

Empfehlungen des Landesbeirates für die gemeinwohlorientierte Weiterbildung in NRW zum Thema

Vielfalt gestalten – Weiterbildungsbeteiligung erhöhen

Vielfalt gestalten – Weiterbildungsbeteiligung erhöhen

Vorbemerkung

Die öffentlich verantwortete, gesetzlich geförderte Weiterbildung ist darauf ausgerichtet, allen Bürgerinnen und Bürgern in NRW lebenslagenbezogen den Zugang zu Bildungsangeboten, ohne Einschränkung durch z.B. die Herkunft und den sozialen Status, zu eröffnen. Dabei sind insbesondere Bildungsbenachteiligte in den Blick zu nehmen und als wichtige Zielgruppe mit besonderen Unterstützungsbedarfen zu erschließen. Dies wird erreicht, indem Bildungsangebote entwickelt werden, die sich an den individuellen Bedingungen und persönlichen Ressourcen orientieren. Bestehende Zugangsbarrieren sollen abgebaut und die strukturellen Voraussetzungen für die Weiterbildungsbeteiligung verbessert werden. Eine diversitätsbewusste Weiterbildung trägt entscheidend dazu bei, die Potenziale der Menschen zu entfalten und Teilhabe am wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen. Sie fördert damit auch den Zusammenhalt und stärkt die Demokratie.

1. Ausgangslage und Zugangsbarrieren

Alle Menschen verfügen über Bildungserfahrungen, Kompetenzen und Potenziale, die vom Bildungssystem und den handelnden Akteuren aufzugreifen sind.

Zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung müssen die soziale Herkunft, soziale Lagen und besondere Belastungssituationen, die Menschen in ihrer individuellen Entwicklung und ihrem Weiterbildungsverhalten beeinflussen, differenziert berücksichtigt werden.

Hinsichtlich der bestehenden Zugangsbarrieren zur Weiterbildung sind grob zwei Bereiche zu unterscheiden:

- Individuelle Voraussetzungen wie z. B. eingeschränktes Selbstvertrauen, Versagensängste, geringe Lernmotivation, schwaches Selbstmanagement und mangelnde soziale Unterstützung, niedrige/formale Bildungsabschlüsse und Sprachkompetenzen, Analphabetismus, Unkenntnis der Erwachsenenbildung und des Weiterbildungssystems, unzureichende Geld- und Zeitbudgets für Weiterbildung, Diskriminierungs- und Fluchterfahrungen, besondere Belastungssituationen.
- Institutionelle Zugangsbarrieren wie überwiegend bildungsbürgerliche Ansprechformen bei Werbung und Öffentlichkeitsarbeit, nicht ausreichende Angebote zur Weiterbildungsberatung, diskriminierende Teilnahmebeiträge, aufwändige bürokratische Zugangsverfahren, zu wenige muttersprachliche Ansprechpersonen, geringe Sozialraum- und Milieuorientierung, fehlende Diversity - Konzepte sowie Einschränkungen bei Konzepten und Veranstaltungsformaten aufgrund von Ressourcenmangel und gesetzlichen Rahmenbedingungen.

2. Ziele

Zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung werden die folgenden Ziele angestrebt:

- Akzeptanz von Vielfalt und Entwicklung einer Kultur der Wertschätzung
- Gewährleistung bzw. Erleichterung des allgemeinen Zugangs zur Weiterbildung
- Abbau von individuellen und institutionellen Zugangsbarrieren
- Entwicklung „passgenauer“ Weiterbildungskonzepte und deren Umsetzung entsprechend dem Diversity - Ansatz
- Stärkung der Lernmotivation
- Intensivierung der Zusammenarbeit mit anderen Bildungsbereichen

3. Anforderungen zur Umsetzung diversitätsbewusster Strategien

Die Umsetzung diversitätsbewusster Strategien zur chancengerechten Weiterbildungsbeteiligung sollte Maßnahmen umfassen, die sowohl auf individuelle wie auch auf institutionelle Hemmnisse reagieren. Insgesamt ist eine bessere Abstimmung zwischen den Weiterbildungsangeboten und den individuellen Interessen und Voraussetzungen der Adressaten erforderlich.

Die **individuelle Unterstützung** soll sich primär darauf richten, Zugänge zu erleichtern, Bildungsprozesse zu begleiten und dabei Barrieren abzubauen, sowie zielgerichtete Informationen, Beratung und Förderung vorzusehen. Dazu gehören insbesondere folgende Maßnahmen:

- Einbeziehung der individuellen Lebenswelt, sozialpädagogische Unterstützung begleitend zur Weiterbildung, arbeitsweltbezogene Ansätze zur Motivation weniger qualifizierter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Einsatz von „Brückenpersonen“, Mentoren/innen, Peer-to-Peer-Methoden
- Einsatz von Methoden zur Stärkung von Autonomie und Selbstbewusstsein der Betroffenen (personales Empowerment)

Zur Verbesserung der **institutionellen Bedingungen** sind u.a. folgende Maßnahmen notwendig:

- Organisationsentwicklung auf der Basis von Diversity - Konzepten
- Entwicklung und Implementierung von Strategien aufsuchender Bildungsberatung und Bildungsarbeit
- Weiterentwicklung niedrigschwelliger Lernformate, sozialraum- und arbeitsweltbezogener Angebote

- Qualifizierung und Sensibilisierung des Weiterbildungspersonals im Hinblick auf interkulturelle Kompetenzen und diversitätswusstem Umgang mit Vielfalt
- systematische Kooperation und Netzwerkarbeit mit Bildungsinstitutionen, kommunalen Integrationszentren, Elternvereinen und Migrantenorganisationen im Stadtteil bzw. Sozialraum sowie mit Betrieben und Verbänden
- Unterstützung der Solidarpotenziale von Gruppen (soziales Empowerment)
- Entwicklung digitaler Lernangebote

4. Politische Forderungen

Politik und Gesellschaft sind aufgefordert, gleichberechtigte Teilhabe und ein soziales Miteinander zu fördern. Voraussetzung ist eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt in der alle lernen, mit Unterschieden umzugehen und die Chancen von Diversität aufzugreifen. Dies ist eine gemeinsame Aufgabe von Politik, Gesellschaft, Wirtschaft, Verwaltung und Weiterbildung.

Weiterbildungsorganisationen sollten sich stärker in bestehende Kooperationsstrukturen, wie z.B. den Regionalen Bildungsnetzwerken und den Kommunalen Integrationszentren einbringen können. Dafür muss auch die Zusammenarbeit zwischen den zuständigen Ministerien verbessert werden.

Die Förderstrukturen für die gemeinwohlorientierten Weiterbildungseinrichtungen sollten weiterentwickelt werden und um zusätzliche Anreize für aufsuchende, sozialraumorientierte Bildungsarbeit und –beratung ergänzt werden. - Die Finanzierung der Einrichtungen nach dem WbG muss parallel auf einen angemessenen Stand gebracht und zukunftsfähig dynamisiert werden.

Um diversitätswusste Strategien zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung mit qualifiziertem Personal in den Einrichtungen umsetzen zu können, wird mit dem QUA-LiS NRW vereinbart, entsprechende Fort- und Weiterbildungsangebote zur Organisationsentwicklung anzubieten.

Eine diversitätswusssensible Weiterbildung bedarf hinsichtlich ihrer Wirkung einer Begleitung und Evaluation. Das Land wird aufgefordert, verstärkt entsprechende Forschungsprogramme aufzulegen. Die Resultate sollten im Dialog mit den Akteuren genutzt werden, um nachhaltig Konzepte diversitätswusster Strategien zu implementieren.