

weiter bilden

DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| S | O | W | O | H | L | A | L | S | A | U | C | H | U | N |
| B | E | D | I | N | G | T | K | O | M | P | L | E | X | I |
| T | Ä | T | V | I | E | L | F | Ä | L | T | I | G | W | E |
| D | E | R | N | O | C | H | T | R | O | T | Z | A | L | L |
| E | R | B | E | D | E | N | K | E | N | Ü | B | E | R | F |
| O | R | D | E | R | U | N | G | A | M | B | I | G | U | I |
| T | Ä | T | S | C | H | W | A | R | Z | W | E | I | S | S |
| G | R | A | U | U | N | W | Ä | G | B | A | R | W | A | H |
| R | H | A | F | T | I | G | K | E | I | T | U | N | W | I |
| E | D | E | R | L | E | G | B | A | R | D | I | V | E | R |
| S | I | T | Ä | T | U | N | S | C | H | A | R | F | S | I |
| C | H | T | W | E | I | S | E | E | N | T | S | C | H | E |
| I | D | U | N | G | A | L | T | E | R | N | A | T | I | V |

Der »Zwang zur Häresie«
Im Gespräch mit Hans-Georg
Soeffner

Ambiguität in
Lehr-Lernprozessen
Bedeutung für Lehrkräfte

Das eigene Leben erzählen
Biografiearbeit und Ambigui-
tätstoleranz

AUSGABE 4 — 2023

Tagungsmappe mit Beiträgen von - Michael Topp: Internationale Projekte lebenslangen Lernens Lifelong Learning Festival - UNESCO Global Network of Learning Cities; Shanghai/ hybrid, 30. Oktober bis 3. November 2023 - Peter Brandt: Robert, der Katzentisch und die Zukunft der Weiterbildung; Erste Nationale Weiterbildungskonferenz, Berlin, 14.-15.11.2023 - Brigitte Bosche: Unternehmen als Nachfrager von Weiterbildung - 3. DIALOG -Raum des DIALOG -Praxisnetzwerks für Wissenstransfer und Innovation, online, 10. November 2023

Schlagworte: Tagungsmappe

Zitiervorschlag: *Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) (Hrsg.) (2023). Tagungsmappe, 30(4), 42-44, Bielefeld: wbv Publikation. <https://doi.org/10.3278/WBDIE2304W015>*

E-Journal Einzelbeitrag

von: Michael Topp, Peter Brandt, Brigitte Bosche

Tagungsmappe

aus: Uneindeutigkeit (WBDIE2304W)

Erscheinungsjahr: 2024

Seiten: 42 - 44

DOI: 10.3278/WBDIE2304W015

Internationale Projekte lebenslangen Lernens

Lifelong Learning Festival – UNESCO Global Network of Learning Cities, 30. Oktober bis 3. November 2023, Shanghai/hybrid

MICHAEL TOPP

Das zehnjährige Jubiläum des »UNESCO Global Network of Learning Cities« (GNLC) stand im Zeichen von digitaler Grundbildung, Inklusion und Nachhaltigkeit in und von Städten weltweit. Gemeinsame Ausrichter des Jubiläumsevents waren das UNESCO-Institut für Lebenslanges Lernen (UIL) und die Pädagogische Universität Ostchina (ECNU) in Shanghai. Teilnehmende Kommunen und Kooperativen berichteten an vier Tagen vor Ort und online von vielen internationalen Bildungsprojekten. Klima-neutrale Schulgebäude und »Klima-Bildung« auf dem Lehrplan in Hamburg, eine Bündelung nachhaltiger und inklusiver Stadtentwicklungsprojekte für Athen, die Integration von lebenslangem Lernen und Nachhaltigkeit als Aktionsplan für Shanghai und die öffentliche Bücherei im kanadischen Edmonton als inklusiver Lern-, Lehr- und Begegnungsort in Kooperation mit den First Nations waren einige der kurzweilig präsentierten, breit gespannten Themen.

Besonders anregend war das Panel zu »Learning Inclusion in a Digital Age« (LIDA), einem von 2020 bis 2023 Erasmus+-geförderten Bildungsprojekt mit vier Partnerinstitutionen in Norwegen, Italien, Portugal und dem Vereinigten Königreich. Die Projektpartner haben sich auf die Fahnen geschrieben, gefährdeten Minderheiten (*vulnerable minorities*) wie Migrant*innen oder Menschen mit Behinderungen

gemäß ihres Mottos »belonging and finding a voice in a changing Europe« mit Hilfe des digitalen Erzählens eine Stimme und damit soziale Teilhabe zu geben. Pip Hardy und Tony Sumner von *Pilgrim Projects* (VK) haben gezeigt, wie die Befähigung zu *Digital Storytelling* zum weltweiten Verbinden, Austausch und (nicht nur beruflichen) Weiterkommen im Leben funktionieren kann – Anregungen für eine Hilfe zur Selbsthilfe und ermutigende Bildungsmaßnahmen mit Software-Tools auf der guten Seite des Internets! Die selbst erstellten digitalen Geschichten mit gemeinsamen medialen Komponenten sind dabei so individuell wie ihre Erzähler*innen und Produzent*innen in Personalunion. Es sind publizierte kurze First-Person-Videos in meist schlichtem, möglichst barrierefreiem Design, bestehend aus Stand- oder animierten Bildern mit Erzählstimme, kontrastreichen großen Untertiteln in verschiedenen Sprachen, unterlegter Musik und optional eingebetteten Videoclips. Menschen erzählen hier selbst, was sie bewegt; zugleich manifestieren sie es von einem Narrativ zu einer Geschichte mit Essenz. Auch das Urheberrecht etwa in Bezug auf die Fremdbenutzung von Bildern war laut Website Bestandteil der Projekt-Workshops.

Diese erstmaligen Digital-Storytelling-Workshops (DSW) hatten insgesamt 188 Teilnehmende aus europäischen sozialen Netzwerken oder berufsbildenden Schulen aller vier Partnerländer, bestehend aus Menschen mit Schutzbedürfnis oder Auszubildenden sowie Erwachsenenbildner*innen. Demonstriert wurden beeindruckende Teilnehmenden-Stories: »A future with Autism?« von David Gill sowie »No stories to tell« der Lehrenden Rita Luís basieren auf händischen Zeichnungen oder Grafiken, »Memories of a faraway land« von Fatemeh

A. auf Fotos. Die DSW brachten 70 Geschichten hervor, anzuschauen auf → www.lidalearn.net/stories/.

Alle professionellen und nicht-professionellen Teilnehmenden der Partnerländer sind von dem großen Potenzial digitalen Storytellings überzeugt – insbesondere für das formale und non-formale lebenslange Lernen: Die Möglichkeit zur Nutzung eigener Kreativität und der Erlangung von Schreib- und digitalen Kompetenzen seien wertvoll für die persönliche und berufliche Weiterentwicklung. Methodik, Wissen um und Lehr-Lern-Ressourcen für Digital Storytelling und kollegiale Lerngemeinschaften »gegenseitiger Bildung« (*mutual education*) mit dem Erlernen von Sensibilisierung für kulturell angemessene Verhaltensweisen werden weiterentwickelt. Die neue Lernplattform <https://lidastories.net> gilt dafür zugleich als Teil und zukunftssträchtige Fortsetzung.

Die vielfältigen Events, Vorträge und Vorstellungen zeigten, wie lebendig das Netzwerk der *Learning Cities* ist. In diesem Sinne kann das zehnjährige Jubiläum als Rückblick auf das Erreichte, vor allem aber als Zwischenschritt zum selbstgesteckten Ziel gesehen werden, Städte bis 2030 nachhaltig aufzustellen und allen Menschen Gelegenheiten zum lebenslangen Lernen zu bieten.

Mehr Informationen zum Festival unter

→ [HTTPS://TIP.DE/CKG05](https://tip.de/ckg05)

Robert, der Katzentisch und die Zukunft der Weiterbildung

Erste Nationale Weiterbildungskonferenz, Berlin, 14.–15.11.2023

PETER BRANDT

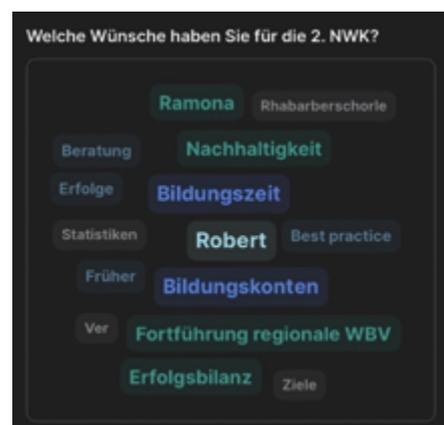
Ob es das jemals gegeben hat, dass zwei Bundesministerien gemeinsam eine Weiterbildungskonferenz veranstalteten und ihre höchsten Repräsentanten auch leibhaftig anwesend waren? Mitte November in Berlin war dafür eine namhafte Premiere. Bettina Stark-Watzinger und Hubertus Heil gaben sich im Futurium die Ehre und blieben über ihr obligatorisches Grußwort hinaus sogar für ein längeres Podiumsgespräch. Die von den beiden Ministerien BMBF und BMAS gemeinsam mit 17 Partnern seit 2019 laufende Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) war der Rahmen, von dem aus mit der Konferenz ein Fenster zur (ansonsten nicht beteiligten) Fachwelt und Öffentlichkeit geöffnet wurde (knapp 400 Teilnehmende). Man sollte die bildungshistorische Dimension dieses Events nicht unterschätzen, belegt sie doch einen bislang ungekannten gemeinsamen Blick und eine ungewohnte Aufmerksamkeit für Weiterbildung.

In der Umsetzung der Konferenz haben die Veranstalter den integrativen Blick auf die Weiterbildung zuweilen vermissen lassen. So schienen sich die gemeinsamen Perspektiven vor allem auf die betriebliche Weiterbildung und diejenigen Branchen zu beziehen, in denen die Sozialpartner besondere Gestaltungsmacht haben. Die Kernbotschaft des ersten Podiums zur »Weiterbildungsrepublik« war dann auch vor allem diese: Angesichts dramatischer Zukunftsherausforderungen wie Fachkräftemangel,

Digitalisierung, Transformationsbedarfen und Vertrauensverlust in die Demokratie ist die Weiterbildung bei den Sozialpartnern in den besten Händen. Verbände, Träger und Personal der Weiterbildung kamen kaum vor. Nennenswerte Regulierungs- oder Koordinierungserwartungen wurden nicht an die Politik adressiert, bestenfalls der Wunsch, funktionierende geförderte Formate (Weiterbildungsverbände und -mentoren) auf Dauer zu stellen. Ansonsten gefielen sich die Architekten der »Weiterbildungsrepublik« im Beschwören von Konsens und im Bestärken des bisher gemeinsam Erreichten.

Dass die Keynote dann vom bekannten Münchner Soziologen Armin Nassehi übernommen wurde, war eine zweite Merkwürdigkeit. Er umriss zwar – äußerst unterhaltsam – die aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen, für die Bildung und Weiterbildung wichtig sind, doch für eine Strategie der Weiterbildung vermochte das wenig beizutragen. Hierfür wäre wohl ein Input aus der Weiterbildungsfor schung geeigneter gewesen, in dem Evidenzen z. B. zum Teilnahmeverhalten oder zu regionalen Kooperationen hätten Wege weisen können.

In parallelen Workshops und mit einem zweiten Podium, an dem auch Andrea Nahles für die Bundesanstalt für Arbeit (BA) teilnahm, änderte sich das Bild zugunsten großer Fachlichkeit. Hier wurde auch die nicht-betriebliche Weiterbildung (beruflich und allgemein) sichtbar und die Expertise des Fachpublikums hörbar, so dass daraus einige Anregungen für die Zukunft der NWS hervorgingen – um nur eine Auswahl zu nennen: Öffnung der gesetzlichen Regelungen der Aufstiegsfortbildung zum SGB III; breitere Anerkennung von Kompetenzen; Infrastrukturen für konsistente Karrierepfade des Weiterbildungspersonals unter



Bei der Schlussfrage gesellte sich zu »Robert« auch noch »Ramona« – Genderngerechtigkeit musste offenbar sein.

Berücksichtigung von weiterbildungsspezifischen Referenzrahmen wie das GRETA-Kompetenzmodell; Erhöhung der Bundesdurchschnittskostenätze für Lehrkräfte; Empowerment für das Leitungspersonal in der Weiterbildung zur Bewältigung der Transformationsherausforderungen.

Ein Gedanke, geäußert von Podiumsteilnehmerin S. Stützle-Leinmüller an Tag eins, blieb bis zum Schluss das meistzitierte Wohlfühlmotiv im Umfeld großer Begriffe wie »Weiterbildungskultur« und »Weiterbildungsrepublik«: dass Weiterbildung endlich »vom Katzentisch an den Haupttisch« gelassen werde.

Allgemeinplätze wie diese waren vielleicht auch der Grund für kreativ-subversives Beteiligungsverhalten des Publikums am Schluss in der Interaktionsapp »Slido«. Auf die Frage, welche Themen und Aufgaben die NWS bis zur nächsten Konferenz im Frühjahr 2025 bearbeiten sollte, antwortete jemand (versehentlich?) »Robert«, ein Votum, dem sich zahlreiche Teilnehmende anschlossen, sodass es die publikumserzeugte Wortwolke schließlich dominierte. Jenseits davon waren die Kundgaben so heterogen wie die Weiterbildung nun einmal ist – und auch trotz dieser Konferenz bleiben wird.

Unternehmen als Nachfrager von Weiterbildung

3. DIALOG-Raum des DIALOG-Praxisnetzwerks für Wissenstransfer und Innovation, 10. November 2023, online

BRIGITTE BOSCHE

Der Fachkräftemangel ist ein großer Treiber für die betriebliche Weiterbildung, die der größte Teilbereich der Weiterbildung ist. So haben laut AES im Jahr 2020 48 Prozent der Erwachsenen an betrieblich organisierten WB teilgenommen, 18 Prozent haben im Vergleich dazu an nicht-berufsbezogener Weiterbildung teilgenommen. Das DIALOG-Praxisnetzwerk für Wissenstransfer und Innovation am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) hat sich im Jahr 2023 intensiv im Themendreieck von Weiterbildungsanbietern, Betrieben und lernenden Individuen bewegt und damit auf die betriebliche und berufsbezogene Weiterbildung geblickt. Nach zwei internen Netzwerktreffen im März und September folgte im November eine öffentliche Online-Veranstaltung, die mit über 120 Teilnehmenden auf große Resonanz stieß.

Dr. Susanne Seyda vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln prognostizierte in der ersten Keynote anhand von aktuellen, noch nicht veröffentlichten Zahlen einen weiteren Anstieg der Fachkräftelücke. Gleichzeitig werde für den ökologischen Wandel ein breites Spektrum an (neuen) Berufen benötigt, was sowohl fachliche Weiterbildungen als auch Schulungen zur Gestaltung von Veränderungsprozessen einschließt. In der zweiten Keynote widmete sich Dr. Martin Noack von der Bertelsmann Stiftung den Teil-

qualifikationen (TQ): In Deutschland bleibt die Zahl der Jugendlichen ohne Schulabschluss hoch, und viele Menschen bleiben trotz Kompetenzen häufig arbeitslos. Ihre Potenziale blieben ungenutzt, u. a. wegen einer zu starken Fokussierung auf formale Abschlüsse. TQ böten jungen Erwachsenen über 25 Jahren die Chance, schrittweise berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten zu erwerben und am Ende einen Berufsabschluss nachzuholen. Sie habe die beste Kosten-/Nutzen-Bilanz unter abschlussbezogenen Weiterbildungen, so Noack.

Nach den Keynotes wurden in zwei Sessions insgesamt vier Praxisbeispiele vorgestellt und diskutiert. Dabei gab es auch einen Einblick in die Praxis der TQ: Eine Teilnehmerin an einer Teilqualifizierung sowie ein Vertreter ihres Arbeitgebers berichteten von der »gelebten Praxis«. Sabine Stallbaum und Matilde Grünhage-Monetti präsentierten in einer anderen Session die Besonderheiten der Deutschförderung am Arbeitsplatz anhand eines Beispiels aus einer Wurstfabrik. »Deutsch lernen im Betrieb« habe nicht nur positive Effekte auf die Sprachkompetenz, sondern fördere auch den Austausch und die Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten. Die Integration von Sprachlernenden und der Aufbau beruflicher Handlungskompetenz im Betrieb erweist sich damit als ein vielversprechender Ansatz.

Trotz gestiegener Investitionen in die Weiterbildung vernachlässigen viele Betriebe eine systematische Bedarfserhebung und Weiterbildungsplanung. Hier setzt das Mendi.net-Projekt an, indem es Betriebs- und Personalräte zu Weiterbildungsmentoren schult. Diese Mentorinnen und Mentoren spielen eine bedeutende Rolle bei der Verbesserung der Bedarfserhebung und Weiterbildungsplanung, indem sie Kolleginnen und Kollegen dazu

motivieren, an relevanten Weiterbildungsangeboten teilzunehmen, wie Dr. Roman Jaich verdeutlichte. In der vierten Session zeigte Dr. Sonya Dase auf, wie KI für die Gestaltung von Bildung genutzt werden kann. KI kann z. B. den Prozess der Kursentwicklung beschleunigen, indem sie automatisch Inhalte erstellt, die auf die spezifischen Bedürfnisse der Lernenden zugeschnitten sind, sie sorgt aber auch für schlanke Verwaltungsprozesse. »Wie wird die KI in Zukunft das Geschäftsmodell der Weiterbildung verändern?« und »Wie wird sich die Rolle der Lehrkräfte verändern?«, waren Fragen, die gemeinsam diskutiert wurden.

Abschließend benannte Prof. Dr. Sylvia Rahn Forschungsdesiderate, darunter die effektive Ermittlung und zielgruppengerechte Umsetzung betrieblicher Weiterbildungsbedarfe, den Vergleich der Bildungserträge verschiedener Angebote wie berufliche Vollqualifikationen und sukzessive Teilqualifizierung, die Identifikation besonders wirkungsvoller Grund- und Weiterbildungspfade, insbesondere im Hinblick auf das Deutschlernen im Kurs versus im Betrieb, sowie die Analyse und Optimierung von Lehr- und Lernprozessen in digitalisierten beruflichen Weiterbildungssettings.

Insgesamt bot die Veranstaltung viele anregende Beispiele und Anregungen für die Weiterbildung, indem sie aktuelle Herausforderungen beleuchtete, innovative Ansätze für die Zukunft aufzeigte und konstruktive Diskussionen ermöglichte.