

Vierte Empfehlung der Kultusministerkonferenz zur Weiterbildung

(Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 01.02.2001)

Herausgeber: Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der
Länder in der Bundesrepublik Deutschland
Lennéstraße 6, 53113 Bonn; Telefon (0228) 501-0

Ausgangslage

Die Kultusministerkonferenz hat 1964 erstmals Empfehlungen zur Erwachsenenbildung verabschiedet und darin vor allem eine intensivere Förderung der Institutionen der Erwachsenenbildung gefordert. In der "Zweiten Empfehlung" hat sie 1971 in Übereinstimmung mit dem Strukturplan der Bildungskommission des Deutschen Bildungsrates die Notwendigkeit betont, "die Erwachsenenbildung im herkömmlichen Sinn im größeren Rahmen der Weiterbildung in Beziehung zur Umschulung und Fortbildung zu setzen". Dieses erweiterte Verständnis bestimmte die Vorschläge zum Ausbau der Weiterbildung zur "Vierten Säule" des Bildungswesens im Bildungsgesamtplan 1973 ebenso wie die Weiterbildungsgesetzgebung seit den 70er Jahren in den alten Ländern.

In den 70er und 80er Jahren waren die Teilnehmerzahlen und die Aufwendungen für Weiterbildung erheblich gestiegen: Lebenslanges Lernen wurde unerlässlich, um die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen bewältigen und diese mitgestalten zu können. Aus den politischen Veränderungen der 90er Jahre - die Einigung Deutschlands, die europäische Einigung und die Entwicklung in Mittel- und Osteuropa sowie die Zunahme der Migrationsbewegungen – erwuchs für die Weiterbildung die Aufgabe, die Bürgerinnen und Bürger zu unterstützen, weltweite Zusammenhänge zu erkennen und deren Bedeutung für die Situation im eigenen Lande beurteilen zu können. Gleichzeitig galt es, ausländischen Mitbürgerinnen und Mitbürgern sowie der großen Zahl der Aus- und Übersiedler mit Hilfe von Weiterbildungsangeboten Chancen zum Leben und Arbeiten in diesem Land zu öffnen.

Das rasche Wachstum der öffentlich und privat getragenen Weiterbildung, zum – nach Teilnehmerzahl und Finanzvolumen – größten Bildungsbereich machte es notwendig, dass sich alle an der Weiterbildung Beteiligten über Grundzüge dieses vierten Bildungsbereichs verständigten.

Die "Dritte Empfehlung der Kultusministerkonferenz zur Weiterbildung" vom 02.12.1994 wandte sich vorrangig an den öffentlich verantworteten Bereich der Weiterbildung. Die Empfehlung beschrieb darüber hinaus den Rahmen, in dem die Verständigung erfolgen könnte und in dem die Weiterbildung zum Nutzen der Bürgerinnen und Bürger sowie von Gesellschaft und Wirtschaft weiterentwickelt werden sollte. Informelle Lernprozesse Erwachsener, ob am Arbeitsplatz oder an anderen Orten, waren nicht Gegenstand dieser Empfehlung, sondern ausschließlich institutionell organisiertes Lernen.

Die vorliegende Vierte Empfehlung soll die Dritte Empfehlung in Richtung auf eine stärkere Berücksichtigung des selbst gesteuerten Lernens aktualisieren und ergänzen. Die Kultusministerkonferenz hat das selbst gesteuerte Lernen im Kontext des lebenslangen Lernens in ihr Arbeitsprogramm aufgenommen. Mit dem Beschluss vom 13./14.04.2000 zum selbst gesteuerten Lernen in der Weiterbildung wurde der bildungspolitische Handlungsbedarf bekräftigt und eine Überarbeitung der Dritten Empfehlung zur Weiterbildung in Auftrag gegeben. Auch die "Konzertierte Aktion Weiterbildung (KAW)" befasst sich mit der Thematik und untersucht Möglichkeiten, Ansätze, Anforderungen und Probleme des "selbst gesteuerten Lernens" im Kontext des lebenslangen Lernens. Das BLK-Programm zum lebenslangen Lernen hat einen Schwerpunkt beim selbst gesteuerten Lernen. Das Forum Bildung und das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit betonen ebenfalls die Bedeutung des selbst gesteuerten Lernens.

Die vorliegende Vierte Empfehlung der Kultusministerkonferenz verbindet die Grundsätze der Dritten Empfehlung mit den Anforderungen an die öffentlich verantwortete Weiterbildung, die sich aus der Bedeutung des selbst gesteuerten Lernens ergeben.

1. Grundsätze

1.1 Definition

Weiterbildung ist die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase und in der Regel nach Aufnahme einer Erwerbs- oder Familientätigkeit.

Weiterbildung in diesem Sinne liegt auch vor, wenn die Einzelnen ihr Lernen selbst steuern.

Weiterbildung umfasst die allgemeine, berufliche, politische, kulturelle und wissenschaftliche Weiterbildung.

Weiterbildung kann in Präsenzform, in der Form der Fernlehre, des computergestützten Lernens, des selbst gesteuerten Lernens oder in kombinierten Formen stattfinden.

1.2 Bedeutung der Weiterbildung

Weiterbildung soll allen Menschen, unabhängig von ihrem Geschlecht und Alter, ihrer

Bildung, sozialen oder beruflichen Stellung, politischen oder weltanschaulichen Orientierung und Nationalität, die Chance bieten, sich die für die freie Entfaltung der Persönlichkeit, die Mitgestaltung der Gesellschaft und die für ihre berufliche Entwicklung erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten anzueignen.

Die Wahrnehmung dieser Chance durch eine möglichst große Zahl von Bürgerinnen und Bürgern liegt im Interesse der demokratischen Gesellschaft, nützt den Qualifizierungsinteressen der Beschäftigten und der Arbeitgeber, dient der Verbesserung von Produkten und Dienstleistungen und erhöht die Lebensqualität der einzelnen. Allgemeine, berufliche, politische, kulturelle und wissenschaftliche Kompetenzen befähigen die Menschen, verantwortlich an den wirtschaftlichen und sozialen Wandlungsprozessen teilzunehmen. Weiterbildung ist für die Einzelnen ebenso wie für die Wirtschaft und die Gesellschaft eine produktive Investition.

1.3 Pluralität in der Weiterbildung

Pluralität in der Weiterbildung wird nicht nur in den Weiterbildungseinrichtungen in öffentlicher Trägerschaft selbst realisiert. Sie findet ihren Ausdruck auch in den unterschiedlichen Trägerschaften und Finanzierungen sowie in der Vielfalt der Weiterbildungsangebote.

Grundvoraussetzungen sind die Eigenständigkeit der Einrichtung, die Freiheit der Lehrplangestaltung, die selbständige Auswahl des Personals und die prinzipielle Offenheit des Zugangs.

Das gewachsene Nebeneinander von staatlichen und privaten, gemeinnützigen und gewinnorientierten, betrieblichen und öffentlichen Bildungseinrichtungen sowie von Bildungseinrichtungen der Kirchen, der Gewerkschaften und anderer gesellschaftlicher Gruppen kann durch Kooperation und Vernetzung zunehmend effizienter werden.

1.4 Weiterbildung im Bildungssystem, lebenslanges Lernen

Weiterbildung baut auf den in der Schule, der Berufsausbildung und der Hochschule erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten sowie den Berufs- und Lebenserfahrungen auf. Deshalb stehen Schule, berufliche Erstausbildung und Erstausbildung an der Hochschule einerseits und Weiterbildung andererseits inhaltlich und methodisch in einem engen Zusammenhang.

Wie in den anderen Bildungsbereichen steht auch in der Weiterbildung als lebenslangem

Lernen die Persönlichkeitsentwicklung im Vordergrund.

Im Kontext des lebenslangen Lernens bestimmt sich die Eigenverantwortung der Lernenden neu. Damit sind umfassende organisatorische, curriculare und didaktisch-methodische Veränderungen auf allen Ebenen des Bildungssystems verbunden. Die Stärkung der Fähigkeit zu eigenverantwortlichem Lernen ist eine der wesentlichen Aufgaben zukünftiger Bildungspolitik und Bildungspraxis.

2. Verantwortung für die Weiterbildung und Grundsätze für die Finanzierung

Verantwortung für die Weiterbildung und deren Finanzierung tragen die einzelnen Bürgerinnen und Bürger, aber auch die Öffentliche Hand (Kommunen, Länder, Bund, Europäische Union), die Wirtschaft, die gesellschaftlichen Gruppen, die Weiterbildungseinrichtungen und die öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten. Sie fördern durch ihr Verhalten die Weiterbildungsbereitschaft und schaffen die Voraussetzungen für ein aufgeschlossenes Weiterbildungsklima.

2.1 Individuelle Verantwortung, selbst gesteuertes Lernen

selbst gesteuertes Lernen bezeichnet ein zielgerichtetes Verarbeiten von Informationen, Eindrücken und Erfahrungen,

- über dessen Ziele, inhaltliche Schwerpunkte, Wege und äußere Umstände die Lernenden im Wesentlichen selbst entscheiden und
- bei dem die Lernenden die von anderen entwickelten Lernmöglichkeiten und fremdorganisierten Lernveranstaltungen jeweils nach den eigenen Bedürfnissen und Voraussetzungen gezielt ansteuern und nutzen.

Beim selbst gesteuerten Lernen entscheiden die Individuen, welche Lernmöglichkeiten jeweils in ihre Lernprozesse einbezogen werden. Selbst gesteuertes Lernen ist daher immer auch im Zusammenhang von Selbstbestimmung und Selbstverantwortung zu sehen. In diesem Sinne muss das Lernen in den Bildungseinrichtungen auch die persönliche Entwicklung der Einzelnen fördern, das Lernen des Lernens ermöglichen und dazu beitragen, dass die Einzelnen Mitverantwortung für den Erwerb neuer Erkenntnisse und Fähigkeiten übernehmen können, von Anfang an und ein Leben lang.

Dem Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit und der Mitverantwortung jedes Mitglieds der Gesellschaft für das Gemeinwohl entspricht die Verantwortung des Einzelnen

für die eigene Weiterbildung.

Dabei bleibt die Freiwilligkeit der Teilnahme ein Grundprinzip in der Weiterbildung.

Eine Kultur des lebenslangen Lernens kann nur entstehen, wenn Bürgerinnen und Bürger selbständig und selbstverantwortlich lernen, unterschiedliche Lernzusammenhänge miteinander zu verknüpfen und die Fähigkeit zur Auswahl zwischen verschiedenen Formen des Lernens zu entwickeln.

Unterschiedliche Lernoptionen bieten die Chance, das "lebenslange Lernen für alle" in einer zeitgemäßen Weise in überschaubaren Zeiträumen zu realisieren.

Das Konzept des selbst gesteuerten Lernens entspricht mit dem ihm zu Grunde liegenden Ziel der mündigen Bürgerinnen und Bürger und auf Grund der optimalen Nutzung neuer Medien den Anforderungen eines rasch wachsenden Weiterbildungsbedarfs und eröffnet damit große Zukunftschancen; gleichzeitig beinhaltet es aber auch besondere Herausforderungen für die Umsetzung.

Seine Hauptvorteile sind:

- die damit einhergehende Akzeptanz alltagsgebundener Lernformen und daraus resultierend die Möglichkeit, diese Lernformen in Konzepte des lebenslangen Lernens zu integrieren und zu fördern;
- enorme zeitliche und örtliche Flexibilität und damit bessere Vereinbarkeit mit familiären und beruflichen Ansprüchen;
- Überwindung der Schwellenangst bei Weiterbildungsmaßnahmen und damit leichtere Ansprache bisher bildungsbenachteiligter Zielgruppen;
- besondere Attraktivität durch neue Medien und unterschiedliche Lerntempi und -umgebungen.

Ihnen stehen folgende besondere Herausforderungen bei der Umsetzung gegenüber:

- Beherrschung traditioneller und neuer Lernkulturen,
- hohe Planungs- und Selektionskompetenz,
- hohes Maß an Selbstdisziplin.

Das Konzept des selbst gesteuerten lebenslangen Lernens wird und kann die "klassischen" Wege des Lernens nicht ersetzen, es kann sie allerdings sinnvoll ergänzen.

2.2 Öffentliche Verantwortung

Die Verantwortung des Staates, die Gleichwertigkeit der Lebensbedingungen in allen Gebieten des Gemeinwesens zu gewährleisten, beinhaltet auch, allen Bürgerinnen und Bürgern den Zugang zur Weiterbildung zu ermöglichen.

Öffentliche Verantwortung ist deshalb darauf gerichtet, die Kontinuität von Bildung in einem lebenslangen Lernprozess mit einem eng aufeinander bezogenen Angebot von der allgemein bildenden Primarstufe über die berufliche Erstausbildung bis zur Weiterbildung zu sichern. Dazu gehört die Sicherung der Rahmenbedingungen für die Grundversorgung, für die Wahrung der Pluralität, für die Kooperation und Koordination, für die Setzung innovativer Schwerpunkte, für die Information, Beratung und Werbung, für die Qualitätssicherung und Anerkennung von Weiterbildungseinrichtungen, für die Zertifizierung und den Teilnehmerschutz sowie für die Forschung und Lehre in der Weiterbildung.

Ein besonderes Maß an öffentlicher Verantwortung liegt dort vor, wo, etwa im Hinblick auf die politische Bildung, das öffentliche Interesse an der Weiterbildung möglichst vieler Bürgerinnen und Bürger ähnlich groß ist wie die notwendige Mitverantwortung des Einzelnen.

Öffentliche Verantwortung ist auch gefordert, wenn es um die Bestimmung von Lehrplänen, Prüfungen und Lehrbefähigungen in abschlussbezogenen Bildungsgängen bzw. Einrichtungen des zweiten Bildungsweges geht und wenn berufsbildende Schulen als Fachschulen sowie zusätzlich in Umsetzung neuer Wege der Kooperation Aufgaben der Fort- und Weiterbildung übernehmen.

Die Stärkung der Eigenverantwortung für Weiterbildung erfordert geeignete Rahmenbedingungen für die Verbesserung der Transparenz, Lernberatung und die Sicherung von Qualität. Dies gilt auch und gerade im Hinblick auf die Sicherung von Zugangsmöglichkeiten zur computergestützten, virtuellen Weiterbildung.

Die öffentliche Hand nimmt ihre Verantwortung für die Weiterbildung in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft, den gesellschaftlichen Gruppen und den sonstigen an der Weiterbildung Beteiligten wahr.

2.3 Verantwortung der Wirtschaft

Die Wirtschaft ist in besonderem Maße verantwortlich für die berufliche Weiterbildung der Beschäftigten. Deren Weiterbildung dient sowohl der Leistungsfähigkeit der einzelnen Unternehmen als auch der Sicherung des Wirtschaftsstandorts.

Fachliche, soziale und persönliche Kompetenzen verringern aber auch die Arbeitsmarktrisiken der einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und tragen so zum sozialen Frieden bei.

Der Arbeitsplatz wird zunehmend ein unverzichtbarer Ort selbst gesteuerten und angeleiteten Lernens. Das Lernen am Arbeitsplatz soll deshalb allen Beschäftigten ermöglicht und entsprechend gefördert werden.

In die Verantwortung sind sowohl die Unternehmensleitungen und die öffentlichen Verwaltungen als auch die Arbeitnehmervertretungen, die öffentlich-rechtlichen Selbstverwaltungseinrichtungen der Wirtschaft, die Arbeitgeberverbände und die Gewerkschaften einbezogen.

2.4 Verantwortung der Weiterbildungseinrichtungen

Die Weiterbildungseinrichtungen tragen insbesondere Verantwortung für eine umfassende Information und Beratung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer über Art, Umfang, Ablauf und Kosten der Maßnahmen sowie für eine inhaltlich und methodisch erwachsenengerechte Durchführung der Angebote.

Die Einrichtungen haben eine sachgerechte Ausstattung der Unterrichtsräume ebenso sicherzustellen wie sie für die fachliche und pädagogische Eignung des Personals und dessen regelmäßige Fortbildung verantwortlich sind.

Lebenslanges Lernen unter besonderer Berücksichtigung des selbst gesteuerten und computergestützten Lernens impliziert auch ein neues Selbstverständnis der Weiterbildungseinrichtungen. Für die Zukunft wird es darauf ankommen, dass sich die institutionalisierte Weiterbildung auch der Förderung von Selbstlernprozessen zuwendet. Weiterbildungseinrichtungen übernehmen damit auch die Aufgabenstellungen einer Lernberatung, einer Lernagentur. In diesem Zusammenhang sollen informelle Selbstlernprozesse in täglichen Lebens-, Arbeits- und Medienzusammenhängen mit dem planmäßig organisierten Lernen in den Bildungsinstitutionen so verbunden werden, dass die Lerninteressenten ihre Lernprozesse nach Bedarf über unterschiedliche Lernwege steuern können.

Bei diesen Aufgabenstellungen einer Lernagentur werden Weiterbildungseinrichtungen vor erheblich neue Aufgaben gestellt. Insbesondere ist die Fokussierung des Zusammenhangs von selbst gesteuertem Lernen und pädagogischer Beratung, von Selbstlern- und Präsenzphasen sowie von Organisationsentwicklung, Personalentwicklung und neuen Lehr- und Lernkulturen in den Weiterbildungseinrichtungen zu fördern.

Zur Verantwortung der Weiterbildungseinrichtung zählt auch die Bereitschaft zur Kooperation mit anderen Einrichtungen und Institutionen zur Förderung der Weiterbildungsberatung sowie zum fachlichen und pädagogischen Austausch.

Die Entwicklung des selbst gesteuerten Lernens setzt in einem hohen Maße die Kooperation und Vernetzung der Weiterbildungseinrichtungen untereinander, aber auch mit den anderen Bildungsinstitutionen wie Schule, Hochschule und Bibliotheken sowie gesellschaftlichen Bereichen wie Wirtschaft, Arbeitsverwaltung und Vereinsleben voraus, um eine breite und differenzierte Infrastruktur zu schaffen. Es geht um die horizontale Vernetzung unterschiedlicher Bildungsinstitutionen, aber auch um die vertikale Verzahnung der unterschiedlichen Bereiche des Bildungswesens.

Bei der Entwicklung neuer Lehr- und Lernkulturen bedarf es einer Personal- und Organisationsentwicklung, die den veränderten Ansprüchen und Bedürfnissen der Lernenden gerecht werden. Es gilt, neue Lehr- und Lernkulturen zu entwickeln, die die Lernenden in die Lage versetzen, das eigene Lernverhalten zu reflektieren, zu steuern, zu kontrollieren und weiterzuentwickeln. Individualisierung und Flexibilisierung des

Lernens sind als neue Strukturanforderungen, als Chance für Entwicklung und Veränderung zu begreifen.

2.5 Verantwortung des öffentlich-rechtlichen Rundfunks

Rundfunkanstalten haben die Aufgabe, zur Information, Bildung und Kultur beizutragen. Dies gilt in besonderem Maße für die öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten. Ihnen ist mit dem Bildungsauftrag auch eine Verantwortung für die Mitgestaltung des Weiterbildungsbereichs übertragen worden.

Diese Verantwortung umfasst neben der Ausstrahlung von bildenden Sendungen, die ein wichtiger Beitrag zu selbst gesteuertem Lernen sein können, und der Information der Bevölkerung über Bildungsmöglichkeiten auch die Beteiligung an lernzielorientierten Medienverbundprogrammen, wie dem Telekolleg. Darüber hinaus sollten die öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten dafür Sorge tragen, dass die von ihnen ausgestrahlten Programme als Lehr- und Anschauungsmaterial in Veranstaltungen der Weiterbildung genutzt werden können. Das gilt insbesondere auch für Online-Angebote.

2.6 Verantwortung der Schulen und Hochschulen

Schule und Hochschule haben neben ihren jeweiligen eigenständigen Aufgaben auch die Voraussetzungen für einen besseren Übergang der Lernenden zu weiteren Lernprozessen sowohl in institutionalisierten als auch für selbst gesteuerte Formen des Lernens zu schaffen. Es gilt, schon in der Primarstufe das Lernen zu lernen. Diese Lernkompetenz ist in den folgenden Bildungsabschnitten jeweils weiter zu fördern.

Das Hochschulrahmengesetz und - übereinstimmend - die Hochschulgesetze der Länder legen Weiterbildung als eine Aufgabe der Hochschulen fest, sei es durch eigene Angebote, sei es durch Beteiligung an Maßnahmen anderer Träger.

Angesichts einer absehbaren Entwicklung, bei der mehr als ein Drittel eines Altersjahrgangs die berufliche Ausbildung an einer Hochschule erfährt, haben die Hochschulen eine erhöhte Verantwortung auf dem Gebiete der wissenschaftlichen Weiterbildung. Die zunehmende wissenschaftliche Durchdringung weiter Lebensbereiche einerseits, die Notwendigkeit einer Straffung des Studiums in Verbindung mit dem raschen Veralten einmal erworbener Spezialkenntnisse andererseits, zwingen zu einer verstärkten Wahrnehmung der Aufgaben in der wissenschaftlichen Weiterbildung.

Angesichts knapper Ressourcen kommt es hier auf eine Konzentration auf die hochschulspezifischen Aufgaben an, sei es durch Anknüpfung an den aktuellen Stand der Forschung, sei es durch Vermittlung wissenschaftlich fundierter Lösungen aktueller gesellschaftlicher, wirtschaftlicher oder technologischer Probleme. Angesichts der bestehenden Belastungssituation an den Hochschulen wird jeweils zu entscheiden sein, inwieweit die wissenschaftliche Weiterbildung im Rahmen des Hauptamtes oder - in Kooperation mit anderen Trägern der Weiterbildung - in Nebentätigkeit wahrzunehmen ist. Wissenschaftliche Weiterbildung muss den Zusammenhang zur Erstausbildung ebenso wahren wie zur wissenschaftlichen Entwicklung in Forschung und Technologietransfer. Besondere Verantwortung trifft die Hochschulen für die Sicherung von Qualitätsstandards, auch durch Qualifizierung des Personals in der Weiterbildung und in der Weiterbildungsforschung.

2.7 Grundsätze der Finanzierung

Für die Finanzierung der Weiterbildung tragen alle Beteiligten Verantwortung:

- Als öffentliche Aufgabe bedarf die Weiterbildung auch einer öffentlichen Förderung, zumindest eines Grundangebots.
- Die Finanzierung der Vermittlung und Weiterentwicklung beruflicher Kompetenzen und Qualifikationen ist in besonderem Maße Aufgabe der Wirtschaft sowie der öffentlichen Arbeitgeber.
- Für ihre Weiterbildung leisten auch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer einen Beitrag, der durch steuerliche Entlastungen und durch Förderregelungen für untere Einkommensgruppen sowie für besondere Angebote unterstützt werden kann.
- Die gesellschaftlichen Gruppen tragen einen Teil der Kosten ihrer Weiterbildungseinrichtungen und gewährleisten durch eine angemessene Gebührengestaltung einen möglichst breiten Zugang.
- Die Beteiligung der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten an der Weiterbildung ist Teil ihres gesetzlichen Auftrags, den sie durch Gebühreneinnahmen finanzieren.
- Auch die Beteiligung der Hochschulen im Rahmen der wissenschaftlichen

Weiterbildung soll grundsätzlich auf der Basis von Entgelten und Gebühren erfolgen. Bei deren Bemessung sind die Grundsätze der Wettbewerbsneutralität im Verhältnis zu anderen Trägern, das wirtschaftliche Interesse und die Leistungsfähigkeit der Teilnehmer sowie ggf. das öffentliche Interesse an der Durchführung bestimmter Angebote der wissenschaftlichen Weiterbildung zu beachten. Entsprechendes gilt für die institutionelle Finanzierung durch Dritte.

Neben der Förderung von Einrichtungen, Veranstaltungen und Schwerpunktprogrammen wird in Zukunft auch die direkte Förderung der Individuen in ihren Lernmöglichkeiten eine erhöhte Bedeutung erhalten (Steuergesetzgebung, Lernzeitkonten, Bildungsgutscheine).

3. Ziele der Weiterbildung

3.1 Weiterbildungsbedarf

Das Weiterbildungsangebot orientiert sich sowohl am individuellen als auch am gesellschaftlichen Bedarf. Es muss - auch wenn damit Ziele der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sowie der Wirtschaftsförderung verfolgt werden - dem Ziel aller Bildung Rechnung tragen, Menschen zu befähigen, dem gesellschaftlichen und kulturellen, wirtschaftlichen, technologischen und ökologischen Wandel unserer Gesellschaft gewachsen zu sein und ihn mitgestalten zu können.

Unbeschadet der besonderen Ausprägung der allgemeinen, beruflichen, politischen, kulturellen und wissenschaftlichen Weiterbildung sind die bereichsübergreifenden sozialen und kreativen Kompetenzen angemessen zu fördern. Mit einem solchen Verständnis von Weiterbildung kann erreicht werden, dass nicht nur die technisch-ökonomische Entwicklung in Industrie und Handel die Weiterbildungsinhalte und -ziele bestimmt, sondern auch die Auswirkungen dieser Entwicklung auf die Entfaltung der menschlich-sozialen Fähigkeiten in den Lernprozess einbezogen werden.

Die historisch bedingte und förderungsrechtlich verstärkte Segmentierung der Weiterbildungsbereiche steht diesem Weiterbildungsziel entgegen: Sie entspricht weder den Bildungsinteressen der Menschen noch dem modernen Verständnis von beruflicher Bildung (z. B. Vermittlung von Schlüsselqualifikationen).

Förderungsregelungen sollten so gestaltet werden, dass auch die Förderung

bereichsübergreifender Angebote und die Wahrnehmung von Angeboten im Rahmen des selbst gesteuerten Lernens möglich wird. Da das lebenslange Lernen nicht allein durch Lehr- und Lernveranstaltungen in Bildungs- und Weiterbildungsinstitutionen umgesetzt werden kann, sondern verstärkt auch multimedial-gestützt, zeit-, personen- und ortsungebunden in vernetzten Strukturen stattfindet und in diesem Zusammenhang auch neue Formen der Lernberatung notwendig sind, ist das Förderungsinstrumentarium auch auf diese Lernprozesse hin zu prüfen.

3.2 Internationale Dimension der Weiterbildung

Die Verflechtung von Lebenszusammenhängen macht vor nationalen Grenzen nicht halt. Die europäische Integration, die Migrationsbewegungen aus der "Dritten Welt", wachsende ethnische oder religiöse Spannungen und Konflikte stellen auch die Weiterbildung vor neue Herausforderungen. Verständnis von Sprache, Kultur und Denkweisen anderer Völker und Kenntnisse über politische und wirtschaftliche Entwicklungen in anderen Staaten und über supra- und internationale Organisationen zu vermitteln, sind unverzichtbarer Bestandteil zukunftsorientierter Weiterbildung.

Weiterbildung wird zunehmend im internationalen Wettbewerb als wichtiger Standortfaktor erkannt, der für die wirtschaftliche Entwicklung einer Region in einer globalisierten Wirtschaft von entscheidender Bedeutung ist. Für den Dialog der Kulturen ist darüber hinaus zunehmend auch interkulturelle Weiterbildung (Sprache und Kultur der Anderen) unverzichtbar.

3.3 Förderung der Weiterbildungsbereitschaft

Weiterbildungsbereitschaft zu fördern und für die Weiterbildung zu werben, ist die gemeinsame Aufgabe aller an der Weiterbildung Beteiligten. Sie hat zum Ziel, die freiwillige Teilnahme möglichst vieler Bürgerinnen und Bürger an den Weiterbildungsangeboten zur Selbstverständlichkeit werden zu lassen.

Weiterbildungsinformation und Weiterbildungsberatung erhöhen die Transparenz des Angebots und sind Voraussetzungen dafür, dass sich Bürgerinnen und Bürger für die Teilnahme an Weiterbildung entscheiden.

Darüber hinaus kann durch eine auf Qualität gerichtete materielle und fachliche Förderung

der Weiterbildung, durch Freistellungen für die Weiterbildung über Lohnanreize sowie über neue Formen von Lernzeit- und Lerngeldkonten die Weiterbildungsbereitschaft angeregt werden.

Da Menschen bereits in ihrem Alltag lebenslang lernen, wenn sie neue Informationen, Eindrücke und Erfahrungen verarbeiten und sich auf neue Anforderungen einstellen, kann dieses anlassbedingte informelle Selbstlernen als Grundlage und Ansatzpunkt für zielgerichtetes systematisches lebenslanges Lernen genutzt werden und der weiteren Wissens- und Kompetenzentwicklung dienen.

Ein wichtiger Beitrag zur Förderung der Weiterbildungsbereitschaft sind auch kontinuierlich durchgeführte Lernfeste bzw. Wochen oder Tage der Weiterbildung in Kooperation der jeweils beteiligten Bildungseinrichtungen. Dadurch können auch bisher bildungsbenachteiligte Zielgruppen auf die Möglichkeit der Weiterbildung aufmerksam werden.

3.4 Qualitätssicherung

Die Qualität der Weiterbildung ist Voraussetzung für die Akzeptanz und den Erfolg des Bildungsangebots. Dies gilt in gleicher Weise für die öffentliche, die öffentlich geförderte und die kommerzielle Weiterbildung.

Qualitätssicherung bedarf der Kontrolle, die auch Selbstkontrolle sein kann, und ist als Schutz für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie als Gütenachweis für die Einrichtungen der Weiterbildung unverzichtbar.

Neben Qualitätsentwicklung und Evaluation bei den Einrichtungen, neben der Förderung der Professionalität der im Qualitätsmanagement der Weiterbildung tätigen Personen, neben Verbraucherschutzorientierten Checklisten für die Weiterbildungsinteressierten sowie neben Benchmarking-Konzepten für die Förderung von Weiterbildungsqualität (Wettbewerbe, Preise etc.) ist auch die Dokumentation der erreichten Qualitätssicherung in Form von Gütesiegeln bzw. Zertifizierungen zweckmäßig. Das gilt insbesondere für modularisierte Weiterbildungsangebote.

4. Instrumente zum Erreichen der Weiterbildungsziele

4.1 Professionalisierung

Programme, organisatorische Strukturen, Rahmenbedingungen (Räumlichkeiten, Medien, Betreuung etc.) sowie die Lern- und Prüfungsbedingungen in der Weiterbildung müssen den Bedürfnissen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, den Bildungszielen, dem Stand der Wissenschaft sowie den pädagogischen und fachlichen Standards gerecht werden.

Dazu müssen entsprechende Kompetenzen des hauptberuflichen und hauptamtlichen sowie nebenberuflichen und ehrenamtlichen Personals ausgebildet und durch das Angebot regelmäßiger Fortbildung gefördert werden.

Selbst gesteuertes Lernen setzt die Professionalität der Weiterbildungseinrichtungen für diese Aufgabe voraus. Insbesondere sind die Lehrkräfte für ihre veränderte neue Rolle in den Lernagenturen (Lernanreger, Lernmoderatoren, Lernberater) zu qualifizieren.

4.2 Anerkennung und Teilnehmerschutz

Der Schutz der Teilnehmerinnen und Teilnehmer vor unzulänglichen Angeboten ist über den Markt allein nicht immer herzustellen.

Die Aufstellung von Kriterien und überprüfbaren Standards für die Anerkennung von Weiterbildungseinrichtungen kann zur Sicherung der Qualität des Angebots beitragen. Auch Formen der freiwilligen Selbstkontrolle können dazu sinnvoll sein. In jedem Fall ist anzustreben, dass Interessentinnen und Interessenten vor Eintritt in eine Maßnahme erkennen können, ob die Einrichtung und die Maßnahme qualitativen Mindeststandards entsprechen.

Zur notwendigen Transparenz können verbraucherschutzorientierte Checklisten und Evaluationsverfahren beitragen.

4.3 Zertifikatssystem/Modularisierung

In bestimmten Bereichen der Weiterbildung sind eigenständige Formen des Teilnahme- und Leistungsnachweises sinnvoll.

Durch ein träger- und einrichtungübergreifendes Zertifikatssystem können Veranstaltungen unterschiedlicher Anbieter zeit- und ortsunabhängig miteinander vereinbar gemacht werden. Dies erlaubt den Teilnehmerinnen und Teilnehmern, den eigenen Bildungsweg durch Wahrnehmung von Bildungsangeboten verschiedener Anbieter in einer Art "Baukastenmodell" individuell zu gestalten.

Ein Zertifizierungssystem wird im Zusammenhang der Modularisierung von Bildungsgängen zunehmende Bedeutung erlangen.

4.4 Weiterbildungsinformation und Weiterbildungsberatung

Weiterbildungsinformation und Weiterbildungsberatung sind wichtige Elemente der Orientierung auf dem Weiterbildungsmarkt.

Effizienz und Effektivität selbst gesteuerten Lernens ergeben sich nicht von allein. Sie bedürfen der Unterstützung durch Information und Beratung. Die Stärkung der Bildungsberatung ist deshalb eine wesentliche Voraussetzung für die Effizienz selbst gesteuerten Lernens.

Eine möglichst umfassende Information und Beratung über die vorhandenen Weiterbildungsangebote, verbunden mit individueller Lernberatung, befördern wesentlich ein selbstbestimmtes und eigenverantwortliches Weiterbildungsverhalten. Für eine möglichst bedarfsgerechte Angebotsentwicklung gewinnt auch die Trägerberatung an Bedeutung. Weiterbildungsinformationssysteme und Weiterbildungsdatenbanken in öffentlicher bzw. gemeinsamer Verantwortung, die über alle Bereiche der Weiterbildung Auskunft geben, können dabei ein geeignetes Hilfsmittel sein.

Daneben sind aktive und effiziente Begleitangebote (Einführungskurse, Arbeitsgruppen, Diskussionsrunden usw.) zur Berücksichtigung sozialer und kommunikativer Interessen und Kompetenzen bereitzustellen sowie ergänzend geeignete niederschwellige Angebote auch mit klassischen Vermittlungstechniken für besonders schwer zu motivierende Personengruppen.

Der Zugang auch zu den "neuen Medien" muss für alle offen stehen.

Die Möglichkeiten selbst gesteuerten Lernens werden u. a. unterstützt durch:

- Versuche und Modellprojekte,
- Erfahrungsaustausch,
- Bildungsberatung,
- Erforschung des Zusammenhangs von Selbststeuerung und Organisationsentwicklung in Weiterbildungseinrichtungen,
- offene Lernzentren,
- Lernmaterialien, Experten und Lernpartner,
- Ausstellungen, mediale Darbietungen, Diskussions- und Kulturveranstaltungen.

4.5 Förderung der Zusammenarbeit

Kooperation soll dazu führen, vorhandene Kapazitäten besser zu nutzen, unnötige Doppelförderung zu vermeiden, die Qualität der Weiterbildung zu heben und den Weiterbildungserfolg zu fördern. Sie trägt zur Überwindung inhaltlicher und organisatorischer Abgrenzungen zwischen den an der Weiterbildung Beteiligten bei. Zur Realisierung von Medienverbundprojekten ist sie unerlässlich.

Eine besondere Bedeutung kommt der Zusammenarbeit auf regionaler Ebene zu. Hier sollen an der Kooperation die für das Weiterbildungsgeschehen in der Region relevanten Einrichtungen, Organisationen und Behörden einschließlich der Hochschulen, insbesondere der Fachhochschulen mit ihrer spezifischen regionalen Ausstrahlung beteiligt werden. Bedingungen für die Zusammenarbeit sind, dass sie freiwillig geschieht und die Eigenständigkeit der Einrichtungen dadurch nicht in Frage gestellt wird.

Aufgabe der regionalen Zusammenarbeit in der Weiterbildung ist es, die Bürgerinnen und Bürger über das vorhandene Angebot zu informieren, Interessentinnen und Interessenten zu beraten und die Transparenz des Angebots (Leistungsanforderungen an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, Qualität des Angebots, Anerkennung der Abschlüsse usw.) herzustellen sowie zur Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beizutragen.

Kooperation kann durch die öffentliche Hand in besonderer Weise gefördert werden. Insbesondere sollte öffentliche Förderung in bestimmten Bereichen auch von der Bereitschaft zur Kooperation abhängig gemacht werden.

Schwerpunktprogramme der Länder, BLK-Programme wie z.B. "Lebenslanges Lernen" sowie Programme des Bundes und der Europäischen Union bieten für alle Beteiligten mit der horizontalen und vertikalen Vernetzung der Bildungsbereiche die Chance, dauerhafte Kooperationen zu initiieren und Bildungsnetzwerke auszubauen.

5. Ausblick

Es besteht eine breite gesellschaftliche Übereinkunft darüber, dass dem lebenslangen und lebensbegleitenden Lernen in der Informations- und Wissensgesellschaft zunehmend eine Schlüsselrolle zukommt. Der Motor dieser Entwicklung sind die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien, die eine immer größere Rolle in der Arbeits- und Lebenswelt der Menschen spielen. Vor diesem Hintergrund soll diese Vierte Empfehlung eine Grundlage für zukünftiges gemeinsames Handeln bilden. Alle gesellschaftlichen Gruppen sind aufgerufen, sich an der Umsetzung dieser Empfehlung und der Debatte über die Weiterbildung der Zukunft partnerschaftlich zu beteiligen mit dem Ziel, damit alle Erwachsenen Zugang zu einer modernen und sozial ausgestalteten Weiterbildung haben.

Die Debatte zur Weiterbildung der Zukunft sollte insbesondere Antworten auf die Frage suchen, wie Weiterbildung unter dem Qualifizierungsdruck von Globalisierung und ökonomischem, sozialen sowie ökologischen Wandel dazu beitragen kann, Chancengleichheit, Verantwortung in der Zivilgesellschaft, Integration und Wertorientierung zu erhalten bzw. auszuweiten. Im Rahmen dieses Klärungsprozesses wird es nicht zuletzt darauf ankommen, die Funktion und Auswirkung der Informations- und Kommunikationstechnologien für die Weiterbildung der Menschen, für Lernprozesse selbst sowie für die Strukturen der Einrichtungen zu bestimmen.