Weiterbildung und DQR – Eine schwierige Beziehung

Neue Initiative für ein Konzept zur Einbeziehung non-formal und informell erworbener Kompetenzen in den DQR

Seit dem 22. März 2011 liegt eine erneute Überarbeitung des Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (DQR) vor. Er ist ausgerichtet und erprobt an den Qualifikationen des Regelsystems des deutschen Bildungswesens und soll dabei helfen, in Deutschland erworbene Qualifikationen national und international vergleichbar zu machen. Die Abschlüsse und Leistungen der Weiterbildung haben in diesem Kontext bisher nur sehr eingeschränkt Berücksichtigung gefunden (Aufstiegsfortbildung, Nachholen von Schulabschlüssen im zweiten Bildungsweg). Diese geringe Beachtung ist immer wieder kritisiert worden (vgl. z.B. DIE Zeitschrift, H. II/2010, S. 7, und Schwerpunktthema »Herausforderung DQR«, H. III/2011).

Nun haben das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Kultusministerkonferenz (KMK) die Initiative ergriffen und ein Konzept zur Einbeziehung non-formal und informell erworbener Kompetenzen in den DQR vorgelegt. Kernkomponenten dieses Konzepts sind zwei Arbeitsgruppen mit Experten der allgemeinen bzw. der beruflichen Weiterbildung, die im Juni 2011 ihre Arbeit aufgenommen haben. Die Leitung der Arbeitsgruppen liegt bei den Leitern der zuständigen Institute, Prof. Friedrich Hubert Esser (für das Bundesinstitut für Berufsbildung/BIBB) und Prof. Ekkehard Nuissl von Rein (für das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung/DIE).

Schon die gemeinsame Erörterung der informell und der non-formal erworbenen Kompetenzen erscheint vielen Experten problematisch. Wie bei den formalen Bildungsgängen ist ein Großteil der non-formalen Bildung curriculumbasiert und abschlussbezogen. Die gemeinsame Klammer zwischen formal und non-formal ist die Didaktisierung und professionelle Unterrichtung durch eigens ausgebildete Personen. Die informellen Lernprozesse erfolgen hingegen in Eigenregie der Lernenden, gegebenenfalls unterstützt durch nicht pädagogisch geschulte Personen (z.B. Eltern, Freunde), und sind in aller Regel unorganisiert im Sinne von didaktischer Gestaltung. Die Nähe zwischen formal und non-formal ist deutlich größer als die zwischen non-formal und informell. Informelle Lernprozesse finden im Übrigen auch im Vollzug formaler wie non-formaler Lernprozesse statt. Die Kopplung von non-formal/informell entwertet daher tendenziell die in vielen non-formalen Bildungsprozessen eingebrachte Professionalität, die keinen Vergleich mit der in formalen Bildungsprozessen eingebrachten scheuen muss.

Die Sichtbarmachung von non-formal erworbenen Kompetenzen ist in vielen Fällen gar nicht nötig, weil die Kompetenzen über Zertifizierungsprozesse schon sichtbar gemacht worden sind. Nach dem AES (*Adult Education Survey*) 2010 (www.bmbf.de/pub/trendbericht_weiterbildungsverhalten_in_deutschland.pdf) endet knapp ein Viertel aller Weiterbildungsaktivitäten mit irgendeiner Form von Zertifizierung (5 % staatlich anerkannte Abschlüsse, 14 % Zertifikat mit bundesweiter Gültigkeit, 5 % sonstiger Leistungsnachweis). Auch von den Weiterbildungsveranstaltungen, die nur mit einer Teilnahmebescheinigung enden, kann zumindest die Zahl der Unterrichtsstunden (workload) angegeben werden, so dass auf dieser Basis auch eine Bewertung vorgenommen werden kann. Ein großer Teil dieser Veranstaltungen wird auf der Basis vorgegebener Curricula durchgeführt und weist somit ähnliche Standards auf wie die zertifizierte non-formale und die formale Bildung. Für diesen Typus von Weiterbildung ist zumindest eine bedingte Sichtbarkeit gegeben.

Nur für jenen Typus von Weiterbildung, der zwar unter Anleitung, aber nicht curriculumbasiert stattfindet, ist die Frage der Sichtbarmachung unbedingt relevant. Zu nennen sind hier zum Beispiel die »weicheren« Formen der betrieblichen Weiterbildung (Lernen am Arbeitsplatz, Coaching, Qualitätszirkel etc.) oder Formen der politischen und kulturellen Bildung. Die lebhafte Diskussion macht deutlich, dass Handlungsbedarf besteht bei der Validierung und Zertifizierung der non-formal bzw. besonders der informell erworbenen Kompetenzen. Das heißt, es bedarf eines Zwischenschrittes, um diese Kompetenzen EQR- bzw. DQR-fähig zu machen. Es geht um Prozesse, die mit dem Vergleich von Qualifikationen im Sinne des DQR nichts zu tun haben. Wie der internationale Vergleich belegt, gibt es in Deutschland in diesem Sektor einen großen Nachholbedarf (vgl. Dehnbostel, P./Seidel, S./Stamm-Riemer, I. (2010): Einbeziehung von Ergebnissen informellen Lernens in den DQR – eine Kurzexpertise. Bonn/Hannover, Download unter www.deutscherqualifikationsrahmen.de). Der DQR-Prozess wird im Herbst zu einem Zwischenstand gelangen, der dann in den europäischen Kontext zurückgespielt wird. Das bedeutet, dass die Erörterungen auf den Haupt- und Nebengleisen noch weitergehen werden.

Dieter Gnahs (DIE)

www.deutscherqualifikationsrahmen.de

Weiterbildung im Betrieb

Projekt »WeLL« stellt reichhaltige Datenbasis zur Verfügung

Weiterbildung im betrieblichen Kontext ist der größte Teilbereich der Weiterbildung. Nach neuesten Ergebnissen des Adult Education Survey (AES) aus dem Jahr 2010 (vgl. DIE Zeitschrift, H. III/2011, S. 10) finden 59 Prozent aller Weiterbildungsaktivitäten während der Arbeitszeit statt oder werden mindestens teilweise durch den Arbeitgeber finanziert.

Daher liegt es nahe zu untersuchen, wie das betriebliche Umfeld und die persönliche Situation von Arbeitnehmer/inne/n die Entscheidung für die Teilnahme an Weiterbildung beeinflussen. Im Projekt »WeLL – Berufliche Weiterbildung als Bestandteil Lebenslangen Lernens«, das das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) zusammen mit drei Kooperationspartnern durchgeführt hat, wurden umfassende Daten erhoben, mit denen solche Fragen beantwortet werden können. 98 Betriebe aus verschiedenen Bundesländern und Branchen wurden zu ihrem Engagement und zu ihren Personalentscheidungen in der Weiterbildung befragt. In einer Längsschnittuntersuchung wurden die Erwerbsbiographien und persönlichen Informationen von Arbeitnehmer/inne/n der befragten Betriebe in vier aufeinanderfolgenden Jahren (2007–2010) erhoben; beteiligt waren jeweils etwa 5.000 Befragte; von mehr als 3.000 Personen liegen zusammenhängende Informationen zu Arbeitsleben und Weiterbildungsverhalten über den ganzen Untersuchungszeitraum vor. Erhoben wurden berufliche Weiterbildungen in Form von Seminaren, Lehrgängen und Kursen, aber auch informelle Weiterbildungen wie Tagungen oder Unterweisungen am Arbeitsplatz.

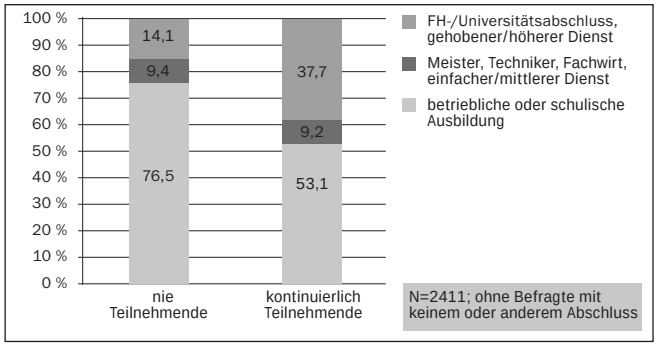
Im Folgenden werden erste Ergebnisse der Auswertung für den Zeitraum 2008–2010 vorgestellt. 2010 haben drei Viertel der Befragten an einer betrieblichen Weiterbildung teilgenommen. Knapp die Hälfte hat einen Lehrgang besucht, unabhängig davon, ob die Weiterbildung von einem externen Anbieter oder vom eigenen Unternehmen durchgeführt wurde. Ungefähr ein Viertel hat sich ausschließlich durch informelle Maßnahmen beruflich weitergebildet. Die Teilnahme an allen Formen betrieblicher Weiterbildung hängt neben anderen Kriterien vom Alter der Beschäftigten ab. Im Alter zwischen 35 und 50 Jahren ist die Beteiligungsquote mit 75 Prozent am höchsten, bei den Befragten unter 35 Jahren liegt die Teilnahmequote mit 74 Prozent nur wenig darunter. Beschäftigte über 50 Jahre nehmen deutlich seltener an betrieblicher Weiterbildung teil, die Teilnahmequote liegt mit 68 Prozent sieben Prozentpunkte unter der Quote der 35- bis 50-Jährigen.

Mit den Paneldaten ist ein Blick auf die Weiterbildungsaktivitäten über einen längeren Zeitraum möglich. Sieht man auf insgesamt drei Jahre Erwerbstätigkeit zurück, so zeigt sich, dass etwa ein Fünftel (20,5 %) der 2.676 Befragten, für die über drei Wellen Daten vorliegen, zwischen Herbst 2007 und 2010 jedes Jahr mindestens an einer Weiterbildung teilgenommen hat (kontinuierlich Teilnehmende). Über ein Viertel der Befragten (26,4 %) hat jedoch in diesem Zeitraum an keiner organisierten Weiterbildung teilgenommen (nie Teilnehmende). Mehr als die Hälfte (53,2 %) nahm in einem Dreijahreszeitraum in ein bis zwei Jahren an mindestens einem Seminar teil.

Die Abbildung zeigt die Qualifikationsstruktur der nie und der kontinuierlich Teilnehmenden im Vergleich. Unter den kontinuierlich Teilnehmenden sind deutlich mehr Absolvent/inn/en einer (Fach-)Hochschule bzw. im gehobenen oder höheren Beamtendienst als unter den nie Teilnehmenden, während dort die Arbeitnehmer/innen mit betrieblicher Ausbildung stärker vertreten sind. Dieses Ergebnis entspricht dem bekannten Zusammenhang, dass höher Gebildete sich auch stärker an Weiterbildung beteiligen. Diese und andere Phänomene können mit dem reichen Material des Projekts zu Erwerbs- und Weiterbildungsbiographien, Arbeitszufriedenheit, soziodemografischen Hintergründen und betrieblichen Kontextbedingungen der Weiterbildungsbeteiligung tiefergehend untersucht werden. Künftige Analysen werden sich u.a. mit den individuellen Verläufen der Beteiligung sowie mit den betrieblichen Einflussfaktoren beschäftigen.

Elisabeth Reichart/Christina Weiß (DIE)

Abb.: Nie Teilnehmende und kontinuierlich Teilnehmende an betrieblicher Weiterbildung in den zurückliegenden drei Jahren nach beruflicher Qualifikation.



Quelle: WeLL-Erhebungen 2008–2010; eigene Berechnungen

Das Projekt wurde von der Leibniz-Gemeinschaft finanziert und vom DIE zusammen mit dem Rheinisch-Westfälischen Institut für Wirtschaftsforschung (RWI) Essen, dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Nürnberg und infas – Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH durchgeführt. Informationen im FDZ Methodenreport 61, online unter http://doku.iab.de/fdz/reporte/2010/MR_07-10.pdf.

Ein Qualifikationsrahmen für die Weiterbildung

DIE veranstaltet Expertenworkshop »Kompetenzen von Lehrenden in der Weiterbildung«

Unter der Überschrift »Kompetenzen von Lehrenden in der Weiterbildung – auf dem Weg zu einem sektoralen Qualifikationsrahmen für die Weiterbildung« hat das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) im Juli 2011 rund 20 Expert/inn/en zu einem Workshop eingeladen. Ziel war es, zum einen relevante Akteure aus der Weiterbildungslandschaft zusammenzuführen, um konstruktiv miteinander die Bemühungen um eine gemeinsame Professionalisierungsstrategie wieder aufzunehmen, und zum anderen die Kompetenzorientierung als gemeinsame Basis für Professionalisierungsbemühungen unterschiedlicher Art zu erörtern. Dabei wurden bereits bestehende Professionalisierungsansätze vorgestellt und auf ihre Anschlussfähigkeit hin diskutiert. Mitarbeiter/innen des DIE stellten ein Konzept für einen Qualifikationsrahmen zur Diskussion, wie es derzeit in einem vom DIE koordinierten europäischen Bildungsprojekt namens »Qualified to Teach« (QF2teach) entwickelt wird. Dieses richtet sich nach der Struktur des Europäischen Qualifikationsrahmens für Lebenslanges Lernen (EQR) und setzt dort an den Levels 5 und 6 an. Die Expert/inn/en waren eingeladen, das vorgestellte Konzept kritisch zu reflektieren und Verbesserungsvorschläge zu formulieren. Einig waren sich alle, dass mit diesem Konzept grundsätzlich ein richtiger Weg eingeschlagen wird, nämlich kompetenzorientiert und orientiert an den Lernergebnissen zu denken, wie es auch im EQR angelegt ist. Diskutiert wurde auch darüber, welche weiteren Schritte nötig sind, um zu einer systematischen Professionalisierung der Weiterbildung zu gelangen. Die Anerkennung von bereits erworbenen Kompetenzen spielt hier ebenso eine Rolle wie Qualifizierungsangebote, in denen festgelegte Kompetenzstandards vermittelt werden können. Wiederholt wurde auf dem Workshop betont, dass ein kompetenzbasierter Qualifikationsrahmen als Instrument einer Professionalisierungsstrategie zwar ein gutes Potenzial aufweist, aber von der Realität noch weit entfernt ist. Um das Potenzial eines Qualifikationsrahmens voll entfalten zu können, bedarf es einer Einigung über die konkrete inhaltliche Ausgestaltung dieses Instruments. Es bestand Konsens darüber, dass eine proaktive Handlungsweise der Weiterbildung selbst wichtig ist, um auf zukünftige Anforderungen vorbereitet zu sein. Ausgehend von internationalen Entwicklungen werden auf bildungspolitischer Ebene Kompetenzorientierung und kompetenzorientierte Qualifikationsrahmen zunehmend forciert. Umso wichtiger ist es für die Weiterbildungspraxis, beizeiten aus ihrer Sicht die zentralen Kriterien und Eigenschaften zu formulieren. Eine Orientierung am Europäischen Qualifikationsrahmen wurde von den Expert/inn/en als Option erkannt, die Chancen für eine gemeinsame Professionalisierungsstrategie der deutschen Weiterbildungslandschaft bietet und insbesondere zu höherer Mobilität und Flexibilität beitragen könnte.

In einem nächsten Schritt soll ein gemeinsames Positionspapier unter Einbeziehung der gesamten Trägerlandschaft erstellt und gemeinsam verabschiedet werden. Es kann die Grundlage bilden für die notwendige Entwicklungs- und Implementierungsarbeit, die im Rahmen eines breit angelegten nationalen Projekts erfolgen sollte. Drei wesentliche Anforderungen an einen künftigen konsensfähigen sektoralen Qualifikationsrahmen lassen sich bereits jetzt mit den Begriffen »Zugänglichkeit«, »Transparenz« und »Perspektiven« umschreiben:

- Er soll in der Handhabung praxistauglich sein und nicht ein potenziell exkludierendes Expertenwerkzeug sein (Zugänglichkeit).
- Er soll die Kompetenzanforderungen der Praxis realitätsnah widerspiegeln und es ermöglichen, bestehende Qualifizierungsangebote dazu in Beziehung zu setzen (Transparenz).
- Schließlich soll er eine gezielte berufliche Weiterentwicklung und Höherqualifizierung der Praktiker erleichtern, einschließlich der Eröffnung von Anschlussmöglichkeiten an Hochschulqualifikationen (Perspektiven).

Der Expertenworkshop hat gezeigt, dass zu einer tragfähigen Professionalisierungsstrategie viele Bausteine gehören. Das DIE wird den Dialog mit möglichst vielen Akteuren aus Wissenschaft, Praxis und Politik fortsetzen.

Susanne Lattke/Anne Strauch (DIE)

Qualifizierung des europäischen Bildungspersonals

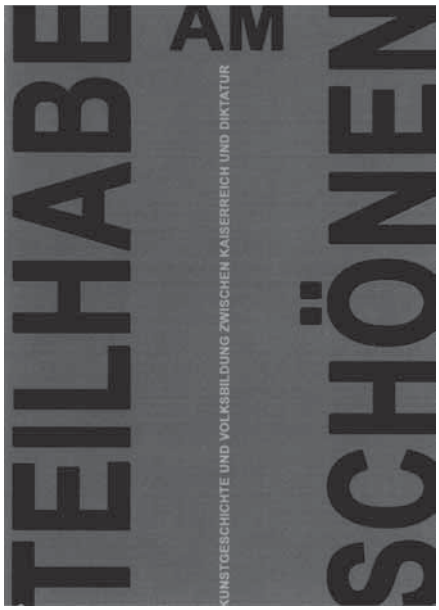
Die Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA-BIBB) bietet Weiterbildner/inne/n aktuell eine neue Homepage zum EU-Bildungsthema »Professionalisierung des Bildungspersonals«. Die EU Kommission hat dieses Thema zu einem Schwerpunkt der bildungspolitischen Strategie 2020 erklärt und legt daher einen Schwerpunkt auf die berufliche Entwicklung des Bildungspersonals. Die NA-BIBB hat dazu Informationen sowie Projektbeispiele und -ergebnisse zusammengestellt. Außerdem bietet die Agentur zum Thema »Qualifizierung durch Mobilität – Berufliche Lernaufenthalte im Ausland für Berufsbildungspersonal« einen neuen Flyer an. *DIE/BP*

www.na-bibb.de/professionalisierung_des_bildungspersonals_1736.html

www.na-bibb.de/leonardo_da_vinci_304.html?PAGE=artikel_detail&artikel_id=256

Historische Tagung zur »Teilhabe am Schönen«

Das provokativ vieldeutige Zitatschnipsel von Fritz Wichert bildete den Titel der DFG-geförderten Tagung zur Interaktion von Kunstgeschichte, Museologie und Erwachsenenbildung im späten Kaiserreich und in der Weimarer Republik, die im Juli im Museum für Gegenwartskunst in Siegen stattfand. Neuartig an dieser Veranstaltung waren die Vielfältigkeit der Forschungen, die zu dieser historischen Themenstellung vorgestellt wurden, und der Versuch, transdisziplinäre Annäherungen in den Vorträgen und den anschließenden Diskussionen herzustellen. Die unterschiedlichen Perspektiven – Rekonstruktion staatlicher Konzepte, regionaler und lokaler Ansätze, medialer Vermittlungsformen – sowie die theoretischen Konzepte in der Kunstvermittlung erlauben thematische Verschränkungen, die, so ist zu hoffen, vom Veranstalter weiter vertieft und in der Zukunft zusammengeführt werden können. Für eine weit gefasste Bildungsgeschichte bedeutete die Tagung auch die Möglichkeit, Konzepte und Pläne und die Realisierungsbemühungen vor Ort stärker in ihren Differenzen begreifbar zu machen und disziplinübergreifende Forschungsperspektiven einer lokalen und regionalen Kulturgeschichte zu eröffnen. In diesem Sinne ist zu hoffen, dass es außer der Dokumentation der Tagung, die von den Organisatoren Joseph Imorde und Andreas Zeisig geplant ist, perspektivisch zu systematisierenden, interdisziplinären, historischen Forschungsvorhaben kommt.



Klaus Heuer (DIE)

Bilanz der empirischen Forschung zur politischen Bildung

Der Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten (AdB) hat vor zwei Jahren in Trägerschaft für den Bundesausschuss politische Bildung (bap) und gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) das Forschungsprojekt »Praxisforschung nutzen – Politische Bildung weiterentwickeln« in Gang gesetzt. Ziel des Projekts, das von der Erziehungswissenschaftlerin Dr. Helle Becker (Essen) geleitet wurde, war die Gewinnung und Nutzbarmachung empirischer Erkenntnisse für die außerschulische politische Bildung. Fragestellungen waren u.a., welcher Bedarf an politischer Bildung im Einzelnen besteht, welche Motive bei der (Nicht-)Teilnahme eine Rolle spielen, wie von der Politik abgeschreckte Bevölkerungskreise aus der Reserve zu locken sind und welche Wirkungen sich in dem breiten Veranstaltungsspektrum der außerschulischen Bildung erzielen lassen.
Mit dem Projekt wurde der Versuch unternommen, eine Bilanz der empirischen Forschung zur außerschulischen politischen Jugend- und Erwachsenenbildung in Deutschland der letzten zehn Jahre aufzustellen.
Der nun auf einer CD vorliegende Bericht (Teil I) umfasst eine Bestandsaufnahme des Forschungsstandes sowie eine Analyse ausgewählter wissenschaftlicher Befunde zur politischen Bildung. Eine annotierte Literaturliste (Teil II) dokumentiert die recherchierten empirischen Untersuchungen zur politischen Bildung und zu angrenzenden Bereichen, die für Theorie, Praxis und Forschung nutzbar gemacht werden könnten. *DIE/BP*

Die CD ist beim AdB kostenlos erhältlich; Ergebnisse stehen auf den Homepages www.adb.de und www.bap-politischebildug.de zum Download bereit.

Weiterbildung: Master »Alphabetisierung und Grundbildung«

Zum Wintersemester 2012/13 startet ein weiterer Jahrgang des Weiterbildungs-Masters »Alphabetisierung und Grundbildung« an der PH Weingarten. Die Konzeption dieses Studiengangs ist das Ergebnis der Zusammenarbeit mehrerer Hochschulen und des Bundesverbandes Alphabetisierung und Grundbildung e.V. (BVAG) im Rahmen des Verbundforschungsprojektes PROFESS. Er ist Teil eines Projekts, das verbindliche Standards für Tätigkeiten im Bereich Alphabetisierung und Grundbildung etablieren soll. Die PH Weingarten bietet mit diesem Studiengang die bundesweit einmalige Möglichkeit, sich in diesem Bereich auf dem Niveau eines Master of Arts weiterzubilden.
Das Weiterbildungsangebot wendet sich u.a. an Kursleitende und Planende in der Alphabetisierung an Volkshochschulen und in BAMF-Integrationskursen mit Alphabetisierung für Migrant/inn/en. Berufsbegleitend studiert werden in vier Semestern u.a. Förderdiagnostik, Schriftsprachvermittlung sowie Lernberatung. Teilnehmen können Berufstätige mit Hochschulabschluss in Pädagogik, DaF/DaZ, Psychologie oder Sozialwissenschaften und mindestens einjähriger Berufserfahrung. *DIE/BP*

www.ph-weingarten.de/stag

Voneinander lernen über Grenzen hinweg

Internationale Konferenz und Abschiedsvorlesung von Ekkehard Nuissl an der Universität Duisburg-Essen

Unter dem Titel »Adult Education: from Internationalisation to Transnationalisation and Denationalisation« fand am 15. Juli 2011 in Essen die Abschlusskonferenz des DAAD-Gastlehrstuhls an der Fakultät für Bildungswissenschaften der Universität Duisburg-Essen statt. Die meisten der Professor/inn/en, die ihn seit Oktober 2007 mit ihrer Persönlichkeit und ihrer Arbeit belebt hatten, waren angereist, um die Tagung zu gestalten.

In seiner Eröffnungsrede resümierte der Initiator der Gastprofessur und des Studienganges EMAE, Prof. Dr. Dr. h.c. Ekkehard Nuissl von Rein, die Aktivitäten der Vergangenheit. Darunter fallen nicht nur die zahlreichen Seminare, die angeboten wurden, sondern auch drei internationale Konferenzen, die Wissenschaftler/innen aus der ganzen Welt nach Essen gebracht haben. Auch die zahlreichen Exkursionen waren von Bedeutung, insbesondere diejenigen nach Brüssel, bei denen Studierende und Interessierte die Möglichkeit hatten, die Funktionen und Arbeitsweisen europäischer Institutionen kennenzulernen und mit europäischen Vertretern aus dem Bereich Lebenslanges Lernen in Kontakt zu treten. Welche Bereicherung die verschiedenen Perspektiven und Erfahrungshorizonte der Gastprofessor/inn/en aus der ganzen Welt für Studierende, aber auch deutsche Wissenschaftler/innen darstellen, wurde auf der Abschlusstagung noch einmal besonders deutlich. Der Tag wurde durch verschiedene Dialogformen gegliedert, wodurch Konferenzteilnehmende und -gestalter bei Vorträgen, Debatten und runden Tischen in einen fruchtbaren Austausch kamen.

Als Referent/inn/en sorgten die Professor/inn/en Licinio C. Lima (Portugal), Katarina Popovic (Serbien), Alan Tuckett (Großbritannien), Paul Bélanger (Kanada), Arne Carlsen (Dänemark), Simona Sava (Rumänien), Hans G. Schuetze (Kanada), Paolo Federighi (Italien), Maria Slowey (Irland) sowie Esther Oliver (Spanien), Rick Flowers (Australien) und André Schläfli (Schweiz) dafür, dass nicht nur eine Vielzahl verschiedener Länderperspektiven dargestellt, sondern auch übergreifende Diskurse auf europäischer und internationaler Ebene deutlich wurden. Ein fingiertes Streitgespräch zwischen Katarina Popovic und Licinio Lima spitzte hierzu einleitend Positionen zu: Hat die internationale Erwachsenenbildung ihre humanistischen und demokratischen Werte aufgegeben? Ist die Verbindung mit ökonomischen Zielsetzungen Zeichen für Selbstaufgabe oder Realpolitik? Ist die internationale Erwachsenenbildung zu realistisch/visionär oder nicht realistisch/visionär genug? Auf diese – nicht abschließend zu beantwortenden – Fragen nahmen die sich anschließenden Fachbeiträge alle in unterschiedlicher Weise Bezug. Die Tatsache, dass die Anwesenden aus 19 verschiedenen Ländern kamen, machte die Diskussion besonders anregend. Was nicht nur bei der Abschlusstagung, sondern auch und vor allem bei den bisherigen Angeboten auffiel: Der Gastlehrstuhl und seine verschiedenen Inhaber/innen haben es auf unvergleichbare Weise immer wieder geschafft, Studierende mit den Wissenschaftler/inne/n, den Entscheider/inne/n und den relevanten Stakeholdern im internationalen Feld zusammenzubringen. So war auch bei der Abschlusstagung wieder ein bunter Mix aus Studierenden und Beschäftigten aus Wissenschaft und Praxis anwesend und – durch das sehr öffnende Veranstaltungsformat – beteiligt.

Dass die Konferenz im »Unperfekthaus« in Essen stattfand – einem herausragenden Kulturtreffpunkt, in dem Kunstschaffende die Möglichkeit bekommen, zu arbeiten und zugleich ihre Arbeiten zu zeigen –, unterstrich, dass es den Initiatoren darum ging und geht, gemeinsam in einen lernenden Austausch zu treten, der nicht geplant werden kann, sondern durch viel Interesse und gute Ideen entsteht.

Prof. Ekkehard Nuissl von Rein hat die Universität Duisburg-Essen mit seiner Emeritierung zum 15. Juli 2011 verlassen. In den zahlreich vorgetragenen Würdigungen seiner Arbeit hoben deutsche und ausländische Kolleg/inn/en insbesondere die ihm zu verdankende Etablierung eines europäisch-internationalen Lehr- und Forschungsschwerpunktes in Duisburg-Essen hervor. Seine Abschiedsvorlesung rundete den gelungenen Tag ab. Passend zum Tagungsthema analysierte er in seiner »Farewell Lecture« in einem sehr persönlichen Rückblick die Schwierigkeiten, den persönlichen und fachlichen Gewinn, aber auch die Risiken, die mit internationaler Arbeit in der Erwachsenenbildung untrennbar verbunden sind. Den Risiken zum Trotz: Es bleibt zu hoffen, dass diese so bereichernde Dimension der Erwachsenenbildungs-Wissenschaft auch in Zukunft die gebührende Beachtung in Lehre und Forschung findet.

Susanne Lattke (DIE)/ Christina Müller (UDE)

Foto: Stefanie Jütten

Professor Ekkehard Nuissl von Rein verabschiedet sich vom Fachgebiet Erwachsenenbildung der Universität Duisburg-Essen

Orientierung für die weltweite Erwachsenenbildung

VIII. Weltversammlung »A WORLD WORTH LIVING« des ICAE

Die Aufgabe, die sich im Juni in Malmö/Schweden stellte, war in jeder Hinsicht schwierig. Da war zunächst die logistische Herausforderung, über 700 Teilnehmer/innen aus mehr als 80 Ländern zu versammeln. Diese Aufgabe wurde hervorragend gelöst. Da war aber, vielleicht mehr noch, die Aufgabe, neue Orientierung zu finden für die weltweite Bewegung der Jugend- und Erwachsenenbildung angesichts einer Fülle von Herausforderungen, von den Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise über die Folgen des Klimawandels bis hin zur wachsenden Ungleichheit zwischen arm und reich.

Ein schwieriger Anspruch an die Tagung bestand auch darin, eine neue inhaltliche Ausrichtung des Internationalen Rates für Erwachsenenbildung (ICAE), des Dachverbandes der nicht-staatlichen Jugend- und Erwachsenenbildung, zu finden. Unterstützt durch dvv international hatten die inhaltlichen Vorbereitungen auf einem Strategieworkshop im Sommer 2010 in Bonn begonnen. Vier Themenfelder wurden identifiziert, die auf so genannten »Virtuellen Seminaren« im Frühjahr 2011 näher definiert wurden und die dann die Grundstruktur der Veranstaltung lieferten:

- Erwachsenenbildung als Recht und Beruf – Die Follow-up-Prozesse zu den internationalen Übereinkommen wie Millenium Development Goals (MDGs), Education for All (EFA) und CONFINTEA.
- Lebenslanges Lernen für Nachhaltigkeit in Zeiten des Klimawandels.
- Kein Recht auf würdige Arbeit ohne Recht auf Bildung.
- Nordic Folkbildning und weltweite Herausforderungen.

Die Themen waren gut gewählt, sie umreißen in der Tat einige der wichtigsten Herausforderungen, vor denen die Erwachsenenbildung steht: Wie können wir unsere Stimme erheben, um in den relevanten Prozessen der globalen Politik gehört zu werden? Welches sind unsere Forderungen insbesondere in Bezug auf das Jahr 2015, wenn die Erreichung der ambitiösen Zielsetzungen bilanziert werden wird? Wie können wir uns in zentralen Themenfeldern verorten, wie es der Klimawandel oder die soziale Frage fraglos sind? Und schließlich: Wie können wir innovative und erfolgreiche Konzepte nutzen, die es in den verschiedenen Weltgegenden gibt? Die Fragen lagen auf dem Tisch, und viele der in Plenarveranstaltungen und Workshops debattierten Ansätze lohnen der Weiterverfolgung, etwa die Nutzung von EFA und CONFINTEA für die nationale Lobbyarbeit in Asien oder Südosteuropa. Auch die Ansätze, die es weltweit in der Umweltbildung gibt, verdienen Aufmerksamkeit. Problematisch wurde es erst, wenn hieraus Handlungsperspektiven für die ICAE entwickelt werden sollten. So gelang es dem Kongress kaum, strategische Zielsetzungen zu definieren oder konkrete Projekte anzustoßen, mit denen sich ICAE in der globalen Debatte bemerkbar machen kann. Offenkundig wurden zudem die sehr eingeschränkten Ressourcen, über die der Rat verfügt und die der Größe der Aufgabe in keiner Weise angemessen sind.
Am Ende bleibt die Erkenntnis, dass die Welt der Jugend- und Erwachsenenbildung in den verschiedensten Kontexten eine Reihe von interessanten Ansätzen und Erfahrungen zu bieten hat, die mit dazu beitragen können, die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts lokal, national und international zu bewältigen. Trotz aller institutionellen Schwäche vermittelte dies eine nicht geringe Zuversicht in die eigene Stärke.

Uwe Gartenschlaeger
(stellvertr. Leiter von dvv international)

www.icae2.org

Gutachter für Grundtvig

Im Rahmen des Programms für lebenslanges Lernen (PLL) der Europäischen Kommission werden Förderanträge und Endberichte für den Programmbereich GRUNDTVIG (allgemeine Erwachsenenbildung) extern bewertet. Für diese Tätigkeit sucht die Nationale Agentur Bildung für Europa Gutachter/innen. Gesucht werden für die Aktionen GRUNDTVIG-Lernpartnerschaften, Workshops und In-Service-Training. Voraussetzung sind grundlegende Kenntnisse der europäischen Erwachsenenbildung, detaillierte Kenntnisse in der deutschen nichtberuflichen Erwachsenenbildung sowie Vertrautheit mit dem europäischen Bildungsprogramm GRUNDTVIG. *DIE/BP*

www.na-bibb.de

»Education Europe«

EU-Kommission schlägt neues Bildungsprogramm vor

Ende Juni hat die Kommission der Europäischen Union einen Budgetplan für die Jahre 2014 bis 2020 vorgelegt, der unter anderem das Bildungs- und Kulturprogramm »Education Europe« beinhaltet. Dieses neue Programm soll bisher eigenständige Bereiche integrieren und zukünftig die Unterprogramme des lebenslangen Lernens (Erasmus, Comenius, Grundtvig und Leonardo), das Jugendprogramm »Youth in Action« sowie die internationalen Aspekte der Hochschulbildung (Erasmus Mundus) zusammenfassen. Durch die Zusammenlegung und den Wegfall von Unterprogrammen sollen Synergie-Effekte und Vereinfachung erzielt werden. Es sind drei Schwerpunkte geplant, u.a. die Förderung transnationaler Mobilitätsmaßnahmen sowie die Unterstützung von Kooperationen zwischen Bildungseinrichtungen und der Arbeitswelt. Das Gesamtbudget für »Bildung Europa« soll 15,2 Milliarden Euro betragen. Der Kommissions-Vorschlag wurde an die weiteren EU-Organe zur Stellungnahme weitergeleitet. *DIE/BP*

http://ec.europa.eu/budget/reform/index_en.htm

Transatlantische Unterschiede und Gemeinsamkeiten

Über die Erwachsenenbildungsforschung in den USA und Kanada

Wer von Europa aus nach Nordamerika kommt, wird einige kulturelle Unterschiede feststellen. Diese Beobachtung ist mindestens seit Alexis de Tocqueville für die Bereiche Politik und Religion bekannt. Wie sieht dies aber für die Erwachsenenbildungsforschung aus? Hiervon kann man einen guten Eindruck bei der jährlichen Adult Education Research Conference (AERC) und der Canadian Association for the Study of Adult Education (CASAE) in Nordamerika bekommen. Diese gemeinsame Konferenz der US-amerikanischen und kanadischen Forscher/innen im Bereich Erwachsenenbildung fand dieses Jahr vom 9. bis 12. Juni in Toronto am bekannten Ontario Institute for Studies in Education (OISE) statt. Die über 300 Teilnehmer/innen, konnten bei rund 100 Vorträgen, Symposien und Roundtables sowie mit einem fast tausendseitigen Tagungsband einen breiten Überblick über die transatlantischen Forschungsansätze und -aktivitäten erhalten (www.adulterc.org).

Foto: Bernd Käpplinger

Transparentes Auditorium in Toronto: Erwachsenenbildungskonferenz für Kanada und Nordamerika

Aber wie ist es nun um die transatlantischen Unterschiede und Gemeinsamkeiten in der Erwachsenenbildungsforschung bestellt? Auf den ersten Blick wirken die Unterschiede sehr groß. Wurde doch zum Beispiel die Tagung eingangs mit Plenumsvorträgen zu dem Thema »Confronting the State: Resistence, Repression and Adult Learning« eröffnet. Die mit großem Applaus im Auditorium gewürdigten linkspolitisch gefärbten Beiträge von Nachwuchswissenschaftler/inne/n zeigten exemplarisch auf, wie aktivistisch sich anscheinend große Teile der nordamerikanischen Erwachsenenbildung und Forschung verstehen. Hier ist die Entstehung der Erwachsenenbildung aus sozialen Bewegungen heraus noch viel präsenter als in Europa. Vielleicht auch, weil die Institutionalisierung und Professionalisierung der Erwachsenenbildung schwächer ausgeprägt ist? Das Selbstverständnis vieler Forscher/innen geht dahin, sich als Teil einer Bewegung, eines »Social Movement«, zu begreifen. Derart »bewegt« boten sich aber trotzdem – oder gerade deswegen – viele Lernanlässe. Inspirierend war zum Beispiel die große Diversität der Lernangebote. Pre-Conference Workshops zu Querthemen, Popular Economics und Transnationaler Migration gehörten genauso mit ins Programm wie ein parallel zu den Vorträgen laufendes Filmfestival. Gleichzeitig gibt es ein Interesse an internationalen Perspektiven und Austausch in englischer Sprache, was sich im Abschlusspanel der Tagung zeigte, in dem Vertreter/innen von fast allen Kontinenten etwas zum Stand der Erwachsenenbildung ihrer jeweiligen Heimatregion berichteten. Es wurde an mehreren Stellen deutlich, dass verschiedene Themenbereiche, wie die Programmplanung oder auch die Literalitätsforschung, in Nordamerika mit ähnlichen Fragestellungen wie in Deutschland diskutiert werden (vgl. z.B. Caffarella/Daffron: »Model Building in Planning Programs: Blending Theory and Practice«). Dies sollte dazu ermutigen, die Erwachsenenbildungsforschung weiter zu internationalisieren.

Gegenwärtig fehlt es auf beiden Seiten des Atlantiks noch an Wissen um den Forschungsstand der jeweils anderen Scientific Community. Nordamerikanische Literatur aus dem Bereich Erwachsenenbildung wird in Deutschland nur wenig zitiert, und umgekehrt sieht es ähnlich aus. Letzteres gilt im besonderen Maße, wenn die Forschungsliteratur aus Deutschland nicht in englischer Sprache vorliegt. Hier über Kooperationen, gemeinsame Tagungen und Forschungsaufenthalte eine dichtere Vernetzung herzustellen, verspricht einen fruchtbaren Ertrag – für beide Seiten.

Alisha Heinemann (Universität Hamburg)/ Bernd Käpplinger (HU Berlin)

Wie gelingt induktive Theorie-Praxis-Vermittlung?

Lehrforschungsprojekt an einer Fachschule für Arbeitserziehung

Um zukünftige Arbeitserzieher/innen auf die konkrete Berufspraxis vorzubereiten, bedarf es einer anwendungsorientierten Verknüpfung zwischen Theorie und Praxis. Aus diesem Grund wird an der Fachschule für Arbeitserziehung in Heidelberg ein Lehrforschungsprojekt durchgeführt. Diese Fachschule ist Teil des Bildungszentrums Heidelberg, in dem Fort- und Weiterbildungsangebote in sozialen Berufen wahrgenommen werden können.

Das halbjährige Lehrforschungsprojekt wird in einer Klasse im zweiten Ausbildungsjahr durchgeführt; die 22 Schüler/innen sind zwischen 20 und 50 Jahren alt. Zum Thema Erziehungsstile verfolgt das Projekt die Fragestellung: »In welcher Beziehung stehen Erziehungsstil und Milieuzugehörigkeit?« Zur Beantwortung werden Interviews zum Thema geführt und ausgewertet.

Nach Adorno sollte Unterricht ergebnisoffene, legitime Aufgaben stellen, die zu integren Reflexionen und Lösungen anregen und auch außerhalb des Unterrichts relevant sind. Methodisch-didaktisch bedeutet dies, dass sich die Lehrperson auf die Ergebnisse der Lernenden einlässt und vorstrukturierende Lernziele vermeidet. Dies impliziert weiterhin, dass die Lehrperson, auch in der Erwachsenenbildung, als Moderator und Berater fungiert. So kann die Theorie-Praxis-Vermittlung unterstützt und die Motivation der Lerner gestärkt werden. Deshalb ist das Projekt induktiv angelegt, auf rein instruktive Lehrphasen wird verzichtet.

In der ersten Phase erarbeiten sich die Schüler/innen das Fachwissen anhand von erziehungswissenschaftlichen und soziologischen Fachtexten selbst. Die Ergebnisse bilden die Grundlage für die Erarbeitung der Interviewfragen. Eine zweite, ebenfalls induktiv angelegte Phase, bereitet die Durchführung der Interviews vor. Um Regeln zu formulieren, die bei einem Interview oder einem Beratungsgespräch beachtet werden sollten, analysieren die Schüler/innen ein Fernsehinterview und interviewen sich anschließend unter Beachtung dieser Regeln selbst zu aktuellen Themen.

Bei der Reflexion der Interviews stehen vor allem der Gesprächsverlauf sowie Vor- und Nachteile verschiedener Frageformen zur Diskussion. In der abschließenden didaktischen Kernphase werden die endgültigen Interviewfragen zum Thema Erziehungsstile erstellt, indem die Ergebnisse aus den analysierten Interviews sowie das Fachwissen aufeinander bezogen werden. Nachdem die Schüler/innen jeweils eine Person ihres persönlichen Umfelds interviewt haben, wird das empirische Material hinsichtlich der Fragestellung ausgewertet präsentiert. Gemäß einer anwendungsorientierten Theorie-Praxis-Vermittlung sollen die Lernenden die Erfahrungen und Forschungsergebnisse, die gewonnenen wurden, auf mögliche problemhaltige Situationen der zukünftigen Berufspraxis beziehen und pädagogische Lösungsmöglichkeiten diskutieren. Das vorgestellte Projekt belegt das Potenzial induktiv und forschungsmethodologisch orientierter Unterrichtskonzepte für die Vermittlung professioneller Kompetenzen und anwendungsbezogenen Fachwissens.

Richard Heath (Fachschule für Arbeitserziehung in Heidelberg)

Neue Zeitschriften für den Bildungssektor

»zeitschrift für didaktik der gesellschaftswissenschaften«

Die zdg ist Ende 2010 zum Schwerpunktthema »Wissen« erstmals erschienen. Sie versteht sich als gemeinsames wissenschaftliches Forum für die Didaktiken der Geographie, Geschichte, Politik und Wirtschaft. Die wissenschaftliche Qualität wird durch ein double-blind Peer-Review-Verfahren und einen nach Disziplinen besetzten Beirat verbürgt. Die Herausgeber Prof. Dr. Peter Gautschi (PH Zentralschweiz), Prof. Dr. Tilman Rhode-Jüchtern (Universität Jena), Prof. Dr. Wolfgang Sander (Universität Gießen) und Prof. Dr. Birgit Weber (Universität Köln) wollen die fachdidaktischen Diskurse vernetzen und Synergien für die Forschung der Fachdidaktiken schaffen.

www.wochenschau-verlag.de/zdg

»Zeitschrift für Bildungsforschung«

Im VS Verlag für Sozialwissenschaften erscheint seit Mai 2011 die »Zeitschrift für Bildungsforschung« (ZBF). Sie ist das Organ der Österreichischen Gesellschaft für Forschung und Entwicklung im Bildungswesen und offen für alle wissenschaftlichen Fachrichtungen, die Bildungsprozesse, -einrichtungen oder -systeme zum Gegenstand haben. Sie ist peer-reviewed und versteht sich als Medium einer methodisch offenen und interdisziplinär orientierten Bildungsforschung. Mit Beiträgen, die Innovationen im Bildungswesen anregen, zur Diskussion stellen, begleiten und theoretisch absichern will sie dessen evidenzbasierte Weiterentwicklung unterstützen. Der 19-köpfige Beirat ist mit Bildungsforschern aus Österreich, Deutschland und der Schweiz besetzt, das Herausgeberteam bilden die Professor/inn/en Ferdinand Eder (Universität Salzburg), Herbert Altrichter (Universität Linz) und Angelika Paseka (Universität Hamburg).

www.zbf-digital.com

Generationenwechsel in der Weiterbildung

Tagung der LAAW: »Den Stab erfolgreich übergeben«

Die »Landesarbeitsgemeinschaft für eine Andere Weiterbildung« LAAW NRW e.V. ist ein Zusammenschluss von knapp 50 Weiterbildungseinrichtungen in Nordrhein-Westfalen. Alle Einrichtungen sind nach dem Weiterbildungsgesetz NRW anerkannt und haben ein spezifisches Profil. In ihrer Gesamtheit decken sie das gesamte Spektrum von allgemeiner, politischer, beruflicher und kultureller Weiterbildung sowie der Familienbildung ab.

Die diesjährige zweitägige Frühjahrstagung der LAAW im Juni in Schloss Gnadenthal bei Kleve stand ganz im Zeichen des demografischen Wandels und der Frage, wie die zumeist kleineren Mitgliedseinrichtungen der LAAW den mit dem Wandel verbundenen Anforderungen konstruktiv und innovativ begegnen können. Denn, so hob Friedhelm Jostmeier, Geschäftsführer der LAAW, einleitend hervor, für die Einrichtungen sei der demografische Wandel kein abstrakter bevölkerungsstatistischer Befund. In etlichen Einrichtungen stehe in den nächsten Jahren ein Generationenwechsel beim pädagogischen und beim Leitungspersonal an. Frauen und Männer, die zum Teil seit der Gründung der LAAW Anfang der 1980er Jahre dabei seien, machen ihre Plätze frei. Für alle Beteiligten sei dies eine große Herausforderung. Es stünden Fragen der Weitergabe von Wissen und Know-how, Werten und Traditionen wie auch der Schaffung von Freiräumen für Veränderungen und Neuorientierungen sowie Fragen der Gestaltung von Ausstiegen aus dem und Einstiegen in das Berufsleben an.

Gleichzeitig ist der demografische Wandel als gesellschaftliches Phänomen in den Einrichtungen zu einem Schwerpunkt des Nachdenkens über neue Zielgruppen, Angebotsformen und damit einhergehende Erfordernisse der Organisationsentwicklung und Kooperation mit Partnern aus dem relevanten Umfeld avanciert.

Der LAAW ist es gelungen, eine äußerst anregende und ertragreiche Tagung zu veranstalten, aus der alle Teilnehmenden vielfältige Impulse mitnehmen konnten. Moderiert wurde die Veranstaltung durch den Organisationsberater Helmut Freitag. In den Workshops am ersten Tag ging es um konkrete Fragen des Generationenwechsels in den Einrichtungen, aber auch um Angebote, Formate und Teilnehmende, um Vernetzung und Netzwerkarbeit sowie um das Thema Autonomie und Anpassung, also um Profile und Gestaltungsspielräume der Anderen Weiterbildung.

Am darauffolgenden Tag diskutierte die LAAW die Ergebnisse der Arbeitsgruppen vom Vortag mit Sylvia Löhrmann, Ministerin für Schule und Weiterbildung des Landes NRW. Hierzu eingeladen war auch Karin Dollhausen vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) als Vertreterin der Fachwissenschaft.

In dem Round-Table-Gespräch bestätigte sich nochmals, dass der heute nicht nur in den Einrichtungen der Anderen Weiterbildung, sondern auch in anderen Trägerbereichen anstehende Generationenwechsel frühzeitig erkannt und sorgfältig vorbereitet sein muss. Die konstruktive Bewältigung des Wandels in den Einrichtungen, so wurde deutlich gemacht, ist im weiteren Sinn ein zentral bedeutsamer Beitrag zur Erhaltung und Entwicklung von Angebotsstrukturen und Beteiligungsmöglichkeiten im Kontext des lebenslangen Lernens in einer pluralisierten und individualisierten Gesellschaft. Nicht zuletzt ist damit auch die (Landes-)Politik herausgefordert, die Einrichtungen im Übergang durch gezielten Support zu unterstützen.

Karin Dollhausen (DIE)

www.laaw-nrw.de

Kompetenzmanagement in der Behindertenhilfe

Projekt zur Personalentwicklung

Seit Juli 2010 wird im Franz-Sales-Haus in Essen das vom Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderte Projekt »Bildungsprozessmanagement für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Leitungsverantwortung in einer Behinderteneinrichtung« (Programm »rückenwind – für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft«) durchgeführt, das das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) im Hinblick auf die Entwicklung und Implementierung eines Kompetenzmanagementsystems wissenschaftlich begleitet. Zielsetzung des Projekts ist es, die Anforderungsprofile der Arbeitsbereiche und die Kompetenzen aller Mitarbeiter zu erfassen und mit dem künftigen Bedarf abzugleichen. So soll Leitungskräften der Entwicklungs- und Bildungsbedarf transparent gemacht werden, damit sie Bildungsmaßnahmen gezielt einsetzen können.

In den letzten Monaten wurde unter wissenschaftlicher Begleitung und Beratung gemeinsam an der Entwicklung eines organisationsspezifischen Kompetenzmodells gearbeitet, welches die Grundlage für ein Kompetenzmanagementsystem und den darin enthaltenen wichtigen Prozess der Kompetenzerfassung und -bewertung bildet. Der unter Beteiligung der Leitungskräfte in Workshops fertiggestellte Rahmen stellt nun die Arbeitsgrundlage für den Kompetenzerhebungsbogen dar. Anhand der Skalierung »Einsteiger – Kenner – Könner – Experte« werden die relevanten Kompetenzen bewertet und Entwicklungsbedarf abgeleitet. Um das Verfahren zu optimieren, findet zurzeit ein Testdurchlauf mit einigen wenigen Arbeitsbereichen statt, bevor es flächendeckend im gesamten Unternehmen eingesetzt wird. *Anne Strauch (DIE)*

Weitere Informationen zum Projektfortschritt: www.franz-sales-haus.de