischen Untersuchung der Verteilung von weiblichen und männlichen Kursteilnehmenden und -leitenden nach Fachgruppen werden gemeinsam mit den pädagogisch Verantwortlichen Kriterienkataloge bzw. Seminarpläne unter geschlechterorientiertem Ansatz entwickelt, die ab 1999 modellhaft in der Unterrichtsgestaltung eingesetzt werden können.

5.2 Angebote für Frauen

Berufliche Qualifizierungs- und Fortbildungskurse, die sich speziell an Frauen richten (etwa Fortbildungen zur Gästeführerin bei der Ländlichen Erwachsenenbildung oder zur EDV-Sachbearbeiterin Teilzeit an Volkshochschulen), sind bundesweit bei fast allen Anbietern Bestandteil des allgemeinen Veranstaltungsprogramms. Auch werden zahlreiche, meist von der öffentlichen Hand geförderte Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen für arbeitslose Frauen bzw. Berufsrückkehrerinnen angeboten. Im Bereich der allgemeinen Bildung sind Veranstaltungen mit spezifisch weiblichen (oder männlichen) Themen ebenfalls Teil der ‚alltägliche' Erwachsenenbildungspraxis, beispielsweise die Angebote zu feministischer Theologie bei kirchlichen Bildungsträgern.

Darüber hinaus bestehen innovative Initiativen, die sich ausdrücklich der Aufgabe widmen, die spezifischen Bedürfnisse von Frauen zu bedienen. Hierzu gehört das bereits vorgestellte NOW Projekt *„FILE"* (s. Abschnitt 4: „Zeit für Weiterbildung"), bei dem durch die zeitliche Angebotsstruktur, kombiniert mit einem verstärkten Selbstlern-Ansatz, den Bedürfnissen der (Familien-)Frauen Rechnung getragen wird.

Ebenfalls angeboten werden kombinierte Maßnahmen, bei denen Weiterbildungsveranstaltungen zusammen mit Angeboten der Kinderbetreuung insbesondere alleinerziehenden Frauen oder Sozialhilfeempfängerinnen erhöhte Chancen zur beruflichen Qualifizierung und zum (Wieder-)Einstieg in den Beruf bieten. Der aus dem Europäischen Sozialfonds geförderte *„Frauen Lern-Ort"* (FLO) in Hamburg stellt ein solches niedrigschwelliges Weiterbildungsangebot dar. Die Frauen finden hier Unterstützung durch persönliche Beratung und können Angebote zu Bewerbungstraining, Auffrischung von Deutsch- und Mathematikkenntnissen, Deutsch als Fremdsprache, PC-Grundbildung sowie Perspektiventwicklung wahrnehmen.

Viele der Aktivitäten, die sich in unterschiedlichster Weise den Anliegen von Frauen widmen, konzentrieren sich auf eine Anzahl be-

stimmter Bereiche, die (noch immer) mehrheitlich Männerdomänen sind und in denen der Nachholbedarf von Frauen am unmittelbarsten empfunden wird. Eine besonders große Rolle spielt dabei der Komplex „Frauen und Technik", der in zahlreichen Projekten (und Kursangeboten) thematisiert wird. Daneben kommt auch Bereichen wie „Frauen und Politik" oder „Frauen in Führungspositionen" wachsende Bedeutung zu.

An dieser Stelle ist etwa die Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft zu nennen, deren Angebote sich speziell an Frauen richten. Im Programm sind Fachseminare und Führungstrainingsveranstaltungen, die auf Problemlagen und Fragen von Frauen in politischen und wirtschaftlichen Führungspositionen zugeschnitten sind. Als ein Ort, wo Lernen auch über den Erfahrungsaustausch und Kontakte zu erfahrenen Führungsfrauen ermöglicht werden soll, bietet die Akademie jungen Frauen Möglichkeiten zum Aufbau von Netzwerken, wie sie unter männlichen Führungskräften längst gang und gäbe sind.

Als Beispiel für eine Länderinitiative sei hier noch das vom nordrhein-westfälischen Frauenministerium geförderte *„Senior-Partnership-Projekt"* angeführt, das in die gleiche Richtung zielt. Hier soll der mangelnden Akzeptanz von Frauen in Führungsetagen mit der Etablierung von Netzwerken zur gegenseitigen Unterstützung, begegnet werden. Ein ‚Expertinnenpool' erfasst systematisch Ansprechpartnerinnen für Fragen der betrieblichen Frauenförderung, der Unternehmensberatung, des Coachings etc. und erlaubt so jüngeren Frauen eine gezielte Kontaktaufnahme mit kompetenten und erfolgreichen Frauen in Führungspositionen, von deren Erfahrung der weibliche Nachwuchs lernend profitieren soll.

Ein weitreichender Schub für die Karriereförderung von Frauen wird von einem neuen Programm der Bundesregierung erwartet. Unter Anerkennung der Tatsache, dass keine Gesellschaft es sich leisten kann, die Potentiale und Kompetenzen von Frauen ungenutzt zu lassen, hat das Bundeskabinett erst jüngst ein umfassendes Arbeitsprogramm *„Frau und Beruf"* beschlossen. Mit diesem Programm wird Gleichstellungspolitik erstmals als eine Querschnittsaufgabe praktiziert, die neben der gezielten Förderung von Frauen auch die grundsätzliche Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Belange in allen Politikfeldern beinhaltet. Die Integration von Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip soll entsprechend auch bei allen bildungspolitischen Maßnahmen verfolgt werden. Unter dem Programm wird eine Vielzahl von Maßnahmen und Projekten zusammengefasst, u.a. zur beruflichen Förderung von Frauen (u.a. Aus- und Weiterbildung insbesondere in ‚frauenuntypischen' Berufen, Ingenieurwesen, IT-Bereich), zur Unter-

stützung von vorbildhafter Förderung der Gleichstellung (z.B. Ausdehnung des TOTAL E-QUALITY-Prädikats von Unternehmen auf Hochschulen und Forschungseinrichtungen) oder zur Förderung von Existenzgründerinnen (u.a. Modellprojekt zum Aufbau eines EU-weiten Netzwerkes). Ein Teil der Maßnahmen ist bereits angelaufen. Die Verabschiedung des Programms zeigt, dass staatlicherseits die Förderung der Chancengleichheit der Geschlechter als eine vorrangige Aufgabe wahrgenommen wird.

6. Weiterbildung als Standortfaktor

In der deutschen Standortdiskussion rücken Aspekte der Weiterbildung immer stärker ins Zentrum des Interesses. Der Beitrag, den Weiterbildung zur Qualität eines regionalen oder nationalen Standortes leisten kann, wird dabei zunehmend als wesentlicher Standortfaktor gesehen und anerkannt. Aus Sicht der Betriebe ist Weiterbildung vor allem als Mittel zur Bereitstellung von qualifizierter Arbeitskraft interessant, mit der Unternehmen und Betriebe ihre Wettbewerbsfähigkeit erhalten bzw. steigern können. Aus Sicht des Einzelnen wie auch aus arbeitsmarktpolitischer Sicht ist Weiterbildung als Standortfaktor mit Blick auf die ‚Beschäftigungsfähigkeit' der Individuen besonders relevant. Die Bedeutung von Weiterbildung für die Standortqualität lässt sich freilich nicht auf den Aspekt der beruflichen Qualifizierung reduzieren. Vorhandene Bildungsangebote – auch solche ohne direkten beruflichen Bezug – sind ein wesentlicher Teil der kulturellen Infrastruktur und tragen erheblich zur Lebensqualität eines Ortes bei. Die generelle Bedeutung von Weiterbildung für die Qualität eines Standortes dürfte derzeit kaum bestritten werden.

6.1 Einzelne Projekte

Die Frage, welchen konkreten Beitrag Weiterbildung zur Qualität eines Standortes leisten kann und welche Konsequenzen daraus für eine entsprechende Strukturpolitik zu ziehen sind, bildet eine höchst komplexe Thematik, zu der noch viel eingehende Untersuchungen erforderlich sind und die vermutlich auch für jeden einzelnen Standort gesondert zu bearbeiten wäre. Eine Annäherung an diese wichtigen Fragestellungen wurde in jüngster Zeit in einer nordrhein-westfälischen Pilotstudie des Landesinstituts für Schule und Weiterbildung, Soest, unternommen, die vom Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes in Auftrag gegeben worden war. Die Untersuchung zum Thema *„Gesellschaftliche Leistungen der Weiterbildung und ihr Beitrag zum Strukturwandel in Nordrhein-Westfalen. Weiterbildung als Wirtschafts- und Standortfaktor"* hat das Land Nordrhein-Westfalen als Bezugspunkt, enthält jedoch auch allgemeine Überlegungen zur Rolle der Weiterbildungsakteure in der Region und zu Möglichkeiten einer Regionalentwicklung durch Weiterbildung. Mit dieser Untersuchung wurden Entscheidungshilfen und Vorarbeiten für eine weitere Verfolgung dieses Themenfeldes geliefert.

Auch in dieser Studie wird die Vielfältigkeit des Themas *„Standortfaktor Weiterbildung“*, der sich nicht auf unmittelbar arbeitsplatzbezogene Dimensionen reduzieren lässt, deutlich. Andererseits ist unverkennbar, dass in der laufenden Diskussion dieser Thematik dem Aspekt der beruflichen Qualifizierung eine deutliche Vorrangstellung gegeben wird. Dies spiegelt sich auch in der hier durchgeführten Erhebung wieder, so dass in diesem Abschnitt der Schwerpunkt auf der beruflichen und berufsbezogenen Weiterbildung liegt.

Aus den Antworten wurde deutlich, dass die Integration von Weiterbildung in die regionale Standortpolitik und Strukturentwicklung zunehmend als Aufgabe erkannt und von verschiedenen Seiten, etwa vom Deutschen Städtetag, angemahnt wird.

Von Gewerkschaftsseite wird schon seit längerem gefordert, die Weiterbildung Arbeitsloser und von Arbeitslosigkeit Bedrohter als Investition in die Zukunft zu sehen und ihr klare Priorität vor einer reinen, kostspieligen ‚Verwaltung von Arbeitslosigkeit‘ einzuräumen. Auch ist auf Seiten der Bildungsträger und -verantwortlichen ein entsprechendes Selbstverständnis zu konstatieren, das zur Entwicklung gezielter Angebote führt. So wurde beispielsweise vom Hessischen Volkshochschulverband als Tochtergesellschaft die Akademie für Erwachsenenbildung in Volkmarsen gegründet, in der in großem Umfang im regionalen Raum Nordhessen Fördermaßnahmen zur Entwicklung oder Aufrechterhaltung der Beschäftigungsfähigkeit durchgeführt werden.

Sicher muss man sich davor hüten, den Beitrag, den Weiterbildung zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit leisten kann, zu überschätzen. Berufliche Qualifizierung führt zwar zu Beschäftigungsfähigkeit, aber dadurch noch nicht automatisch zur Beschäftigung. Als notwendige, wenn schon nicht hinreichende Bedingung für Arbeit muss jedoch die zur Beschäftigungsfähigkeit führende Qualifizierung der Menschen durch geeignete Maßnahmen und die Bereitstellung entsprechender Rahmenbedingungen gesichert werden. Staatlicherseits werden hierzu umfangreiche Programme und Projekte gefahren.

Hier ist etwa das Forschungs- und Entwicklungsprogramm *„Standortsicherung durch Kompetenzentwicklung – Strukturveränderungen betrieblicher Weiterbildung“* des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zu nennen, das von 1996 bis 2000 läuft. Die Programmträgerschaft liegt bei der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V. Berlin. Im Rahmen der Initiative werden betriebsnahe Prozesse beobachtet und begleitet. Mit der Analyse praktizierter betrieblicher Lösungen werden modellhaft Voraussetzungen für die effiziente Gestaltung beruflicher Kompetenzentwicklung in Deutschland geschaffen. Von besonderem Interesse im Zeitalter wachsender Globalisierung

und Internationalisierung ist das Programm auch durch seine transnationale Dimension. Es wird gemeinsam mit der Europäischen Union als ein Beitrag zur „Anpassung von Arbeitnehmern an den industriellen Wandel" (Gemeinschaftsinitiative ADAPT) gefördert und hat in seiner Umsetzung zunehmend auch den internationalen Aspekten der Diskussion zur beruflichen Kompetenzentwicklung Rechnung zu tragen.

Eine Reihe groß angelegter regionaler Förderprogramme trägt ebenfalls der Bedeutung von Weiterbildung für die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik Rechnung, indem sie die Entwicklung flexibler, dem spezifisch regionalen Bedarf angepasster Weiterbildungsangebote zu fördern suchen.

Eine dieser Initiativen ist die 1998 angelaufene und auf zwei Jahre angelegte *„Qu@lifizierungsoffensive Hessen„*, die sich speziell an kleine und mittlere Unternehmen richtet, um sie wirksam bei der Bewältigung der strukturellen und technologischen Veränderungs- und Anpassungsprozesse zu unterstützen und zu beraten.

Ziel der Offensive ist es, das Thema *„Berufliche Weiterbildung zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit und zur Sicherung von Beschäftigung"* in den Regionen zu verankern und die hierfür notwendigen Strukturen zu schaffen bzw. zu optimieren. Betriebe (KMUs) und Beschäftigte sollen für die Notwendigkeit von beruflicher Weiterbildung sensibilisiert und motiviert werden, die Weiterbildungsaktivitäten zu erhöhen.

Innerhalb der nächsten zwei Jahre sollen auf diese Weise regionalspezifische Qualifizierungsbedarfe ermittelt, die Beratungsinfrastruktur für kleine und mittlere Unternehmen und ihre Beschäftigten durch die Einrichtung von Weiterbildungsberatungsstellen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen ausgebaut, Informationsveranstaltungen und Workshops angeboten, Weiterbildungsverbünde initiiert, kooperative Pilotprojekte zur Entwicklung von ‚passgenauen' Weiterbildungsstrategien gestartet und ca. 100 konkrete Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt werden.

Finanziell gefördert werden auch die Durchführung von Bedarfsanalysen und Pilotprojekten, der Aufbau von Netzwerken sowie die Durchführung konkreter Qualifizierungsmaßnahmen und Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung.

Derzeit beteiligen sich 19 Landkreise und kreisfreie Städte in Hessen an der Qualifizierungsoffensive. Koordiniert werden die Aktivitäten von hierfür eingesetzten Qualifizierungsbeauftragten der regionalen Wirtschaftsförderungsinstitutionen, die eng mit allen wichtigen regionalen Akteuren zusammenarbeiten, insbesondere mit Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Innungen, Betrieben, Gewerkschaften, Frauenbeauftragten, Weiterbildungsträgern, Volkshochschulen, Bil-

dungszentren, dem Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft, der öffentlichen Verwaltung und Arbeitsämtern. Diese Akteure sind häufig als Projektpartner mit konkretem Aufgabenzuschnitt oder innerhalb von Steuerungs- und Beratungsgremien in die Aktivitäten eingebunden.

Die im Rahmen der *„Qu@lifizierungsoffensive Hessen"* laufenden Projekte und Aktivitäten werden über Internet und Pressemitteilungen bekannt gemacht; dazu werden überregionale sowie regionalspezifische Informationsveranstaltungen durchgeführt. Transferworkshops, die ebenfalls dokumentiert werden, bieten den beteiligten Akteuren die Möglichkeit zum Informations- und Erfahrungsaustausch. Zum Abschluss der Initiative werden die Berichte der Projektträger über Umsetzung, Aktivitäten, Zielsetzungen, Probleme und Erfolge analysiert und evaluiert.

Hingewiesen sei an dieser Stelle nochmals auf das Programm *„Lernen im sozialen Umfeld – Kompetenzentwicklung im Auf- und Ausbau regionaler Infrastrukturen – LisU"* des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (s. Abschnitt 2: „Zugang zur Weiterbildung und Beteiligung"). Von besonderem Interesse ist dieses Programm hier insofern, als es sich dem Komplex Weiterbildung und Regionalentwicklung aus einer anderen als der im engeren Sinn betrieblichen Perspektive nähert. In ihm geht es darum, diejenigen Potentiale zu erschließen und optimal zu nutzen, die Tätigkeitsfelder und Strukturen außerhalb des betrieblichen Umfelds für den Erwerb und Erhalt von Kompetenzen vorwiegend Erwerbsloser zu bieten vermögen. So soll einerseits die Beschäftigungsfähigkeit der Erwerbslosen erhalten und gefördert werden, andererseits besteht das Ziel auch darin, neue Arbeitsfelder im kulturellen, sportlichen, sozialen Bereich zu erschließen und gesellschaftlich nützliche, doch nicht ökonomisch zweckbestimmte Arbeit moralisch wie auch finanziell aufzuwerten. Die Frage, wie im betrieblichen Kontext außerberuflich erworbene soziale Kompetenzen erfasst, bewertet und Teil der betrieblichen Vergütungslogik werden können, bildete dabei einen Arbeitsschwerpunkt. Tätigkeiten im sozialen Umfeld werden im Rahmen des Programms nicht als Ersatz für fehlende Erwerbsarbeit gesehen, sondern als gleichberechtigter Tätigkeitsbereich, der im Zuge des notwendigen Umbaus unserer Arbeitsgesellschaft eine Neubewertung erfahren muss.

6.2 Kooperation und Vernetzung

Auf die generelle Bedeutung von Kooperation und Netzwerkarbeit sowohl innerhalb der Weiterbildung wie auch zwischen dem Weiterbildungs- und anderen Bereichen wurde in Abschnitt 1: „Partnerschaft,

Kooperation und Vernetzung“ bereits eingegangen. Enge Kooperation und Vernetzung, wie sie beispielsweise im Rahmen der *„Qu@lifizierungsoffensive Hessen“* praktiziert und gefördert werden, bilden auch eine entscheidende Voraussetzung für die erfolgreiche Anbindung von Bildungsmaßnahmen an Unternehmens- und Standortpolitik, indem sie Kontakt und gezielten Austausch zwischen Bildungsanbietern und Akteuren der Wirtschaft ermöglichen. Nur im gemeinsamen Vorgehen aller Beteiligten wird der Bezug zwischen Bildung und Beschäftigungsfähigkeit optimal genutzt werden können.

Traditionell bestehen bereits diverse Kooperationsstrukturen: auf regionaler Ebene beispielsweise zwischen dem Berufsförderungsdienst der Bundeswehr, Unternehmen, Verbänden und Bildungseinrichtungen in den sogenannten Arbeitskreisen *„Bundeswehr/Wirtschaft“.* In diesen Arbeitskreisen liegt der Schwerpunkt auf der gegenseitigen Information über militärfachliche Ausbildungen und Verwendungen der Soldaten einerseits sowie die beruflichen Entwicklungen und Erfordernisse in Unternehmen und Betrieben andererseits. Dieser ständige Informationsaustausch, der weiter ausgebaut wird, ermöglicht es, zielgerichtete, am Arbeitsmarkt orientierte Bildungsmaßnahmen zu entwickeln, die der Soldat bereits während seiner aktiven Dienstzeit wahrnehmen kann und die ihm später die Rückkehr in den Zivilberuf erleichtern.

Im zivilen Bereich werden Berufsbildungsmessen oder Weiterbildungsmessen, an denen Träger der Erwachsenenbildung und Vertreter der Wirtschaft gemeinsam beteiligt sind, dazu genutzt, Bedarfe abzustimmen und die Zusammenarbeit zu fördern. Beispiele hierfür sind die jährlich in Frankfurt/M. stattfindende Berufsbildungsmesse, an der sich die freien Träger der Erwachsenenbildung seit 1995 in Abstimmung mit der Industrie- und Handelskammer und der Handwerkskammer Frankfurt/M. beteiligen, oder die alle zwei Jahre stattfindende grenzüberschreitende „Weiterbildungsmesse Saar-Lor-Lux“ unter Federführung des saarländischen Wirtschaftsministeriums.

Erst im letzten Jahr haben der Verband Deutscher Privatschulen und der Deutsche Industrie- und Handelstag eine Kooperationsvereinbarung vorgestellt, die das Zusammengehen beider Vereinigungen weiter befördern soll.

Auf Gewerkschaftsseite ist der Arbeitskreis der Betriebsräte überregionaler Weiterbildungsträger zu nennen, ein bundesweiter, selbstorganisierter, gewerkschaftsübergreifender offener Arbeitskreis von Vertretern der Betriebsräte, Gesamtbetriebsräte, Konzernbetriebsräte aus AFG/SGB-III-finanzierten Weiterbildungsträgern, mit dem die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft ein breites Netzwerk von Arbeitsmarkt- und Weiterbildungsakteuren aus Weiterbildungseinrichtungen, Arbeitsver-

waltungen, Politik und Wissenschaft organisiert. Über Konferenzen, Veröffentlichungen und monatliche Treffen konnten hier in jahrelanger Arbeit Ansätze eines breiten öffentlichen Arbeitsmarkt- und Weiterbildungsdialogs als wichtige Ergänzung zur offiziellen staatlichen Reformarbeit und dem Bündnis für Arbeit realisiert werden.

Der Aufbau neuer regionaler Netzwerke zwischen Repräsentanten der regionalen Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik zur Unterstützung der Strukturentwicklung und insbesondere zur Entwicklung von beschäftigungswirksamen Projekten wurde in einem jüngst abgeschlossenen vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Modellprojekt *„Fortbildung für das pädagogische Personal in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im Kontext regionaler Kooperationen“* des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung untersucht. Gewählt wurde hierzu jeweils ein west- und ein ostdeutscher Standort. Im Ergebnis zeigte sich, dass aus der Sicht der Beteiligten durch die neuen Kooperationsstrukturen eine deutliche qualitative Verbesserung der Arbeit vor Ort erreicht werden konnte, dass aber die Implementierung neuer regionaler Netzwerke nur langsam vorangeht. Hier besteht ein Desiderat nach entsprechenden, auch längerfristig angelegten Unterstützungsmechanismen, um auch in Zukunft Vernetzung etablieren, ausbauen und dauerhaft erhalten zu können.

7. Bildung zur Nachhaltigkeit

In der Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung unserer Lebensumwelt bzw. der Sicherung der Überlebensfähigkeit unserer Gesellschaften und ihrer einzelnen Mitglieder besteht die grundlegende Herausforderung schlechthin, zu deren Bewältigung alle gesellschaftlichen Bereiche in möglichst kooperativem Vorgehen ihre Beiträge leisten müssen. Bildung bzw. Weiterbildung ist hier ebenfalls gefordert, bei der Schaffung von Voraussetzungen mitzuwirken, die ein humanes Zusammenleben der Menschen in einer intakten Umwelt ermöglichen.

Eine ‚Bildung zur Zukunftsfähigkeit' muss dabei ein weites dimensionales Spektrum abdecken. Die Umweltbildung gehört dazu wie auch die Bildung zu Fragen der Gesundheit, der Ernährung und der Bevölkerungsentwicklung einschließlich familienbezogener Aspekte. Fragen des toleranten und demokratisch gestalteten Zusammenlebens fallen ebenso in diesen Bereich wie die Sicherung der Arbeits- oder ‚Beschäftigungs´fähigkeit der Menschen. Persönlichkeitsentwicklung, Werteorientierung, die Fähigkeit zur aktiven Lebenslaufgestaltung sind Bestandteil einer Bildung zur Zukunftsfähigkeit wie auch die Vermittlung von Orientierungsfähigkeit des Einzelnen in der immer schwieriger verstehend zu durchdringenden Lebenswelt. Angesichts der sich weltweit herausbildenden Wissensgesellschaft(en) steht die Erwachsenenbildung vor der immer wichtiger werdenden Aufgabe, in lebenslangen Lernprozessen die Fähigkeit zum Umgang mit Unsicherheit, zum kritischen Umgang mit Information, zur Selektion von relevanter Information u.a.m. zu vermitteln und der Gefahr des ‚knowledge gap´, einer sich vergrößernden Kluft zwischen den ‚Wissenden' und den ‚Nichtwissenden' entgegenzuwirken.

Im Rahmen dieser Studie war es nicht möglich, alle diese Aspekte zu behandeln. So erfolgte im Rahmen der Erhebung unter dem Stichwort „Bildung zur Zukunftsfähigkeit" in Anlehnung an das Thema 6 der „*Agenda für die Zukunft*" eine thematische Konzentration auf den Bereich des Erwachsenenlernens in Bezug auf Umwelt, Gesundheit, Ernährung, Bevölkerungsentwicklung und Familienbildung. Andere der genannten Aspekte, wie tolerantes Zusammenleben oder Beschäftigungsfähigkeit, finden sich innerhalb der thematischen Komplexe „Zugang und Beteiligung" (s. Abschnitt 2) bzw. „Weiterbildung als Standortfaktor" (s. Abschnitt 6) wieder. Ganz ausgespart werden mussten in diesem Rahmen der komplexe Bereich der Auswirkungen der Wissens-

gesellschaft auf das Leben der Individuen, die sich hieraus ergebenden Anforderungen an die Erwachsenenbildung und die Ansätze, die zu deren Bewältigung gegenwärtig unternommen werden. Für eine erste Annäherung an diesen gleichwohl enorm wichtigen Komplex sei auf die weiterführenden Delphi-Befragungen hingewiesen, die im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung 1996/1998 durchgeführt wurden. Der Endbericht, der sich mit den Potentialen und Dimensionen der Wissensgesellschaft sowie deren Auswirkungen auf Bildungsprozesse und -strukturen befasst, liegt mittlerweile publiziert vor (vgl. BMBF 1998).

Im Folgenden werden die wichtigsten Beobachtungen zusammengefasst, die sich im Rahmen der durchgeführten Erhebung aus den eingegangenen Antworten und angezeigten Maßnahmen auf den Gebieten der Umwelt- und Familien-/Gesundheitsbildung ergaben (vgl. Blättner u.a. 1996; Beyer 1998; Beyersdorf u.a. 1998).

Grundsätzlich ist zu konstatieren, dass im Angebotsspektrum von Weiterbildung Themen der Umwelt-, Gesundheits- und Familienbildung bereits seit Jahren in den Kursprogrammen so gut wie aller Anbieter stark vertreten sind. Schwerpunkte liegen hier traditionell bei Volkshochschulen, bei den kirchlichen Anbietern oder den gewerkschaftsnahen Bildungsträgern. So bietet etwa die Vereinigung Arbeit und Leben, bei der ökologische Bildungsarbeit einen hohen Stellenwert einnimmt, derzeit jährlich rund 100 Seminare in diesem Bereich an. Ebenso viele sind es bei den Evangelischen Akademien in Deutschland. Bei diesen Anbietern machen Veranstaltungen zu den Themen Umwelt, Gesundheit, Bevölkerungsentwicklung, Ernährung nicht nur einen beträchtlichen Teil des Angebots aus; sie haben zudem, etwa bei den Volkshochschulen, in den vergangenen Jahren meistenteils eine deutliche und beständige Ausdehnung erfahren. Dies ist Kursprogrammen oder entsprechenden Statistiken zu entnehmen. Angebote zu diesem Themenkomplex finden sich ebenso bei den privaten Anbietern. In der beruflichen Bildung sind sie bei Qualifizierungsmaßnahmen für in diesem Bereich tätige Berufe (etwa bei einer Fortbildung zum staatlich geprüften Natur- und Landschaftspfleger) ebenfalls vertreten. In der wissenschaftlichen Weiterbildung wurden Materialien zu den Bereichen Kultur, Freizeit, Gesundheit und Umwelt und für die Qualifizierung von nebenberuflich in der Weiterbildung tätigen Personen entwickelt. Vielfältig sind auch die Modellprojekte, die bundesweit im Zusammenhang mit Umweltfragen, Nachhaltigkeit, Gesundheitsbildung etc. gefördert werden.

Kursangebote zu Fragen der Gesundheitsförderung und Ernährungsfragen erfreuen sich besonderer Beliebtheit unter den Erwachsenen-

bildungsangeboten. Unter den Themengebieten steht dieser Bereich, was die Teilnahmequote anlangt, hinter den Sprachangeboten an zweiter Stelle (vgl. BSW VII, S. 50). Zum Angebotsvolumen liegen entsprechende Statistiken für die Volkshochschulen vor. Auch hier nimmt der Gesundheitsbereich den zweiten Platz hinter den Sprachen ein, hatte aber 1997 gegenüber dem Vorjahr erstmals wieder einen leichten Rückgang zu verzeichnen (vgl. DIE: Volkshochschul-Statistik 1998, S. 35, 23).

Eine interessante Weiterentwicklung auf dem Gebiet der Gesundheitsbildung besteht in deren Verknüpfung mit Fragen des Gender. Zu diesem Aspekt existiert in Nordrhein-Westfalen unter der Federführung des Landesinstituts für Schule und Weiterbildung, Soest, eine eigene Entwicklungsgruppe, die neben der Durchführung von Seminaren die Publikation „Frauen, Männer und Gesundheit. Zur Notwendigkeit einer geschlechterorientierten und emanzipatorischen Gesundheitsbildung" (1998) herausgab.

Einen wichtigen Referenzrahmen auf dem Gebiet der Umweltbildung bildet die Lokale Agenda 21, zu der zahlreiche Veranstaltungen der verschiedenen Anbieter einen Bezug aufweisen. Auch eine Reihe von Projekten ist hier angesiedelt, wie etwa das seit 1998 laufende Vorhaben des Evangelischen Bildungswerks München *„Bildung für eine partnerschaftliche Zukunft"* in der Münchner Agenda 21. Hier werden in Kooperation mit u.a. der VHS München, dem Bund Naturschutz und dem DGB-Bildungswerk neben gemeinsamen zentralen Veranstaltungen Fortbildungen für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren durchgeführt.

Bei den erhobenen Aktivitäten war im Bereich der Umweltbildung neben den vielfach gegebenen regionalen und lokalen Bezügen das Bemühen um eine europäische Dimension in einer Reihe von Vorhaben bemerkenswert. So etwa im Projekt *„Umweltbildung in der europäischen Erwachsenenbildung"* des Volkshochschulverbandes Mecklenburg-Vorpommern, das 1998 in Kooperation mit Erwachsenenbildungseinrichtungen in Schweden, Dänemark und Spanien durchgeführt wurde, oder in dem unter deutscher Federführung durchgeführten SOKRATES-Projekt *„Europäische Erwachsenenbildung – Verpflichtung für eine gemeinsame Umwelt"*. In letztem wurden gemeinsam mit finnischen und niederländischen Partnern unter Verfolgung eines interdisziplinären und interkulturellen Ansatzes Kurse entwickelt, um Multiplikatoren und potentiellen Akteuren die vielfältigen Implikationen der Agenda sowohl für den EU-Rahmen wie für die nationale und lokale Ebene zu vermitteln.

Zu vermerken ist gerade auf dem Gebiet der Umweltbildung auch eine Reihe von Initiativen zum Aufbau von Informations- und Supportstrukturen als eine wichtige Voraussetzung für die Weiterentwick-

lung und den Ausbau entsprechender Angebote in der Weiterbildungspraxis.

Hier ist beispielsweise das Netzwerk der Arbeitsgemeinschaft Natur- und Umweltbildung zu nennen, das derzeit bundesweit zwischen über 500 Umweltzentren vermittelt und die Zusammenarbeit und den Informationsaustausch mit Hilfe des Internet und der Printmedien sowie über die Durchführung von Tagungen und Seminaren befördert. Das Netzwerk unterstützt ebenso Initiativen zur Entwicklung und Erprobung neuer Lehr- und Lernmodelle im Umweltbereich sowie von Wegen zur Ausbildung und Qualifizierung von Fachkräften der Umweltbildung.

Ähnliche Funktionen nimmt die *„Clearingstelle Umweltbildung"* am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung wahr, die neben der Förderung von Kooperation und Transparenz in der Umweltbildung auch insbesondere über wissenschaftliche Workshops und Publikationen zwischen Wissenschaft und Praxis vermittelt, selbst Angebote und Konzepte evaluiert und das Verhalten von Adressaten analysiert.

Ähnlich wie im Falle der Gender-Thematik finden sich auch im Umweltbereich spezifische Arbeitsstrukturen, etwa die regionalen Arbeitskreise in Thüringen, die sich insbesondere der Umweltbildung widmen und um die Vernetzung von Bildungsaktivitäten zu Umwelt und Gesundheit bemüht sind.

Die Herstellung von vielfältigen Querverbindungen und Verknüpfungen von Fragen der Gesundheits-, Familien-, Umweltbildung sowohl untereinander wie mit weiterführenden Aspekten oder neuen Perspektiven scheint dabei durchaus charakteristisch für diese Themenfelder, was wiederum auf ihre Relevanz für das gesamte gesellschaftliche Spektrum hinweist und darauf, dass diese Relevanz immer mehr wahrgenommen wird.

Die Verknüpfung von Umweltaspekten mit solchen der Wirtschaft und des Arbeitslebens war Gegenstand in dem 1998 ausgelaufenen Projekt der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk *„Qualifizierung betrieblicher und überbetrieblicher Ausbilder zur Durchführung von Lehrgängen für Fach- und Führungskräfte zum Thema Umweltschutz als Marktchance für kleine und mittlere Unternehmen"*, in dem entsprechende Seminarunterlagen entwickelt wurden.

Die Bündelung verschiedener Perspektiven wird bei den Angeboten der Evangelischen Akademien zur Umweltbildung erreicht durch das Zusammenführen von Vertretern unterschiedlicher Positionen und Interessen (Gentechnologie, Chemiepolitik, Landwirtschaft, Energiepolitik), die dann gemeinsam nach Strategien für eine nachhaltige Entwicklung suchen. Darüber hinaus sind verschiedene akademieübergreifende

Projekte zu einzelnen Problemfeldern wie „Nachhaltigkeit und Bildung“ und „Umweltmanagement in der Kirche“ in Vorbereitung.

Eine Verknüpfung von Umweltthematik mit der Alltagswirklichkeit im Rahmen eines ganzheitlichen Bildungskonzepts soll in einem künftigen Bildungszentrum für Familie, Umwelt und Kultur praktiziert werden, dessen Einrichtung im Landkreis Ulm geplant ist. Bei diesem Bildungskonzept sollen die drei angesprochenen Komplexe einerseits als integrale Bestandteile einer Einheit, andererseits auch in ihrer Eigenständigkeit behandelt werden. Die Familie wird hierbei auch als neue Zielgruppe für die Umweltbildung angesehen, indem bei ihr wesentliche Grundeinstellungen zu einem umweltverträglichen Lebensstil aufgebaut werden können.

Ganzheitliche Methoden, die sinnliche Erfahrungen voraussetzen und fördern, werden ansatzweise bereits in Angeboten zur Umwelt- und Gesundheitsbildung genutzt, beispielsweise im Volkshochschulbereich. Sie basieren auf einem Bildungsverständnis, demzufolge eine rein kognitive Vermittlung von Wissen keine Veränderungen im Denken und Handeln bewirkt. Gerade dies jedoch stellt auf den genannten Gebieten das entscheidende Grundanliegen dar.

Die Weiterentwicklung und umfassende Implementierung derartiger Konzepte wird somit ein wichtiges Ziel im Bildungsbereich darstellen, um den *Menschen „Lust auf Zukunft*“ zu vermitteln. So lautete beim ersten bundesweiten Lernfest 1998 das Motto, unter dem in Mittelhessen die Aktionen und Veranstaltungen liefen. Mit einem ‚sinnlichen‘ Ansatz sollte hier motivationsfördernd zur Bildung zur Zukunftsfähigkeit gewirkt werden.

8. Neue Technologien

Die rasante Entwicklung der Medien, der Datenverarbeitung und der Informations- und Kommunikationstechnologien prägt das Bild der modernen Gesellschaft in einem wesentlichen Ausmaß und hat auch auf die Ausgestaltung der Weiterbildungsangebote entscheidenden Einfluss. Medienkompetenz stellt eine Fertigkeit dar, die in ihrer Bedeutung neben die traditionellen Kulturtechniken des Lesens, Schreibens, Rechnens getreten ist und die heute wie selbstverständlich vom Individuum verlangt wird. Weiterbildung steht somit heutzutage vor der zusätzlichen Aufgabe, auch Medienkompetenz als wesentliche Qualifikation für Lernende und Lehrende zu vermitteln (vgl. von Rein 1996). Die umfassende Zugänglichkeit und Verfügbarkeit von Medien für Lernprozesse ist dabei sicherzustellen. In Kombination mit selbst- und fremdorganisierten sozialen Lernprozessen bieten die Medien, und insbesondere die neueren Medien, reiche Möglichkeiten für die Entwicklung neuer Angebote, die systematisch zu erschließen und gemäß den Bedarfen und Bedürfnissen der Lerner nutzbar zu machen sind (vgl. Nispel u.a. 1998).

8.1 Weiterbildung im Umgang mit neuen Technologien

Wie die neuen Medien und Technologien zunehmend alle Arbeits- und Lebensbereiche durchdringen, so sind sie auch aus der Weiterbildung mittlerweile nicht mehr wegzudenken. Die Nachfrage nach Fortbildungsangeboten im EDV-Bereich steigt seit Jahren kontinuierlich, bedingt sowohl durch Veränderungen am Arbeitsplatz und die daraus resultierende Notwendigkeit beruflicher Anpassungsqualifizierung wie auch durch individuelles Interesse an den Nutzungsmöglichkeiten der neuen Technologien, die auch das Alltags- und Privatleben zunehmend prägen. Die Weiterbildungseinrichtungen beantworten diese wachsende Nachfrage mit einer entsprechenden beständigen quantitativen und qualitativen Ausdehnung ihres Angebots, indem immer mehr neue Computeranwendungsbereiche (z.B. Computerdesign) didaktisch erschlossen und in die Veranstaltungsprogramme aufgenommen werden. Eine entsprechende technologische Ausstattung mit eigenen Computerräumen ist heute in den meisten Weiterbildungseinrichtungen zu finden.

8.2 Einsatz der (neuen) Medien in der Weiterbildung

Medienanwendungen nehmen somit im Weiterbildungsangebot als Lehrgegenstand einen breiten Raum ein. Darüber hinaus werden Medi-

en und die neuen Technologien aber auch zunehmend als Lehr- und Lernmittel für unterschiedliche Themengebiete genutzt. Je nach Art des Mediums bieten sich hierdurch Möglichkeiten, breitere Gruppen der Bevölkerung zu erreichen (Beispiel: Massenmedien), Lernen zeit- und ortsunabhängiger zu praktizieren (Beispiel: Fernunterricht) oder auch (mit entsprechend strukturierten Computeranwendungen) Lernprozesse selbstbestimmter zu gestalten.

Tradition hat mittlerweile die Zusammenarbeit von Bildungsanbietern mit den Massenmedien Funk und Fernsehen im Rahmen von Funkkollegreihen, Medienverbundprojekten u.a. (s. Abschnitt 1: „Partnerschaft, Kooperation und Vernetzung"). Ebenfalls seit langem praktiziert wird Fernunterricht, der sich bislang hauptsächlich auf schriftliches Lehrmaterial stützte. In letzter Zeit werden jedoch zunehmend auch audiovisuelle Medien, CD-ROMs und Computerprogramme oder sogar das Internet im Fernunterricht eingesetzt bzw. auf ihre Nutzungsmöglichkeiten hin untersucht und erprobt.

Verschiedene Ansätze zur Entwicklung von Teletraining bzw. -coaching über Internet wurden im Rahmen der Erhebung für den Bereich der beruflichen Bildung angezeigt. So wurde beispielsweise ein erster Fernlehrkurs mit Internet-Einbindung für den Buchführungsbereich an der Privaten Handelsschule Dr. H. Stracke in Ludwigshafen und dem Institut für Bildungstransfer in Karlsruhe entwickelt (Projekt *„TeleLine"*). Die Teilnehmenden lernen hier wie gehabt im Selbststudium mit Hilfe von Fernlehrbriefen und nehmen ergänzend an Seminaren teil. Als zusätzliche Lernform ist nun noch die Computerkonferenz in den Kurs integriert, wo die Teilnehmenden mittels einer speziellen Kommunikationssoftware ihren Dozenten oder Mitlernenden Fragen stellen oder mit ihnen Probleme diskutieren können.

Ein weiteres Pilotprojekt zum Lernen mit neuen Medien, das 1998 vom Verband deutscher Privatschulen in Zusammenarbeit mit der Bundesanstalt für Arbeit begonnen wurde, zielt darauf ab, die Betreuung von Praktikanten in einem Unternehmen durch Telecoaching via Internet flexibler und effektiver zu gestalten. Die Teilnehmenden können sich während des Praktikums jederzeit über Internet an den Lehrer ihrer Bildungseinrichtung wenden, um gezielt Hilfe zu suchen. Dadurch sollen die Praktikanten ihre eigene Medienkompetenz steigern, während gleichzeitig die Betriebe von einem gewissen Betreuungsaufwand entlastet sind. Erprobt wird das Konzept an drei Erwachsenenbildungseinrichtungen des Verbands Deutscher Privatschulen in Mühlhausen, Magdeburg und Saalfeld.

Ein hoher Stellenwert wird den (neuen) Medien und Technologien im Zusammenhang mit dem Konzept des selbstgesteuerten Lernens bei-

gemessen. Dass die neuen Medien prinzipiell das Potential besitzen, Weiterbildung zu flexibilisieren und einen höheren Grad an Selbststeuerung und Selbstorganisation von Lernprozessen zu ermöglichen, dürfte dabei wenig umstritten sein. Die Erschließung dieses Potentials und die Entwicklung konkreter Umsetzungsformen stehen derzeit jedoch noch am Anfang und finden bislang im Wesentlichen im Rahmen von Modellprojekten statt. Die Implementation mediengestützter Möglichkeiten zum selbstgesteuerten Lernen auf breiter Basis ist eine Aufgabe für die Zukunft.

Von dem umfassenden Interesse, das dieser Thematik entgegengebracht wird, zeugen die zahlenmäßig relativ stark vertretenen Forschungs- und Entwicklungsvorhaben, die sich mit den Formen und Möglichkeiten der *„Unterstützung selbstorganisierten Lernens in der Weiterbildung durch neue Medien"* (so der Titel eines vom Landesinstitut für Schule und Weiterbildung, Soest, in Nordrhein-Westfalen in Kooperation mit Weiterbildungsträgern durchgeführten Projekts) befassen.

Von den angezeigten, gegenwärtig in diesem Bereich laufenden Modellprojekten seien hier nur zwei erwähnt: *„Netzbasierte Lernangebote für das selbstbestimmte lebenslange Lernen"* stehen im Zentrum eines am Deutschen Institut für Fernstudien durchgeführten Projekts. Speziell auf die Weiterbildungsbedürfnisse von Erwachsenenbildnern abgestimmt arbeitet ein Anfang 1998 am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung angelaufenes Projekt *„ESPRID – ErwachsenenbildnerInnen lernen selbstgesteuert und problemorientiert mit innovativen Dokumenten"*. Im Rahmen dieses Projekts wird versucht, ein spezifisches Lernumfeld im Internet aufzubauen, das über geeignete Dokumente und Kommunikationsstrukturen bei den beteiligten Gruppen selbstgesteuertes Lernen auslöst.

8.3 Zugang zu Medien

Die zunehmende Durchdringung aller Lebensbereiche durch die neuen Technologien eröffnet nicht nur neue Möglichkeiten, sondern bringt auch gesellschaftliche Risiken mit sich, für die sich zunehmend ein Bewusstsein herausbildet. Eines der größten Risiken besteht darin, dass sich eine neue Art von (Computer-)Analphabetismus herausbildet und sich die Kluft zwischen kompetenten Mediennutzern und denjenigen, die keine entsprechenden Kompetenzen im Umgang mit den technologischen Entwicklungen aufbauen, verstärkt.

Eine der grundlegenden Voraussetzungen, um dieser Gefahr begegnen zu können, besteht darin, den Zugang zu den neuen Informati-

ons- und Kommunikationsmöglichkeiten wie auch zu Weiterbildungsangeboten mit Medien für alle Gruppen der Bevölkerung zu sichern.

Ein Ansatz hierzu ist in der weitgehend flächendeckenden Versorgung mit entsprechenden Kursangeboten gegeben, wie sie u.a. durch das Volkshochschulnetz geboten wird. Etliche Volkshochschulen bieten mittlerweile Kurse im EDV-Bereich nicht nur abends, sondern auch vor- und nachmittags an und ermöglichen so weiteren Bevölkerungsgruppen den Kursbesuch. Eine flexible Preisgestaltung bei Schulungen im Bereich der neuen Technologien, die insofern auch bildungsferneren Gruppen den Zugang ermöglicht, wird beispielsweise von der Ländlichen Erwachsenenbildung in Niedersachsen betrieben.

Mit der Ausweitung des Internetzugangs befasste sich ein im letzten Jahr ausgelaufenes Modellprojekt an der Stadtbibliothek Bremen, das den *„Internetzugang in öffentlichen Bibliotheken – Strukturierungsbedarf und -möglichkeiten beim Online-Zugang zu Information und Wissen"* untersuchte.

Neben organisatorischen und materiellen Grundvoraussetzungen hängt die Sicherung eines offenen Zugangs für alle zu medialen Angeboten allerdings noch von einer Reihe weiterer Faktoren ab, die die unterschiedlichen sozialen und intellektuellen Voraussetzungen der potentiellen Nutzer betreffen. Barrieren in diesem Bereich abzubauen ist ein Ziel der politischen Bildungsarbeit insbesondere bei den unterschiedlichen Organisationen und Anbietern (Gewerkschaften, kirchliche Bildungswerke u.a.).

Die drohende Gefahr neuer gesellschaftlicher Exklusions- bzw. Spaltungsprozesse durch Entwicklungen im Medien- und Technologiebereich ist ein unvermindert aktuelles Problem, dessen Bekämpfung von den Weiterbildungsträgern als wichtige Aufgabe gesehen wird. Ausdruck davon ist beispielsweise die Medienpolitische Erklärung des Deutschen Volkshochschul-Verbandes vom 8. Juni 1998, in der u.a. gefordert wird, das Recht eines jeden auf ‚informationelle Grundversorgung' zu sichern.

8.4 Medienkompetenz

Durch die immer weiter um sich greifende Präsenz der neuen Medien und Technologien im beruflichen wie privaten Alltag wird von den Einzelnen in zunehmendem Maße eine entsprechende Kompetenz im Umgang mit diesen verlangt. Das Vermitteln von Medienkompetenz an alle Gruppen der Bevölkerung stellt sich somit als vordringliche gesellschaftliche Aufgabe.

In diesem Kontext stand auch die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung anlässlich der deutschen EU-Präsidentschaft im Juni 1999 veranstaltete Konferenz zum Thema *„Multimedia in der beruflichen Aus- und Weiterbildung"*. Hier wurde eine Bestandsaufnahme des Einsatzes von Multimedia in Wissenschaft und Theorie sowie in der Berufsbildungspraxis auf nationaler und EU-Ebene unternommen und nach den Auswirkungen auf die Bildungssysteme und den Arbeitsmarkt gefragt.

Medienkompetenz beinhaltet nicht nur die Fertigkeit in der Bedienung und Anwendung von (neuen) technologischen Instrumenten für bestimmte Zwecke am Arbeitsplatz oder in der Freizeit; sie umfasst ebenso die Entwicklung bzw. den Erhalt sozialer Kompetenzen beim Arbeiten mit den neuen Medien, ihre selbstbestimmte und verantwortliche Nutzung, einen bewussten, hinterfragenden Umgang mit ihnen einschließlich einer Auseinandersetzung mit ihren ethischen und gesellschaftlichen Dimensionen sowie die Fähigkeit, Informationen selektieren und strukturieren zu können.

Die Resolution zur „Förderung von Informations- und Medienkompetenz in der Informationsgesellschaft" der Deutschen UNESCO-Kommission vom 9. Juli 1999 dürfte die jüngste Verlautbarung darstellen, in der die konzeptionelle Weiterentwicklung der Vermittlung von Medienkompetenz sowie ihre Verankerung in den Curricula programmatisch gefordert werden. Aufgerufen sind dabei Regierungsstellen, die Koordinationsgremien der Bildungspolitik, Bildungsinstitutionen und die Forschung.

Entsprechende Weiterbildungsangebote zur kritischen Reflexion der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien finden sich bei den meisten Trägern in den Programmen der allgemeinen und politischen Weiterbildung. In letzterer wird dabei auch insbesondere der Aspekt betont, wie die neuen Medien für eine aktive gesellschaftliche Partizipation und Mitgestaltung genutzt werden können. Diese Angebote erreichen freilich im Wesentlichen den Kreis der an diesen Fragestellungen von vornherein Interessierten und vermögen noch nicht, eine breite Vermittlung von Medienkompetenz zu leisten. Hier besteht entsprechender Forschungs- und Entwicklungsbedarf. Ein deutliches und wachsendes Interesse an dem ganzen um Medien und Medienkompetenz angesiedelten Themenkomplex ist freilich bereits unverkennbar. Der große Kongress der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft im März war der „Medien-Generation" gewidmet, wobei auch erste vorliegende Erfahrungen in der Vermittlung von Medienkompetenz vorgestellt wurden.

Mit Fragen der Medienpolitik, Medienkompetenz und Kommunikationskultur befasst sich dauerhaft das Adolf-Grimme-Institut. Das Institut entwickelt und organisiert Fortbildungsveranstaltungen zur Kompetenzvermittlung im Umgang mit Medien, konzipiert und realisiert Modellprojekte und Studien zur Mediennutzung für Qualifizierung und Bildung und fördert die Zusammenarbeit von Erwachsenenbildung und Medien.

Medienpädagogische Aspekte von Medienkompetenz ergeben sich vor allem im Zusammenhang mit selbstgesteuertem und selbstorganisiertem Lernen. Hierfür werden vom Lernenden umfassende Kompetenzen verlangt, die es ihm ermöglichen, die Möglichkeiten mediengestützten Lernens selbstbestimmt zu nutzen, aber auch dessen Grenzen zu erkennen.

Ein zentrales Problem bildet aber gerade auch die Vermittlung von Medienkompetenz für die Lehrenden. Die Entwicklung (und erst recht die Umsetzung) von mediendidaktischen Konzepten für den Einsatz der neuen technologischen Möglichkeiten für Lern- und Lehrzwecke steht noch am Anfang. Die angestrebten neuen Formen der Lernorganisation, bei denen medial gestützte Selbstlernphasen mit solchen des Direktunterrichts kombiniert werden, erfordern von den Lehrenden neben der Entwicklung eines veränderten Selbstverständnisses auch vermehrte Beratungskompetenzen zu Fragen des ‚Lernen-Lernens' bzw. des ‚Mit-Medien-lernen-Lernens'.

All diese Punkte sind in der aktuellen Diskussion präsent und werden als bildungspolitische Herausforderungen wahrgenommen. Auch hier ist freilich hinsichtlich der Entwicklung von Konzepten und ihrer Umsetzung noch viel Arbeit zu leisten. Einen Beitrag zur Klärung der Chancen und Risiken, die sich im Zusammenhang mit den neuen technologischen Möglichkeiten für zukünftiges Lernen ergeben, wollen die Gewerkschaften mit der für dieses Jahr geplanten Veröffentlichung eines „Handbuch zum selbstorganisierten Lernen" leisten. Hier sollen u.a. die Möglichkeiten und Gefahren des Einsatzes von Lernarrangements mit hoher Selbststeuerung in der Berufs- und Weiterbildungspraxis aufgezeigt und instrumentelle Hilfen in Form von Checklisten, begrifflichen Klärungen u.a.m. für eine fundierte Auseinandersetzung mit dem Thema angeboten werden.

Mit Fortbildungsmaßnahmen und -programmen für das lehrende Personal wird versucht, dem Bedarf an der Herausbildung von Kompetenzen für den gezielten Umgang mit neuen Medien für Lehrzwecke sowie im Einsatz innovativer mediengestützter Lehrmethoden Rechnung zu tragen. Auch hier müssen freilich entsprechende Fortbildungsmaßnahmen vielfach erst noch entwickelt werden. Ein in diesem Bereich

angesiedeltes Pilotprojekt *„Telelernen/Virtuelle Volkshochschule“* läuft beim Bayerischen Volkshochschulverband. Hier sollen Kursleitende zu Tele-Lernbegleitern ausgebildet werden. Die Fortbildung umfasst die Sicherung der Online-Kompetenz für berufliche Anwender sowie die Aufbauqualifizierung zum Spezialisten für Standardsoftware. Erste Prüfungen wurden 1999 zu den Modulen im VHS-Computerpass *„Büro und Verwaltung II“* durchgeführt.

9. Internationalität

Der Prozess der Globalisierung, der Ausweitung internationaler Verflechtungen nicht nur im Wirtschaftsbereich, aber auch die ungebrochen anhaltenden Migrationsbewegungen tragen dazu bei, dass interkultureller Kontakt im Alltag immer mehr zu einer Selbstverständlichkeit wird, der entsprechende Kompetenzen erfordert. Dies gilt für das Berufsleben wie für das Privatleben und für alle gesellschaftlichen Bereiche. Weiterbildung steht in diesem Zusammenhang vor den Aufgaben, den Ausbau konstruktiver Kooperationsbeziehungen und eines friedlichen Zusammenlebens zu unterstützen durch die Vermittlung entsprechender sprachlicher und interkultureller Kompetenzen, sowie das Bewusstsein für deren Notwendigkeit zu fördern. Im Weiterbildungsbereich selbst sind zudem die grenzüberschreitende Kooperation und der internationale Erfahrungsaustausch weiter auszubauen.[9]

9.1 Kompetenzvermittlung

Die Vermittlung von Sprachkompetenzen bildet traditionell einen der größten Bereiche innerhalb der Erwachsenenbildung überhaupt und gehört seit Jahrzehnten zum Standardprogramm der meisten Anbieter von beruflicher und allgemeiner Weiterbildung. An den rd. 1.000 Volkshochschulen in der Bundesrepublik werden derzeit Sprachkompetenzen und Kompetenzen des interkulturellen Verständnisses in über 30 Sprachen während mehr als 5,5 Mio. Unterrichtsstunden pro Jahr vermittelt. Die Tendenz ist steigend (vgl. DIE: Volkshochschul-Statistik 1998, S. 35).

Die Vermittlung spezifisch interkultureller Kompetenz (die über das reine Beherrschen einer Fremdsprache hinausgeht) wird für ein erfolgreiches Zusammenleben und Zusammenarbeiten in einer Zeit zunehmender Globalisierung immer wichtiger. Die Weiterbildung begegnet dieser Notwendigkeit mit entsprechenden Angeboten, etwa im Rahmen beruflicher Bildung mit kombinierten Maßnahmen wie beispielsweise einem Fortbildungslehrgang für Hochschulabsolventen zum Referenten für internationales Marketing. Derartige Kurse vermitteln nicht nur die erforderlichen sprachlichen Fähigkeiten, sondern gehen im Interesse

9 An Publikationen sei hingewiesen auf das von J. H. Knoll herausgegebene, jährlich erscheinende „Internationale Jahrbuch zur Erwachsenenbildung“ mit Beiträgen zur Erwachsenenbildung in europäischen und außereuropäischen Ländern.

erfolgreicher Berufsausübung zudem detailliert auf die interkulturellen Unterschiede in Verhaltens- und Denkweisen, auf Unterschiede in der Verhandlungsführung sowie auf deren Auswirkung auf Erfolg oder Misserfolg ein.

Eine von den privaten Anbietern entwickelte und auch von anderen Bildungsträgern genutzte neue Form der Vermittlung von Sprach- und interkulturellen Kompetenzen, die spezifisch auf die Bedürfnisse von erwachsenen Lernenden abgestimmt ist und zugleich auf berufliche Qualifikation abzielt, sind Übungsfirmen. Hier können die Lernenden in einer fiktiven Exportabteilung sehr praxisnah im Kontakt mit ausländischen Übungsfirmen entsprechende Kompetenzen erwerben. Viele Übungsfirmen praktizieren zudem einen Austausch von Teilnehmenden über die Ländergrenzen hinweg. Zum Teil können auch Auslandspraktika integriert werden.

9.2 Stärkung der internationalen Zusammenarbeit in der Erwachsenenbildung

Eine wichtige Rolle für die Stärkung der internationalen Zusammenarbeit in der Erwachsenenbildung spielt in der Bundesrepublik die Deutsche UNESCO-Kommission (DUK). Gemäß ihrem Satzungsauftrag bemüht sich diese Koordinierungs-, Verbindungs- und Beratungsstelle in allen Programmbereichen der UNESCO darum, das Interesse für internationale Zusammenarbeit in Deutschland zu fördern und Kooperationen von Institutionen im Bildungsbereich anzuregen, wobei sie als Organisator, Initiator und Berater fungiert. Zusammen mit anderen nationalen Kommissionen beteiligt sie sich auch maßgeblich an der inhaltlichen Vorbereitung verschiedener europäischer Konferenzen.

Auf dem Gebiet der beruflichen Bildung - einem der Schwerpunkte der UNESCO-Bildungsarbeit – arbeitet das auf eine Initiative der DUK zurückgehende Projekt *„UNEVOC“* (UNESCO Technical and Vocational Education Project) seit acht Jahren an der Förderung internationalen Erfahrungsaustauschs und dem Ausbau einer Informationsinfrastruktur über Datenbanken und Dokumentationen. Die zentrale Projektstelle des von der Bundesregierung maßgeblich geförderten Vorhabens agiert von Berlin aus als Netzwerk für die weltweit bestehenden Partnerschaften. Derzeit wird ein Langzeitprogramm zum Ausbau der Aktivitäten vorbereitet, das ab dem Jahr 2000 wirksam werden soll.

Die internationale Förderung von Berufsausbildung und Berufsbildungswesen im Rahmen von Entwicklungszusammenarbeit wird in Deutschland insbesondere von der Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) und der Deutschen Stiftung für Internationale Entwick-

lung (DSE) betrieben. Beide Organisationen führen entsprechende Projekte in den mittel- und osteuropäischen Ländern, in Asien, Afrika und Lateinamerika durch. Auch im Bereich der muttersprachlichen Alphabetisierungsarbeit haben GTZ und DSE vor, während und nach CONFINTEA V wertvolle Unterstützung geleistet, die DSE im afrikanischen Kontext, die GZT in Lateinamerika. Im mittel- und osteuropäischen sowie im außereuropäischen Bereich ist auch der Deutsche Volkshochschul-Verband aktiv, der das Institut für Internationale Zusammenarbeit (IIZ/DVV) zur Durchführung von Projekten und zur Förderung der Kooperation mit örtlichen Einrichtungen und Verbänden der Erwachsenenbildung auf partnerschaftlicher Basis unterhält. So unterstützt das Institut die nationalen Partnerorganisationen beim Anbieten von Weiterbildungsmaßnahmen, vorrangig solchen zur beruflichen Fortbildung, die insbesondere die benachteiligten Bevölkerungsschichten erreichen sollen. Neben diesen beschäftigungsorientierten Maßnahmen gehören auch Kurse zu Familienplanung und Gesundheitsfragen zum Weiterbildungsangebot. Besonders in den Entwicklungsländern wird zudem gemeinsam mit den Kooperationspartnern ausführliche Motivationsarbeit für Weiterbildung betrieben.

Viele Einrichtungen und Verbände der Erwachsenenbildung in Deutschland sind als Mitglied in internationale Vereinigungen und Zusammenschlüsse wie die European Association for the Education of Adults (EAEA) oder das Consortium of European Research and Development Institutes for Adult Education (ERDI) eingebunden.

An der Forschungsgemeinschaft ESREA (European Society for Research on the Education of Adults) sind seit ihrer Gründung 1991 deutsche Wissenschaftler als Mitglieder und im Leitungskomitee beteiligt. Ebenso an der International Society for Comparative Studies, einem Netzwerk für alle an international vergleichender Erwachsenenbildung Interessierten, deren Vorsitz an der Universität Bamberg (Jost Reischmann) verortet ist.

Internationale Kontakte und Kooperationsbeziehungen bestehen auch bei den Gewerkschaften. Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft ist Mitglied im European Trade Union Committee for Education (ETUCE), die zum europäischen Gewerkschaftsbund gehört, sowie bei Education International, der Bildungsinternationalen, die rd. 290 Bildungsgewerkschaften und -verbände organisiert.

Einen in seiner Bedeutung kaum überzubewertenden Beitrag zur Förderung und Stärkung internationaler Kooperation auf dem Gebiet der Erwachsenenbildung wie auch auf anderen Feldern leisten die Förderprogramme und Gemeinschaftsinitiativen der Europäischen Union. Dadurch, dass für die im Rahmen dieser Initiativen geförderten Aktivi-

täten vielfach die Kooperation mit Institutionen in mehreren Partnerländern zur Bedingung gemacht wird, entstehen im Laufe der Projektarbeit Netzwerke neu oder es werden bestehende internationale Arbeitsbeziehungen und -kontakte ausgebaut. Der dadurch ermöglichte Erfahrungs- und Informationsaustausch stärkt nicht nur die transnationale Kooperation, sondern fördert über die Anregungen und Hilfen, die aus ihm hervorgehen, ebenso die Arbeit auf nationaler Ebene. Im Bildungsbereich sind hier insbesondere die Programme SOKRATES und LEONARDO DA VINCI zu nennen. Zahlreiche Berührungspunkte und Überschneidungen ergeben sich auch zu Programmen und Initiativen, die arbeitsmarktpolitische oder wirtschaftliche Kooperation fördern (ADAPT, LEADER u.a.m.). An allen diesen Aktionen und auf allen thematischen Gebieten sind deutsche Bildungsträger und -einrichtungen als Projektnehmer oder -partner vertreten. Etliche wurden in diesem Bericht bereits an anderen Stellen unter der jeweilig behandelten Thematik erwähnt.

Im Rahmen des im Jahr 2000 anlaufenden neuen Bildungsprogramms SOKRATES II hat die Europäische Union jetzt mit dem eigenständigen Programmteil GRUNDTVIG eine verstärkte Förderung für den Bereich Erwachsenenbildung vorgesehen. Die Entwicklung von Netzwerken zur Stärkung von Kooperation bildet auch hier einen Schwerpunkt unter den Programmzielen.

Internationale Kooperationen und Vernetzungen dieser Art haben in den letzten Jahren in Deutschland stark zugenommen und werden, so ist zu erwarten, in Zukunft immer mehr ausgebaut. Ein starker Impuls in diese Richtung ist auch von der im Rahmen der deutschen EU-Präsidentschaft im Mai dieses Jahres durchgeführten großen europäischen Konferenz zum Thema *„Zukunftsfähigkeit durch Weiterbildung in Europa*" in Mainz ausgegangen. Hier wurde die *„Mainzer Erklärung*" verabschiedet, in der vier Handlungsbereiche als wichtige unmittelbare Herausforderungen für den europäischen Kontext definiert und hierzu Empfehlungen an die Europäische Union, deren Mitgliedsstaaten, die Beitrittsländer und die Staaten Mittel- und Osteuropas sowie die Einrichtungen der Weiterbildung ausgesprochen wurden. Diese bezogen sich auf: Chancengerechtigkeit, Innovation, Qualitätssicherung und Finanzierung von Weiterbildung.

Die Bemühungen zur europaweiten Aktivität und Kooperation werden von Bund und Ländern in vielfältiger Weise unterstützt. So zum Beispiel in Nordrhein-Westfalen über die Förderung des Projekts *„Regionale Vernetzung von Trägern der Weiterbildung zur Entwicklung eines Curriculums der Qualifizierung zum/zur betrieblichen Europabeauftragten"*. In diesem Projekt geht es darum, in regionaler Zusammenarbeit von Weiterbildungsträgern im östlichen Ruhrgebiet ein An-

gebot für Mitarbeiter in kleinen und mittleren Unternehmen zu entwickeln und diese damit zu ermutigen, sich auch auf dem europäischen Markt zu betätigen.

Auf bildungspolitischer Seite sind verstärkte Bemühungen um internationale Vernetzung und Synergieeffekte zu verzeichnen. Beispielsweise wurde 1998 ein Weiterbildungskongress der *„Vier Motoren"* (Baden-Württemberg, Rhône-Alpes-Region, Lombardei, Katalonien) durchgeführt mit dem Ziel, die Weiterbildungssysteme in den vier Regionen zu vergleichen. Dieser Kongress soll den Einstieg für eine künftige Zusammenarbeit zwischen den Regierungsstellen und Einrichtungen der allgemeinen Weiterbildung in den genannten Regionen bilden.

9.3 Förderung interkulturellen Verständnisses

Eine besondere Bedeutung kommt dem interkulturellen Verständnis in Grenzregionen zu. In Deutschland betrifft dies insbesondere die Grenzen zu Polen und zur Tschechischen Republik in den neuen Bundesländern und Bayern sowie die Grenzregionen im Westen. Nicht nur in den neuen Bundesländern wird die Bedeutung von Themen der Globalisierung, des Zusammenwachsens Europas und des Umgangs mit dem Fremden empfunden. Hinsichtlich des Sprachkompetenzerwerbs wird in den östlichen Bundesländern, so in Brandenburg, nach wie vor ein Nachholbedarf bezüglich der englischen oder französischen Sprachkenntnisse konstatiert, der mit entsprechenden Angeboten aufgefangen werden soll.

Ein grenzspezifisches Problem wird in dem groß angelegten Projekt *„Versöhnt ins 21. Jahrhundert"* des Evangelischen Bildungswerks Bayreuth/Bad Berneck mit unterschiedlichen Aktionsformen (Vorträgen, Podiumsdiskussionen, Begegnungsreisen, Ausstellungen u.a.m.) angegangen. Das Projekt will einen Beitrag für eine deutsch-tschechische Aussöhnung leisten, die für die bayerisch-tschechische Grenzregion von besonderer Bedeutung ist. Zusammen mit dem Kooperationspartner in Tschechien soll dabei eine deutsch-tschechische Bildungs- und Begegnungsstätte gefördert werden.

In der Saarland-Grenzregion im Westen der Bundesrepublik hat die Nähe zum französischen Nachbarn spezifische Initiativen (bereits in Kindergärten gibt es bilinguale Angebote) und Projekte hervorgerufen. Die Lernfeste, die 1998 und 1999 im Landkreis Saarlouis durchgeführt wurden, standen unter dem Motto *„Lernen grenzen-los"* und beinhalteten als wesentlichen Bestandteil grenzübergreifende Aktionen wie eine Videokonferenz mit einer französischen Schule, einen deutsch-französischen Kochkurs oder ein grenzüberschreitendes Weinfest. Das Saar-

louis-Lernfest wurde mit einem der zehn Preise des im Jahre 1998 zum Lernfest durchgeführten Ideenwettbewerbs ausgezeichnet.

Ein wohl erst- und einmaliges Unternehmen in der Bundesrepublik ist die Gründung einer deutsch-französischen Volkshochschule, der Université Völklingen-Forbach, als Verein im Frühjahr diesen Jahres. Das Kursprogramm ist bereits angelaufen.

Die Liste der grenzspezifischen interkulturellen Aktivitäten ließe sich ebenfalls lange fortsetzen.

In manchen Bereichen der Erwachsenenbildung, beispielsweise der wissenschaftlichen Weiterbildung, gehören interkulturelle Fragestellungen bereits weitgehend zum Standardprogramm. Generell jedoch wächst die Einsicht in die Notwendigkeit von interkulturellem Verständnis und interkulturellen Kompetenzen. In vielen Fällen hat dabei die Beteiligung von Erwachsenenbildungseinrichtungen an den mit Mitteln der Europäischen Union geförderten Projekten und Aktionen interkulturelles Verständnis nicht nur verstärkt, sondern dessen Notwendigkeit überhaupt erst deutlich ins Bewusstsein gerückt.

Entsprechend der erhöhten Sensibilisierung für die Notwendigkeit und Bedeutung interkulturellen Verständnisses werden zunehmend Angebote und Methoden zu ‚interkulturellem Lernen' entwickelt. So wird beispielsweise vom Landesinstitut für Schule und Weiterbildung, Soest, in Zusammenarbeit mit Schulen sowie Trägern und Einrichtungen der Weiterbildung ein Handlungskonzept *„Interkulturelles Lernen in Schule und Weiterbildung"* erarbeitet und umgesetzt.

Die Bedeutung von interkulturellem Verständnis und interkultureller Kompetenz reicht über den Aspekt der Erleichterung internationaler Zusammenarbeit hinaus. Im Zeitalter zunehmender Migrationsbewegungen bilden derartige Kompetenzen zugleich eine unverzichtbare Voraussetzung für die erfolgreiche Integration und das friedliche Zusammenleben mit nationalen Minderheiten unter Verzicht auf Diskriminierung und Ausschluss. Internationale Partnerschaft ist deshalb bereits auf nationaler Ebene gefragt und erfordert dort vergleichbare Fähigkeiten. Auf globaler Ebene bildet interkulturelles Verständnis die Grundlage und wesentliche Voraussetzung für die Sicherung eines friedlichen weltweiten Zusammenlebens der Völker in der Zukunft.

Schlussbemerkung

Die Ergebnisse der nationalen Erhebung in der Nachfolge von CONFINTEA V, der fünften internationalen UNESCO-Konferenz über Erwachsenenbildung, zeigen eine dynamische, ermutigende Entwicklung der Weiterbildung und des „lebenslangen Lernens für alle" in Deutschland. Durch den von dieser Konferenz angeregten international strukturierten Blick auf die nationale Weiterbildung zeigt sich, dass diese in Deutschland dem weltweit erreichten Diskussionsstand zur Erwachsenenbildung entspricht. Viele der in der vorliegenden Bilanz genannten Beispiele der deutschen ‚best practice' der Weiterbildung sind mehr als das: Sie enthalten Anregungspotential für die Weiterbildung in anderen Ländern. Dies gilt etwa für Fragen des Zugangs zur Weiterbildung, für Angebote zur Gender-Thematik, für Maßnahmen im Alphabetisierungsbereich und für die Entwicklung von Supportstrukturen. Insbesondere auch die Bund-Länder-Initiative zum *„Lernfest"*, die maßgeblich auf CONTINTEA V zurückgeht, zeigt den erreichten Stand der deutschen Weiterbildung im internationalen Bezugsfeld und auch die erfolgreiche Weiterentwicklung und Nutzung von Ansätzen und Modellen anderer Länder für die Erwachsenenbildung in unserem Land.

Die CONFINTEA V hat unmittelbar zwar keine neuen Entwicklungen auf dem Feld der Weiterbildung ausgelöst, jedoch das Bewusstsein für die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens aller Mitglieder der Gesellschaft und die Schaffung einer breiten Lernbewegung nachdrücklich verstärkt.

Es zeigen sich aber auch Felder, die in der deutschen Erwachsenenbildung bildungspolitisch künftig besser zu berücksichtigen sind. In der modernen Gesellschaft sieht sich der Einzelne immer öfter mit undurchschaubaren Transformationsprozessen konfrontiert, durch die sich auch die individuelle Zukunftsplanung immer schwieriger gestaltet. Die notwendige Mobilisierung aller Kompetenzpotentiale des Individuums macht die Entwicklung des Lernens der Menschen zu einem lebenslangen Prozess zu einer immer dringlicheren Aufgabe. Die zukünftige Entwicklung der deutschen Weiterbildung wird dabei in diskursiven Prozessen zwischen Staat und nichtstaatlichen Organisationen diskutiert und in Kooperation gestaltet werden müssen. Dabei sind neue Lernformen und neue Lernfelder zu erschließen und durch eine Reform der bestehenden Institutionen eine weitere Verbesserung ihrer Arbeitsfähigkeit zu erreichen. Die Kompetenzpotentiale der in der Weiterbildung Beschäftigten sind zu entwickeln und entsprechende Qualifizierungs- und Fortbildungmodelle aufzubauen. Die Vernetzung der unterschied-

lichen Bereiche ist sowohl von staatlicher als auch von nichtstaatlicher Seite weiterzuentwickeln. Vorhandene Netzwerke müssen unterstützt, weiter ausgebaut und transparenter gemacht werden. Ansätze dazu, das zeigt die vorliegende Erhebung, sind bereits in vielen Regionen vorhanden. Mit Blick auf das große Ziel „Lebenslanges Lernen für alle" ist eine systematische und zielgerichtet geförderte Weiterentwicklung dieser Ansätze unerlässlich.

Dem Austausch über künftig zu setzende bildungspolitische Prioritäten diente u.a. der im Mai 1999 am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung veranstaltete Workshop, bei dem Vertreter von Bund, Ländern, Wissenschaft und Verbänden die Ergebnisse der Erhebung diskutierten und den hier vorgelegten Bericht zum nationalen CONFINTEA V Follow-up konzeptionell abstimmten. Aus den Erhebungsergebnissen wie aus der Diskussion kristallisierten sich hinsichtlich derjenigen Weiterbildungsaspekte, in denen verstärktes politisches Engagement notwendig und auch bereits erkennbar vorhanden ist, insbesondere fünf Aspekte heraus:

- Verbesserung und Erweiterung des Zugangs zur Weiterbildung und der Beteiligung aller Bevölkerungsgruppen: Dies betrifft Maßnahmen zur Motivationsförderung, Werbung, Ansprache, aber auch angemessene Angebote, erschwingliche Preise und verwertbare Abschlüsse.
- Infra- und Supportstruktur: Hier geht es darum, vernünftige Informationssysteme und -möglichkeiten bereitzustellen, die Beratungstätigkeiten bei der Bildungsentscheidung und während des Lernens auszubauen sowie differenzierte Möglichkeiten für die Integration selbstgesteuerter Lernprozesse in institutionelle Angebote zu schaffen.
- Qualität und Qualifizierung: Wichtig sind hier die Fortbildung der Lehrenden, Qualitätsstandards und Qualitätssicherung, akzeptierte Systeme der Akkreditierung und Zertifizierung, institutionelle Qualitätsmanagementsysteme und die Partizipation der Lernenden bei der Qualitätsdiskussion.
- Vernetzung und Kooperation: Hier besteht die Herausforderung darin, die bestehende institutionelle Struktur der Erwachsenenbildung noch kooperativer zu gestalten, Angebote und Institutionen der Erwachsenenbildung mit anderen Bildungsbereichen (Hochschule, berufliche Ausbildung, Schule) inhaltlich und formal eng zu vernetzen, Übergänge und Abgleiche zu schaffen sowie Kooperationen mit den Unternehmen der Region in Fragen der Weiterbildung auszubauen bzw. zu entwickeln.
- Zeit für Weiterbildung: Hier geht es – wesentlich initiiert durch CONFINTEA V – darum, den Gedanken der Bildungsfreistellung um neue

inhaltliche und strukturelle Modelle einer „Bildungszeit“ zwischen Arbeitszeit und Freizeit zu erweitern.

Es ist erkennbar, dass bundesweit in dieser Richtung Initiativen auf staatlicher und nichtstaatlicher Seite vorhanden sind und zunehmen. Im Sinne von CONFINTEA V sollten diese Aktivitäten verstärkt verfolgt und gefördert werden. Die internationale Perspektive – durch CONFINTEA V maßgeblich in den Vordergrund gerückt – ermöglicht dabei wertvolle Vergleiche, lässt neue Wahrnehmungen und Erkenntnisse zu und liefert zugleich hilfreiche konkrete Anregungen für die Weiterentwicklung dieser Ansätze. Einem auch international geführten Austausch über die landesspezifisch gemachten Erfahrungen im Rahmen nationaler CONFINTEA V Follow-ups kommt deshalb hohe Bedeutung zu. Auf einer spezifisch diesem Ziel gewidmeten Veranstaltung der Europäischen Union in Brüssel wurde im Juni 1999 ein solcher Austausch für den europäischen Kontext ermöglicht. Von deutscher Seite wurden die im Rahmen des erwähnten nationalen CONFINTEA-Workshops erfolgten Positionsbestimmungen eingebracht.

Auf nationaler wie internationaler Ebene sind die Fortführung und Weiterentwicklung vorhandener und die Entwicklung neuer Ansätze in bildungspolitisch prioritären Bereichen unter Einbeziehung aller Beteiligten und Interessierten in einem übergreifenden diskursiven Prozess auch weiterhin zu leisten, durch den Entwicklungen transparent gemacht und – mit Blick auf die gemeinsamen Ziele einer verbesserten Weiterbildung im System ‚lebenslangen Lernens‘ – vorangetrieben werden.

Die vorliegende Momentaufnahme ist dabei ein Mosaikstein.

Anhang

I. Erhebungsschreiben und Fragebogen

An die
Mitglieder der KAW
an die
Mitglieder des AFW der KMK

Sehr geehrte Damen und Herren,

die UNESCO-Weltkonferenz zur Erwachsenenbildung im Juli 1997 in Hamburg (CONFINTEA ,97) hat der Weiterbildung in vielen Ländern der Erde wichtige Impulse gegeben. In vielen Ländern bestehen Aktivitäten zum „CONFINTEA Follow-up", der nationalen Nach- und Aufbereitung der Anregungen der Hamburger Konferenz.
In Deutschland haben Bund und Länder einen Arbeitskreis zum nationalen „CONFINTEA Follow-up" eingerichtet, in dem die wichtigsten Informationen zusammenlaufen und weiterführende Aktivitäten beraten werden. Das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) hat es – im Auftrag von Bund und Ländern und in Kooperation mit diesem Arbeitskreis – übernommen, für die Bundesrepublik Deutschland zu erheben, welche Aktivitäten und Entwicklungen im Kontext der „Hamburger Deklaration zur Erwachsenenbildung" zu verzeichnen sind.
Für diese Erhebung wurde die Hamburger Erklärung auf die im nationalen Rahmen wichtigsten Punkte konzentriert. Diese konzentrierte Sammlung von Stichpunkten befindet sich in der Anlage.
Unsere Anfrage an Sie als Mitglied der Konzertierten Aktion Weiterbildung bzw. des Ausschusses für Fort- und Weiterbildung der KMK richtet sich darauf, welche Aktivitäten in ihrem Organisationsbereich zu den in der Anlage aufgelisteten Aspekten der Hamburger Erklärung zu verzeichnen sind. Insbesondere bitten wir Sie um Beantwortung der Fragen:

– Zu welchen der Impulse der Hamburger Erklärung zur Erwachsenenbildung (siehe Anlage) finden im Bereich Ihrer Organisation bzw. Ihres Landes Aktivitäten statt bzw. werden oder wurden Aktivitäten entwickelt?

– Wo (Einrichtungen, Regionen etc.) finden diese Aktivitäten statt und wie sind sie dokumentiert?
– Welchen Umfang (Beteiligte, Finanzrahmen, Output) haben die Aktivitäten und auf welchen Zeitrahmen sind sie zugeschnitten?

Uns ist bewusst, dass unsere Anfrage für Sie möglicherweise einen nicht unbeträchtlichen Arbeitsaufwand bedeuten könnte. Wir bitten Sie trotzdem im Interesse der gemeinsamen Sache der weiterzuentwickelnden Erwachsenenbildung, die genannten Fragen zu den hier aufgelisteten Punkten zu beantworten. Ihre Antworten werden nicht nur in einen nationalen Report zum CONFINTEA Follow-up eingehen, der auch zukünftige bildungspolitische Setzungen beeinflusst, sondern sie werden zudem dokumentiert und verfügbar gemacht.

Am 26. Mai 1999 findet ein nationaler Workshop in Frankfurt/M. statt, in dem Ihre Antworten beraten werden, und Anfang Juni (2. – 4.6. in Brüssel) eine europäische Tagung, in die unsere deutschen Ergebnisse eingehen werden.

Wir bitten Sie daher herzlich, nach Durchsicht der acht in der Anlage aufgelisteten Punkte entsprechende Angaben für Ihren Organisationsbereich zu machen und bis zum 10. März 1999 an das DIE in Frankfurt/M., z.Hd. Frau Susanne Lattke, zu senden. Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

(Prof. Dr. E. Nuissl von Rein)

Anlagen:
– Stichpunkte Hamburger Erklärung
– Adressen der Angeschriebenen

Anlage:

CONFINTEA V FOLLOW-UP DEUTSCHLAND
Stichpunkte zur *Hamburger Deklaration zum Lernen im Erwachsenenalter* und der *Agenda für die Zukunft* der Fünften Internationalen Konferenz über Erwachsenenbildung, Juli 1997

Einleitung

Im Juli 1997 fand in Hamburg die UNESCO-Weltkonferenz über Erwachsenenbildung („CONFINTEA") statt, die mit der „Hamburger Deklaration zum Lernen im Erwachsenenalter" abschloss und eine „Agenda für die Zukunft" verabschiedete. In der „Agenda für die Zukunft des

Lernens im Erwachsenenalter“ sind zehn Themen aufgeführt, welche für die Mitgliedsstaaten der UNESCO von Bedeutung sind: Erwachsenenlernen und Demokratie, Rahmenbedingungen und Qualität des Lernens, universale Rechte auf Alphabetisierung und Grundbildung, Gleichberechtigung der Geschlechter, Veränderungen in der Arbeitswelt, Lernen im Bezug auf Umwelt, Gesundheit und Bevölkerungsentwicklung, Kultur, Medien und neue Informationstechnologien, Rechte und Aspirationen in unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen, wirtschaftliche Rahmenbedingungen und Verstärkung der internationalen Solidarität. Näheres enthält die Broschüre: CONFINTEA – Hamburger Deklaration – Agenda für die Zukunft, Hamburg 1998 (erhältlich über das UNESCO-Institut für Pädagogik in Hamburg und das Bundesministerium für Bildung und Forschung in Bonn).

Die jeweiligen nationalen Folgeaktivitäten zur CONFINTEA konzentrieren sich auf diejenigen Aspekte der Agenda und der Deklaration, welche im nationalen Rahmen von besonderer Bedeutung sind. Ein nationaler „Arbeitskreis CONFINTEA Follow-up“ hat die Agenda unter diesem Aspekt für Deutschland diskutiert und schlägt die Konzentration auf folgende Aspekte vor:

1. Partnerschaft, Vernetzung und Beteiligung

Die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts erfordern nicht nur die Beteiligung, Kompetenz und Kreativität aller Menschen, sondern auch deren partnerschaftliches Zusammenwirken. Dies betrifft auch die Organisationen, in denen und für die Menschen tätig sind. Hervorzuheben ist insbesondere

- die Partnerschaft zwischen Unternehmen, Verbänden und Bildungseinrichtungen in der Region, die Vernetzung von Bildungsaktivitäten unterschiedlicher Art und die Kooperation zum Ausbau einer flexiblen und leistungsfähigen Weiterbildung für alle;
- die Beteiligung aller Menschen an Aufgaben der Demokratie und des humanen Zusammenlebens, die Förderung der Übernahme von Ehrenämtern, die Unterstützung des Gemeinschaftssinnes;
- der Abbau von Vorurteilen und Diskriminierung, die Integration von Minderheiten in die Gesellschaft und das Verhindern des Ausschlusses von Personengruppen, interkulturelle Kooperation und Zusammenarbeit.

2. Zugang und Qualität

Ein flexibles leistungsfähiges Weiterbildungssystem erfordert einen offenen Zugang für alle und eine nachweisliche Qualitätssicherung. Alle erwachsenen Menschen haben das Recht, diejenige Weiterbildung zu

betreiben, die für ihre Interessen an Entfaltung und Qualifikationsverbesserung einschlägig ist. Dazu gehören insbesondere:
– Der Zugang zur Weiterbildung muss für alle Bevölkerungsgruppen offenstehen, Lernen muss für alle entsprechend ihrer Voraussetzungen möglich sein. Offene Lernzentren, offene Bibliotheken und differenzierte Lernarrangements in einem erweiterten Sinne sind zu einem durchlässigen und flexiblen System von Weiterbildungszugang zu entwickeln.
– Die Qualität der Weiterbildungsangebote ist systematisch zu verbessern, gemeinsame Qualitätskriterien sind zu entwickeln und sicherzustellen. Zur Qualitätssicherung gehört auch, die Vergleichbarkeit und Verwendbarkeit von Abschlüssen zu erreichen.

3. Zeit für Weiterbildung

Weiterbildung kostet Zeit, sie ist weder Freizeit noch Arbeitszeit, sondern ein neu dimensioniertes System von ‚Bildungszeit´. Lernen im Erwachsenenalter ist nur möglich, wenn Menschen Zeit für Bildung haben und Bildungsangebote den Zeitmöglichkeiten entsprechend entwickelt werden. Dazu gehören auch motivationsfördernde Maßnahmen, welche für die Menschen die Nutzung von Zeit zur Bildung einsichtig machen. Insbesondere bedeutsam sind:
– aufbauend auf der Garantie einer Grundbildung für alle angemessene Zeiten für die Weiterentwicklung von Bildung und Qualifikation;
– das Zusammenwirken aller Beteiligten in einem auf Weiterbildung fokussierten Zeitraum (Woche der Weiterbildung, ein Stunde pro Tag), um Weiterbildung zum alltäglichen Bestandteil des Lebens der Menschen zu machen;
– Wahrnehmung und Bedürfnisgerechtigkeit der Angebote durch die Menschen, Elemente einer ‚neuen Lernkultur´.

4. Gleichberechtigung der Geschlechter

Männer und Frauen sind nicht gleich, haben gesellschaftlich aber gleiche Rechte und Pflichten und bedürfen gleicher Chancen beim Lernen. Weiterbildung ist daher bei Zugang, Lernarrangements und Lernergebnissen so zu gestalten, dass beide Geschlechter gleiche Chancen und Möglichkeiten haben. Dazu gehört insbesondere:
– die Beachtung der Geschlechterfrage (‚Genderaspekt') in allen Bereichen der Weiterbildung, bei Fortbildung, bei Evaluation und Konzeption sowie
– die Übernahme gezielter Fördermaßnahmen für Frauen in Bereichen, in denen diese bisher einen Nachholbedarf oder geringere Chancen haben.

5. Beschäftigungsfähigkeit (employability)

Weiterbildung hat einen wesentlichen Anteil daran, dass erwachsene Menschen in einer Zeit sich zunehmend rascher verändernder Qualifikationsanforderungen so entwickeln können, dass sie stets angemessen „beschäftigungsfähig" sind. Weiterbildung kann gesellschaftlich nicht die Probleme des Arbeitsmarktes lösen, individuell aber die Voraussetzungen für eine angemessene Beschäftigungsfähigkeit ermöglichen. Weiterbildung ist von daher auch ein wesentlicher Faktor von Standortpolitik. Von Bedeutung sind insbesondere:

– regionale und lokale Integration von Weiterbildung in Standortpolitik;
– Vernetzung von Unternehmen, Bildungseinrichtungen und Organisationen zur Sicherung des Bezugs von Bildung und Beschäftigungsfähigkeit;
– Aufbau und Integration eines Systems von Beratung für Bildungs- und Qualifizierungsprozesse.

6. Bildung zur Zukunftsfähigkeit

Die Themen Umwelt, Gesundheit, Bevölkerungsentwicklung und Ernährung sind im Kontext der nachhaltigen Entwicklung eng miteinander verknüpft. Sie sind unerlässlicher Bestandteil von Weiterbildung, um die Zukunft und das zukünftige Überleben der Menschen sicherzustellen. Dazu gehören insbesondere:

– Bildung zur Kompetenz und zum Engagement im Zusammenhang mit Umwelt-, Energie- und Entwicklungsproblemen auszubauen;
– Bildung zu Bevölkerungsentwicklung, Familienleben, Gesundheitsförderung und Ernährungsfragen weiter zu entwickeln und umzusetzen;
– eine Vernetzung der Bildungsaktivitäten zu Umwelt, Gesundheit und Ernährung mit alltäglichen Fragen des Arbeitslebens und des Lebens im sozialen Umfeld.

7. Neue Technologien

Die Entwicklung der jüngeren Massenmedien (insbesondere des Fernsehens), medialer „Konserven" (insbesondere Videos) sowie der neuen Medien (digitaler Rechner, Internet etc.) sowie die sich abzeichnenden dynamischen Elemente ihrer Vernetzung erfordern neue Zugangswege der Weiterbildung. Es ist sicherzustellen, dass die Entwicklung der Medien keine Bevölkerungsgruppen ausschließt und unter humanen Aspekten handhabbar bleibt. Ein besseres Zusammenwirken der Medien, der neuen Informationstechnologien und der jeweiligen Organisa-

tionen zum Lernen im Erwachsenenalter ist daher zu entwickeln. Dazu gehört insbesondere:
– die Zugänglichkeit von Medien für das Lernen im Erwachsenenalter,
– die Vernetzung medialer Lernangebote mit selbst- und fremdorganisierten sozialen Lernprozessen,
– die Klärung rechtlicher und politischer Fragen der Nutzung von Medien in Lernprozessen,
– die Aufnahme von Medienkompetenz als einer wesentlichen Qualifikation für Lehrende und Lernende.

8. Internationalität

Globalisierung und Zusammenwachsen von Nationalstaaten finden nicht nur in Europa, sondern weltweit statt. Das Lernen von Menschen umfasst in diesem Kontext den Erwerb mehrerer Sprachen, Einsicht in interkulturelle Zusammenhänge und das Verständnis fremder Kulturen. Diese Entwicklung ist auch verbunden mit dem Entstehen grenzüberschreitender Regionen, institutioneller Netze, Unternehmenskomplexe und Kooperationen. Weiterbildung hat hier insbesondere folgende Aufgaben:
– die Vermittlung von Sprachkompetenzen und Kompetenzen des interkulturellen Verständnisses der Menschen,
– die Stärkung von nationaler, regionaler und globaler Zusammenarbeit und der Aufbau von Netzwerken zum Lernen im Erwachsenenalter,
– das Fördern eines Bewusstseins der Notwendigkeit internationaler Zusammenarbeit und des interkulturellen Verständnisses.

Die Bundesrepublik Deutschland ist willens, zu den hier genannten Akzenten zur Hamburger Agenda für die Zukunft des „Lernens im Erwachsenenalter" Aktivitäten zu entwickeln und Prozesse zielgerichtet zu fördern. Bereits zum jetzigen Zeitpunkt lassen sich vielfach Modelle, Projekte und Entwicklungsprozesse feststellen, welche die Empfehlungen der Hamburger Agenda im Bereich der deutschen Weiterbildung aufgreifen und umsetzen.

II. Liste der angeschriebenen Institutionen

Die Liste umfasst im Wesentlichen die in der Konzertierten Aktion Weiterbildung zusammengeschlossenen Organisationen sowie die im Hauptausschuss für Fort- und Weiterbildung der Kultusministerkonferenz vertretenen Ministerien. Darüber hinaus sind noch diejenigen Institutionen angeführt, deren Vertreter im Arbeitskreis zum CONFINTEA Follow-up an der Vorbereitung der Erhebung mitwirkten.

Adolf-Grimme-Institut

AKAD – Akademikergesellschaft für Erwachsenenbildung mbH

Arbeitsgemeinschaft katholisch-sozialer Bildungswerke

Arbeitskreis Deutscher Bildungsstätten

Arbeitskreis Universitäre Erwachsenenbildung e.V.

Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus

Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung der Freien und Hansestadt Hamburg

Bildungspolitische Abteilung des Hauptverbandes des Deutschen Einzelhandels

Bundesanstalt für Arbeit

Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben

Bundesarbeitskreis für Erwachsenenbildung

Bundesinstitut für Berufsbildung

Bundesministerium der Verteidigung

Bundesministerium des Innern

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Bundesministerium für Wirtschaft

Bundesverband der Deutschen Industrie e.V.

Bundesverband der Freien Berufe

Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V.

Bundesverband des Deutschen Groß- und Außenhandels e.V.

Bundesverband Deutscher Privatschulen

Bundesverband Deutscher Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Bundeszentrale für politische Bildung

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung

Deutsche Angestellten Gewerkschaft

Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung e.V.

Deutsche UNESCO-Kommission

Deutscher Beamtenbund

Deutscher Fernschulverband

Deutscher Frauenrat

Deutscher Gewerkschaftsbund

Deutscher Industrie- und Handelstag

Deutscher Kulturrat

Deutscher Landkreistag

Deutscher Sportbund

Deutscher Städte- und Gemeindebund

Deutscher Städtetag

Deutscher Volkshochschul-Verband

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung

Evangelische Trägergruppe für gesellschaftliche Jugendbildung

FernUniversität Hagen

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Hessisches Kultusministerium

Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung

Hochschulrektorenkonferenz

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie und Energie

Internationaler Bund für Sozialarbeit

Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt

Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung

Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg

Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft des Saarlandes

Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern

Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Weiterbildung des Landes Rheinland-Pfalz

Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Schleswig-Holstein

Ministerium für Frauen, Bildung, Weiterbildung und Sport des Landes Schleswig-Holstein

Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg

Ministerium für Schule und Weiterbildung, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen

Ministerium für Wirtschaft und Finanzen des Saarlandes

Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Verkehr des Landes Schleswig-Holstein

Niedersächsisches Kultusministerium

Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Verkehr

Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur

Norddeutscher Rundfunk / Arte

Rationalisierungskuratorium der Deutschen Wirtschaft e.V.

REFA Verband für Arbeitsgestaltung, Betriebsorganisation und Unternehmensentwicklung

Sächsisches Staatsministerium für Kultus

Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland

Senator der Freien Hansestadt Bremen für Bildung, Wissenschaft, Kunst und Sport

Senatsverwaltung für Arbeit, berufliche Bildung und Frauen, Berlin

Senatsverwaltung für Schule, Jugend und Sport, Berlin

Sozialministerium des Landes Mecklenburg-Vorpommern

Thüringer Kultusministerium

UNESCO-Institut für Pädagogik

Westdeutscher Rundfunk

Wirtschaftsministerium des Landes Baden-Württemberg

Wuppertaler Kreis e.V.

Zentralverband des Deutschen Handwerks

Zweites Deutsches Fernsehen – Kultur

III. Liste der am Redaktionsworkshop Teilnehmenden

Mechthild Bayer (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft)

Paul Bélanger (UNESCO-Institut für Pädagogik)

Ralph Bergold (Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung)

Lothar Bruckmeier (Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus)

Günther Dohmen (Vorsitzender der Konzertierten Aktion Weiterbildung)

Giesela Dybowski (Bundesinstitut für Berufsbildung)

Joachim Fronia (Europäische Kommission)

Anke Hanft (Universität Koblenz-Landau)

Peter Krug (Kultusministerkonferenz, Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Weiterbildung Rheinland-Pfalz)

Helmut Kuwan (Infratest Burke Sozialforschung)

Susanne Lattke (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung)

Bernhard Marohn (Bundesverband Deutscher Privatschulen)

Werner Mauch (UNESCO-Institut für Pädagogik)

Heinz Meyer (Adolf Grimme Institut)

Ekkehard Nuissl von Rein (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Universität Marburg)

Volker Otto (Deutscher Volkshochschul-Verband)

Christiane Schiersmann (Universität Heidelberg)

Hans-Jürgen Sperl (Bundesministerium für Bildung und Forschung)

IV. Weiterführende Literatur in Auswahl

a) Aktuelle Übersichtsliteratur zur deutschen Erwachsenenbildung

Diemer, V./Peters, O.: Bildungsbereich Weiterbildung. Rechtliche und organisatorische Bedingungen, Inhalte, Teilnehmer, Weinheim u.a. 1998

Dohmen, G.: Weiterbildung in Deutschland, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, Bonn 1997

Nuissl, E./Pehl, K.: Erwachsenenbildung in Deutschland, Frankfurt/M. 1999

Wittpoth, J.: Recht, Politik und Struktur der Weiterbildung. Eine Einführung, Baltmannsweiler 1997

b) Aktuelle deutsche Literatur im Kontext

Antrag der SPD-Fraktion: Lebensbegleitendes Lernen auf eine neue Grundlage stellen – die Weiterbildung zum vierten Bildungsbereich weiterentwickeln. Bundestagsdrucksache 13/10814 (27.05.1998)

Arbeitsgruppe Kultur und Lebenswelt (Hrsg.): Dialoge zwischen den Geschlechtern, Frankfurt/M. 1995

Bayer,M./Faulstich, P./Krohn, M. (Hrsg.): Zukunftskonzepte der Weiterbildung, Weinheim, München 1998

Beyer, A. (Hrsg.): Nachhaltigkeit und Umweltbildung, Hamburg 1998

Beyersdorf, M., u.a. (Hrsg.): Umweltbildung. Theoretische Konzepte, empirische Erkenntnisse, praktische Erfahrungen, Neuwied, Kriftel 1998

Blättner, B./Borkel, A./Venth, A. (Hrsg.): anders leben lernen. Beiträge der Erwachsenenbildung zur Gesundheitsförderung, Frankfurt/M. 1996

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Delphi-Befragung 1996/1998. „Potentiale und Dimensionen der Wissensgesellschaft – Auswirkungen auf Bildungsprozesse und Bildungsstrukturen". Endbericht, Bonn 1998

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Selbstgesteuertes Lernen. Dokumentation zum KAW-Kongress vom 4. bis 6. November 1998 in Königswinter, Bonn 1999 a

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Weiterbildungsinstitutionen, Medien, Lernumwelten. Rahmenbedingungen

und Entwicklungslungshilfen für das selbstgesteuerte Lernen, Bonn 1999 b

BMBFT – Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie: Zehn Diskussionspunkte zur CONFINTEA, Bonn 1997

Derichs-Kunstmann, K.: Von der Inszenierung des Geschlechterverhältnisses zur geschlechtergerechten Didaktik. Konstitution und Reproduktion des Geschlechterverhältnisses in der Erwachsenenbildung, Bielefeld 1999

DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund: Allianz des Aufbruchs – Plattform Weiterbildung, in: Gewerkschaftliche Bildungspolitik 5-6/1998, S. 4-6

Dohmen, G.: Das lebenslange Lernen. Leitlinien einer modernen Bildungspolitik, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, Bonn 1996

Dröll, H.: Weiterbildungspolitik in Deutschland, Frankfurt/M. 1999

Faulstich, P., u.a.: Weiterbildung für die 90er Jahre. Weinheim 1992

Gnahs, D.: Handbuch zur Qualität in der Weiterbildung. Stand, Perspektiven, Praxis, Frankfurt/M. 1996

Hamburger Deklaration zum Lernen im Erwachsenenalter – Agenda für die Zukunft, Broschüre, Hamburg 1997

Hamburger Manifest zur Weiterbildung, März 1998

Internationalisierung. Themenschwerpunkt in: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung II/1999

Knoll, J. H. (Hrsg.): Internationales Jahrbuch der Erwachsenenbildung, Band 26 (Schwerpunktthema: CONFINTEA), Köln 1998

Kultusministerkonferenz: Dritte Empfehlung zur Weiterbildung, Bonn 1997

Meisel, K. (Hrsg.): Veränderungen in der Profession Erwachsenenbildung. DIE Materialien für Erwachsenenbildung 12, Frankfurt/M. 1997

Nahrstedt, W., u.a.: Neue Zeitfenster für Weiterbildung. Temporale Muster der Angebotsgestaltung und Zeitpräferenzen der Teilnehmer im Wandel, Bielefeld 1998

Nuissl, E. (Hrsg.): Standortfaktor Weiterbildung, Bad Heilbrunn 1995

Nispel, A./Stang, R./Hagedorn, F. (Hrsg.): Pädagogische Innovation mit Multimedia. 3 Bände, Frankfurt/M.: DIE 1998

Positionen zur Weiterbildungspolitik. Themenschwerpunkt in: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung IV/1998

Rein, A. von (Hrsg.): Medienkompetenz als Schlüsselbegriff, Bad Heilbrunn 1996

Teilnehmer/-innen in der Erwachsenenbildung. Themenschwerpunkt in: Report – Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung 35/1995

c) Datenquellen

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Grund- + Strukturdaten, Ausgabe 1998/1999, Bonn 1998

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 1999, Bonn 1999

BSW VI – Berichtssystem Weiterbildung VI. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, Bonn 1996

BSW VII – Berichtssystem Weiterbildung VII. Erste Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in den alten und neuen Bundesländern, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn 1999

DIE – Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.): Bibliographie zur Erwachsenenbildung. Deutschsprachige Literatur, Frankfurt/M., erscheint jährlich

DIE – Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.): Volkshochschul-Statistik, Frankfurt/M., erscheint jährlich

Europäische Kommission (Hrsg.): Schlüsselzahlen zum Bildungswesen in der Europäischen Union, Luxemburg 1997

Forschungsprojektdatenbank FoDokAB des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (URL: http://iab.de)

Forschungsprojektdatenbank FORIS des Informationszentrum Sozialwissenwissen, Bonn (URL: http://www.bonn.iz-soz.de)