

Support für die Weiterbildung

Überlegungen zu einem Qualifizierungs- und Beratungsprojekt der Humboldt-Universität

WEITERBILDUNG IN BRANDENBURG

Dr. 39 (Lite in Berlin) / Robert Rübner

markt- und sozialpolitischen Finanzierungs- und Steuerungsmodellen hat längst ihre Grenzen erreicht, was bereits zu einer deutlichen Zäsur geführt hat.

All diese Veränderungen kann man zum Anlaß von Aufgabenkritik machen und sogar als Chance für eine tiefgreifende Neuorientierung begrüßen. Dennoch bleibt offen, in welche Richtung nun die Entwicklung der Weiterbildung verlaufen soll. Fahrlässig wäre es jedenfalls, wenn die Träger und Einrichtungen der Weiterbildung aufgrund ungewisser Arbeitsperspektiven einfach so weitermachen wie bisher und dabei auf externe Instanzen der Bildung-, Wirtschafts- oder Verbands-

politik vertrauen. Hier ist vor allem die politische Sicherheit zu warnen: Heute scheint es keine Tabus mehr in bezug auf die „Abwicklung“ auch noch so verdienstvoller Institutionen zu geben. Aber auch pragmatische Bemühungen um Bestandserhalt reichen nicht mehr aus. Die abschließende Entwicklung zwingt vielmehr dazu, über die Einzelfperspektive einer Bildungseinrichtung oder eines Weiterbildungsträgers hinauszudenken. Mehr denn je wird es notwendig sein, bisher erworbenes Profil von Bildungsträgern aufzufrischen und

den Zusammenhang zu stellen. Einerseits herzustellen. Es meint aber auch, seine Angebotspalette nicht allein aus der jeweils aktuellen Bildungsanfrage heraus zu begründen, sondern sie darüber hinaus gleichzeitig als Schritt in einer langfristigen Programm- und Angebotsentwicklung zu konzipieren. Dies verlangt ein pädagogisches Denken, das über betriebswirtschaftliches Bildungsmanagement hinausgeht.

wandels. Es stellt sich die Frage, wie eine solche Unterstützung realisiert werden müßte, wenn dies unter dem Vorzeichen von erwachsenenpädagogischer Professionalisierung und fachlicher Kompetenzerweiterung geschehen soll. Damit beschäftigt sich ein Projekt der Humboldt-Universität zu Berlin, das im folgenden in seiner Ausgangsbegründung begründet und in seinen Zielen vorangestellt wird. Sein konzeptioneller Ansatz kommt bereits im Projekttitel zum Ausdruck:

„Regionale Strukturentwicklung und pädagogische Organisationsberatung für die Weiterbildung in Berlin und Brandenburg.“

Weiterbildung unter Veränderungsdruck

Die ungesicherte Entwicklung verleiht der Weiterbildung einen hohen Stellenwert, nicht zuletzt deshalb, weil gewohnte Arbeitsweisen und Routinen sich von heute auf morgen als Sackgassen herausstellen können. In dieser Situation bindet der Zwang zu neuem Planungsverhalten neben einer an sich schon großen Arbeitsbelastung zusätzliche Energie, die nur wenige Bildungsträger aus ihren regulären „Bordmitteln“ aufbringen können. Weiterbildungseinrichtungen befinden sich gegenwärtig in einer Umbruchsituation. Besonders deutlich zeigt sich dies im Wegbrechen gewohnter Rahmenbedingungen und verlässlicher bildungspolitischer Vorgaben. Vorbei sind die Bestandsgrößen in bezug auf die Aufgabebereichen und Institutionen in der allgemeinen, politischen und kulturellen Erwachsenenbildung. Aber auch die Verknüpfung der beruflichen Weiterbildung mit arbeits-

Erwachsenenbildung verstand sich seit den Zeiten der „Volksbildung“ und erst recht nach ihrer „realistischen Wende“ zur lebens- und berufsbegeleitenden „Weiterbildung“ als Antreibekraft für Modernisierung und Reform. Gesellschaftlicher Wandel in Form von individuellen, sozio-kulturellen und technologischen Veränderungen erschien dabei im Rahmen des Fortschrittsdenkens in einem optimistischen Licht. Erwachsenbildung hat sich in diesem positiven Bezug zur Moderne trotz gegenteiliger Erfahrungen immer auf der Seite der Akteure von Veränderungen angesiedelt und selten als (mögliches) Opfer gesehen. Sie verstand sich entsprechend als Veränderungsgesamt und als gesellschaftliche Sozialisationsinstanz. Diese Aufgabenstellung ist bei der man es sich leisten kann, immer nur über Anpassungsqualifizierung von anderen, also der von Bildungsressourcen und -zielen nachzudenken, erweist sich gegenwärtig als nicht mehr haltbar.

Erwachsenenbildung sieht sich dem gesellschaftlichen Veränderungsdruck nicht mehr allein in der Lebens- und Berufssituation ihrer auch in ihren eigenen Organisationsformen und Arbeitsbedingungen ausgesetzt. Unüberschaubar werden nun die historisch gewachsenen Institutionen der Erwachsenenbildung einer groben Belastungsprobe ausgesetzt, die sie allein haben aus den Fugen geraten läßt, ohne daß schon neue Perspektiven und Ordnungsgesamtheiten erkennbar sind. Die „Veränderungsgesamtheit“ der Weiterbildung“ gerät nun selbst unter Druck und bedarf ihrerseits professioneller Hilfe zur Selbstveränderung und zum Lernen der Aufrechterhaltung ihrer Struktur.

WEITERBILDUNG IN BRANDENBURG

nagement hinausweist. Nötendig wird eine „strategische“ Entwicklungsarbeit, auf die die Weiterbildungspraxis leider schlecht vorbereitet ist. Ihre Stärke lag bisher in der „Okkasionalen“ und zeigte sich in einem flexiblen Auftreten jeweils aktueller Bedürfnislagen bei unterschiedlichen Teilnehmergruppen oder im Ankoppeln an wechselnde Finanzierungsmodalitäten.

Die Weiterbildungspraxis gerät aufgrund dieser Veränderungen in den Planung- und Leistungserfordernissen auf den verschiedenen didaktischen Handlungsebenen und Gestaltungsbereichen unüberschaubar unter Druck:

- auf der Ebene der konzeptionellen und methodischen Gestaltung der *Weiterbildungsangebote* muß ein Mindeststandard erwachsenenpädagogischer Qualität übereinstimmend festgelegt und
- auf der Ebene der *Einrichtung* ist es darum, neue Bedarfslagen zu erschließen und zu begründen, darauf bezogene Konzepte und Angebotsformen zu entwickeln und dabei die Personalentwicklung bei den verfügbaren KursleiterInnen im Auge zu behalten und langfristig zu fördern.
- auf der Ebene der *Aufgabenberei-* chung geht es darum, neue Bedarfslagen zu erschließen und zu begründen, darauf bezogene Konzepte und Angebotsformen zu entwickeln und dabei die Personalentwicklung bei den verfügbaren KursleiterInnen im Auge zu behalten und langfristig zu fördern.
- auf der Ebene der *Einrichtung* ist ein nach innen und außen erkennbares Leistungsprofil im Sinne eines institutionellen Leitbildes zu entwickeln oder fortzuschreiben, mit dem gleichzeitig auch ein finanzierungsfähiger Begründungsrahmen der jeweiligen Bildungsarrangements gesichert bleibt.
- auf der Ebene des *Bildungssträgers* ist die jeweilige gesellschaftliche Funktion, also die besondere regionale, kommunal- oder verbandspolitische Bedeutung der einzelnen, komunal- oder regionalen, als die besondere re-

zusammen mit den KursleiterInnen institutionell gesichert werden. auf der Ebene der *Aufgabenberei-* chung geht es darum, neue Bedarfslagen zu erschließen und zu begründen, darauf bezogene Konzepte und Angebotsformen zu entwickeln und dabei die Personalentwicklung bei den verfügbaren KursleiterInnen im Auge zu behalten und langfristig zu fördern.

Die skizzierten Aufgaben auf unterschiedlichen Handlungsebenen haben die Weiterbildungspraxis schon von jeher in der einen oder anderen Weise beschäftigt. Neu ist, daß der Druck auf allen Ebenen gleichzeitig zunimmt. Hinzukommt, daß eine Stabilisierung der Situation auf absehbare Zeit kaum zu erwarten ist.

Der Bedarf an Support-Strukturen

Es liegt daher auf der Hand, daß die sich verschärfende Veränderungskrise auf Dauer von den Weiterbildungsbildungsträgern getragen werden muß. Es liegt daher auf der Hand, daß die sich verschärfende Veränderungskrise auf Dauer von den Weiterbildungsbildungsträgern getragen werden muß.



Foto: Andreas Simon, Potsdam

Weiterbildungsveranstaltung im PLIB

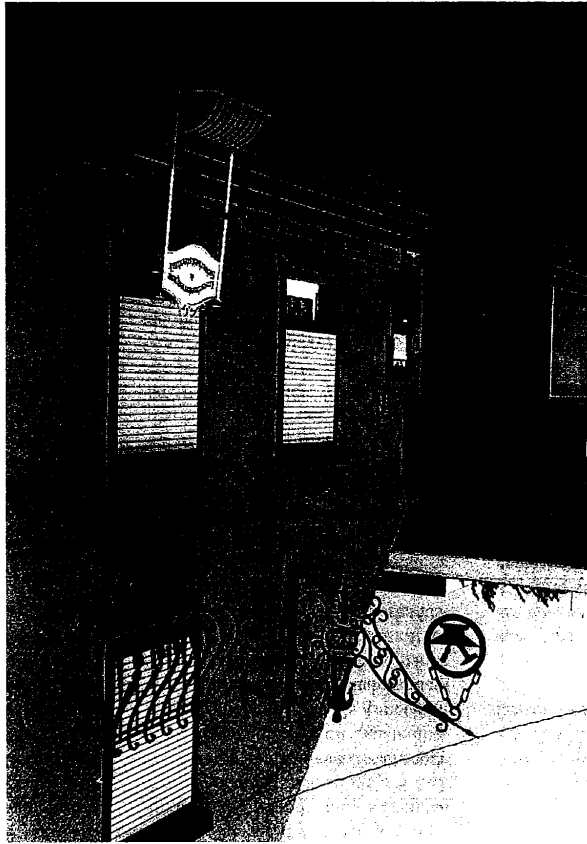
nicht mit Larmoyanz oder der trügerischen Hoffnung auf bessere Zeiten. All dies läßt sich allerdings nur unzureichend im engen Rahmen und mit den begrenzten Ressourcen einer einzelnen Einrichtung und auch zunehmend weniger im Rahmen eines einzelnen Trägers realisieren. Der Bedarf an Unterstützungssystemen für die Weiterbildungspraxis verstärkt daher auch den Druck, neue Formen einer eintrags- und trägerübergreifenden Zusammenarbeit zu entwickeln. Es ist sicher nicht übertrieben zu sagen, daß in Zukunft die Existenzgrundlagen der Weiterbildung der Existenzgrundlagen der Strukturen werden der Strukturenentwicklung in der Erwachsenenbildung überleben, die sich als Bestandteil eines umfassenden Netzwerkes verankern können, in dem sie ihren jeweiligen Platz als unverwechselbar und unverschiebbar ausbauen und gleichzeitig den zunehmend komplexeren Anforderungen von Bedarfsträgern entsprechen können. Der Aufbau von Unterstützungssystemen als Bestandteil von Verbundlösungen bedeutet daher ebenfalls die Beteiligung des Netzwerkes der beteiligten Weiterbildungseinrichtungen, bietet andererseits aber auch einen realistischen Rahmen, um sich *extern*

aktiv zur Weiterentwicklung und nicht mit Larmoyanz oder der trügerischen Hoffnung auf bessere Zeiten. All dies läßt sich allerdings nur unzureichend im engen Rahmen und mit den begrenzten Ressourcen einer einzelnen Einrichtung und auch zunehmend weniger im Rahmen eines einzelnen Trägers realisieren. Der Bedarf an Unterstützungssystemen für die Weiterbildungspraxis verstärkt daher auch den Druck, neue Formen einer eintrags- und trägerübergreifenden Zusammenarbeit zu entwickeln. Es ist sicher nicht übertrieben zu sagen, daß in Zukunft die Existenzgrundlagen der Weiterbildung der Existenzgrundlagen der Strukturen werden der Strukturenentwicklung in der Erwachsenenbildung überleben, die sich als Bestandteil eines umfassenden Netzwerkes verankern können, in dem sie ihren jeweiligen Platz als unverwechselbar und unverschiebbar ausbauen und gleichzeitig den zunehmend komplexeren Anforderungen von Bedarfsträgern entsprechen können. Der Aufbau von Unterstützungssystemen als Bestandteil von Verbundlösungen bedeutet daher ebenfalls die Beteiligung des Netzwerkes der beteiligten Weiterbildungseinrichtungen, bietet andererseits aber auch einen realistischen Rahmen, um sich *extern*

bedeutet andererseits aber auch einen realistischen Rahmen, um sich *extern* aktiv zur Weiterentwicklung und nicht mit Larmoyanz oder der trügerischen Hoffnung auf bessere Zeiten. All dies läßt sich allerdings nur unzureichend im engen Rahmen und mit den begrenzten Ressourcen einer einzelnen Einrichtung und auch zunehmend weniger im Rahmen eines einzelnen Trägers realisieren. Der Bedarf an Unterstützungssystemen für die Weiterbildungspraxis verstärkt daher auch den Druck, neue Formen einer eintrags- und trägerübergreifenden Zusammenarbeit zu entwickeln. Es ist sicher nicht übertrieben zu sagen, daß in Zukunft die Existenzgrundlagen der Weiterbildung der Existenzgrundlagen der Strukturen werden der Strukturenentwicklung in der Erwachsenenbildung überleben, die sich als Bestandteil eines umfassenden Netzwerkes verankern können, in dem sie ihren jeweiligen Platz als unverwechselbar und unverschiebbar ausbauen und gleichzeitig den zunehmend komplexeren Anforderungen von Bedarfsträgern entsprechen können. Der Aufbau von Unterstützungssystemen als Bestandteil von Verbundlösungen bedeutet daher ebenfalls die Beteiligung des Netzwerkes der beteiligten Weiterbildungseinrichtungen, bietet andererseits aber auch einen realistischen Rahmen, um sich *extern*

aktiv zur Weiterentwicklung und nicht mit Larmoyanz oder der trügerischen Hoffnung auf bessere Zeiten. All dies läßt sich allerdings nur unzureichend im engen Rahmen und mit den begrenzten Ressourcen einer einzelnen Einrichtung und auch zunehmend weniger im Rahmen eines einzelnen Trägers realisieren. Der Bedarf an Unterstützungssystemen für die Weiterbildungspraxis verstärkt daher auch den Druck, neue Formen einer eintrags- und trägerübergreifenden Zusammenarbeit zu entwickeln. Es ist sicher nicht übertrieben zu sagen, daß in Zukunft die Existenzgrundlagen der Weiterbildung der Existenzgrundlagen der Strukturen werden der Strukturenentwicklung in der Erwachsenenbildung überleben, die sich als Bestandteil eines umfassenden Netzwerkes verankern können, in dem sie ihren jeweiligen Platz als unverwechselbar und unverschiebbar ausbauen und gleichzeitig den zunehmend komplexeren Anforderungen von Bedarfsträgern entsprechen können. Der Aufbau von Unterstützungssystemen als Bestandteil von Verbundlösungen bedeutet daher ebenfalls die Beteiligung des Netzwerkes der beteiligten Weiterbildungseinrichtungen, bietet andererseits aber auch einen realistischen Rahmen, um sich *extern*

Foto: Ulrike Enders, Berlin



bedeutet einen geeigneten Rahmen zur gemeinsamen Bestimmung der Problemdefinition, zur Entwicklung von Lösungsstrategien und zur Begleitung von Umsetzungsprozessen. Hierdurch werden institutionsspezifische Lernprozesse ausgelöst, bei denen einmal erarbeitete Problemlösungsstrategien auf jeweils neue Entscheidungssituationen übertragen werden. Konzeptionell eignen sich für diese Zielsetzung Ansätze einer „Beratung vor Ort“ und andere Verfahren institutionenspezifischer Fortbildung, bei denen die realen Arbeitsbedingungen und möglicherweise alle relevanten Mitarbeiter in die Entwicklungsarbeit einbezogen werden. Support integriert daher verschiedene Beratungsansätze, Verfahren wie Moderation, Coaching, Teamon, Coaching, Teamberatung, aber auch Ansätze kollegialer Fortbildung und Arbeitsgruppen werden eingesetzt.

Ziel von Support ist es, in einem Arbeitsfeld interne Unterstützungssysteme zu entwickeln, die es in Zukunft von externer Hilfeleistung unabhängig machen, wozu aber auch das selbständige Nutzen einer Service-Leistung und geeigneter Fortbildungsaussagen gehört.

Zur Entwicklung von Unterstützungssystemen

Der gegenwärtig wachsende Verändrungsdruck befördert die Einsicht, daß Überforderungsphänomene anzuordnen, nach zeitgemäßen Bildungsaussagen, nach Orientierung an wechselnden gesellschaftlichen Bedarfslagen, nach Sicherung der nach Anpassung an komplizierte Finanzierungsmodalitäten im Sinne von erwachsenepädagogischer Herangehensweise. Der gegenwärtig wachsende Verändrungsdruck befördert die Einsicht, daß Überforderungsphänomene anzuordnen, nach zeitgemäßen Bildungsaussagen, nach Orientierung an wechselnden gesellschaftlichen Bedarfslagen, nach Sicherung der nach Anpassung an komplizierte Finanzierungsmodalitäten im Sinne von erwachsenepädagogischer Herangehensweise.

Das Beratungs- und Qualifizierungsprojekt:

„Regionale Strukturentwicklung und Pädagogische Organisationsberatung für die Weiterbildung in Berlin und Brandenburg“

- * Pädagogische Praxisberatung von Entwicklungsvorhaben regionaler Weiterbildung
- * Moderation bei der gemeinsamen Analyse regionaler Bedarfslagen, der regionalen Angebotsstruktur und des Netzwerks von Weiterbildungsanbietern
- * Anleitung zur Institutionsanalyse, zur Qualifikationsbestimmung und zur Klärung des Aufgabenprofils für Supportleistungen in der Weiterbildung

Angebotsformen

- * Fachtagungen zu folgenden Themenkreisen
- Regionalität und Regionalisierung der Erwachsenenbildung
- Supportstrukturen in der Weiterbildung
- Beratungskonzepte in der Weiterbildung
- * Initiierung, Organisation und Durchführung von überregionalen Expertengruppen für Supporteinrichtungen

- Regionaltagungen von Weiterbildungseinrichtungen und ihren Mitarbeitern
- Regionalität und Regionalisierung der Erwachsenenbildung
- Beratung von Projekten, Einrichtungen und Institutionen zur regionalen Strukturentwicklung und ihren Mitarbeitern

Projektschwerpunkte

In der Anfangsphase wurden unterschiedliche Problemfelder der Strukturentwicklung in Berlin und Brandenburg erschlossen und

Regionale Strukturentwicklung meint zugleich Organisationsentwicklung

Allein Anschein nach ist man gewärtig an einem kritischen Entwicklungspunkt angelangt. Der noch weiter wachsende Veränderungsdruck wird die Weiterbildungspraxis auf die Binnenseite von Einzelrichtungen zu überwinden und nach institutionenübergreifenden Lösungswegen zu suchen. Strukturell gesamt werden die Veränderungsprozesse im Inneren und Außenverhältnis von Weiterbildungs- und Ausbildungsstellen zu überwinden und nach Bedarfsorientierung in Verbindung mit Angebotsentwicklung, Professionalisierung und politischer Durchsetzung von geeigneten Finanzierungsmodellen greifen tief in die betriebliche Organisation der Weiterbildung ein, also in die internen Arbeitsabläufe, in die beruflichen Positionen der Mitarbeiterinnen und in die fachliche Arbeitsstruktur und der Weiterbildungsinstitutionen in ihrer Gesamtheit.

Dies kommt in den folgenden Teiltiteln zum Ausdruck:

- * Unterstützung beim Aufbau regionaler Netzwerke von Trägern und Einrichtungen der Kulturarbeit, der Erwachsenenbildung und beruflichen Weiterbildung in Berlin und Brandenburg
- * Unterstützung und Beratung beim Aufbau von regionalen Verbundprojekten unterschiedlicher Bildungseinrichtungen
- * Förderung integrativer Konzepte der Bildungsarbeit mit Erwachsenen, also von Vorhaben der Verbindung von sozio-kultureller Arbeit mit allgemeiner, politischer und berufsbezogener Bildung

Teilziele

- Regionalität als Ebene für den Aufbau von Unterstützungssystemen und
- Regionalität als Ebene für den Aufbau von Unterstützungssystemen und
- Notwendigkeit einer Entwicklungsbegleitenden pädagogischen Organisationsberatung von Weiterbildungseinrichtungen
- Regionalität als Ebene für den Aufbau von Unterstützungssystemen und
- Notwendigkeit einer Entwicklungsbegleitenden pädagogischen Organisationsberatung von Weiterbildungseinrichtungen
- Regionalität als Ebene für den Aufbau von Unterstützungssystemen und
- Notwendigkeit einer Entwicklungsbegleitenden pädagogischen Organisationsberatung von Weiterbildungseinrichtungen
- Regionalität als Ebene für den Aufbau von Unterstützungssystemen und
- Notwendigkeit einer Entwicklungsbegleitenden pädagogischen Organisationsberatung von Weiterbildungseinrichtungen

Dr. 39 (Kite in Berlin) / 1. Oktober 1996

WEITERBILDUNG IN BRANDENBURG

Support für die Weiterbildung

Überlegungen zu einem Qualifizierungs- und Beratungsprojekt der Humboldt-Universität

Erwachsenenbildung verstand sich seit den Zeiten der "Volkshilf" und erst recht nach ihrer "realistischen Wende" zur lebens- und berufsbegeleitenden "Weiterbildung" als Antriebskraft für Modernisierung und Reform. Gesellschaftlicher Wandel in Form von individuellen, sozio-kulturellen und technologischen Veränderungen erschien dabei im Rahmen des Fortschrittsdenkens in einem optimistischen Licht. Erwachsenenbildung hat sich in diesem positiven Bezug zur Moderne trotz gegenteiliger Erfahrungen immer auf der Seite der Akteure von Veränderungen angesiedelt und selten als (mögliches) Opfer gesehen. Sie verstand sich entsprechend als Veränderungsgesellschaft und als gesellschaftliche Sozialisationsinstanz. Diese Aus-

wandels. Es stellt sich die Frage, wie eine solche Unterstützung realisiert werden müßte, wenn dies unter dem Vorzeichen von erwachsenenpädagogischer Professionalisierung und fachlicher Kompetenzerweiterung geschehen soll. Damit beschäftigt sich ein Projekt der Humboldt-Universität zu Berlin, das im folgenden in seiner Ausgangsüberlegung begründet und in seinen Zielen vorgestellt wird. Sein konzeptioneller Ansatz kommt bereits im Projekttitel zum Ausdruck:
"Regionale Strukturentwicklung und pädagogische Organisationsberatung für die Weiterbildung in Berlin und Brandenburg."

Weiterbildung unter Veränderungsdruck

Die ungesicherte Entwicklung verlangt hohe Aufmerksamkeit, nicht zuletzt deshalb, weil gewohnte Arbeitsweisen und Routinen sich von heute auf morgen als Sackgassen herausstellen können. In dieser Situation bindet der Zwang zu neuem Planungsverhalten neben einer an sich schon großen Arbeitsbelastung zusätzliche Energie, die nur wenige Bildungsträger aus ihren regulären "Bordmitteln" aufbringen können. Weiterbildungseinrichtungen befinden sich gegenwärtig in einer Umbruchsituation. Besonders deutlich zeigt sich dies im Wegbrechen gesicherter Rahmenbedingungen und verfallender bildungspolitischer Vorgaben. Vorbei sind die Bestandsgeranten in Bezug auf die Aufgabengebiete und die Besondere der Weiterbildung. Die Aufgabenbereiche und die Besondere der Weiterbildung sind in der "Veränderungsagentur Weiterbildung" gerät nun selbst unter Druck und bedarf ihrerseits professioneller Hilfe zur Selbstveränderung und zum menden Aufgreifen ihres Struktur-

WEITERBILDUNG IN BRANDENBURG

zusammen mit den KursleiterInnen institutionell gesichert werden. — auf der Ebene der *Aufgabenbereiche* geht es darum, neue Bedarfslagen zu erschließen und zu begründen, darauf bezogene Konzepte und Angebotsformen zu entwickeln und dabei die Personalentwicklung bei den verfügbaren KursleiterInnen im Auge zu behalten und langfristig zu fördern. — auf der Ebene der *Einrichtung* ist ein nach innen und außen erkennbares Leistungsprofil im Sinne eines institutionellen Leitbildes zu entwickeln oder fortzuschreiben, mit dem gleichzeitig auch ein Finanzierungs-fähiger Begründungsrahmen der jeweiligen Bildungsarbeit gesichert bleibt. — auf der Ebene des *Bildungssträgers* ist die jeweilige gesellschaftliche Funktion, also die besondere regional-, kommunal- oder verbandspolitische Bedeutung der einzelnen, komplementären oder verschiedenen *Weiterbildungsangebote* muß ein Mindeststandard erwachsenenpädagogischer Qualität übererinstimmend festgelegt und nagement hinausweist. Nötig wird eine „strategische“ Entwicklungsarbeit, auf die die Weiterbildungspraxis leider schlecht vorbereitet ist. Ihre Stärke lag bisher in der Tat vor allem in der Betonung des „Okkasionellen“ und zeigte sich in einem flexiblen Auftreten jeweils aktueller Bedürfnislagen bei unterschiedlichen Teilnehmergruppen oder im Anknüpfen an wechselnde Finanzierungsmodalitäten. Die Weiterbildungspraxis gerät aufgrund dieser Veränderungen in den Planungs- und Leitungsfordernissen auf den verschiedenen didaktischen Handlungsebenen und Gestaltungsbereichen unüberschaubar unter Druck: — auf der Ebene der konzeptionellen und methodischen Gestaltung der *Weiterbildungsansatz* verschiedenen *Weiterbildungsansätze* muß ein Mindeststandard erwachsenenpädagogischer Qualität übererinstimmend festgelegt und

genen Variante von Erwachsenenbildung so zu konkretisieren, daß Leitbild und Richtziele der Bildungseinrichtung konsensfähig bleiben und die Einrichtung nicht in Gefahr gerät, ihre Legitimität zu verlieren und als verzichtbar zu erscheinen. Die skizzierten Aufgaben auf unterschiedlichen Handlungsebenen haben die Weiterbildungspraxis schon von jeher in der einen oder anderen Weise beschäftigt. Neu ist, daß der Druck auf allen Ebenen gleichzeitig zunimmt. Hinzukommt, daß eine Stabilisierung der Situation auf absehbare Zeit kaum zu erwarten ist.

Der Bedarf an Support-Strukturen

Es liegt daher auf der Hand, daß die sich verschärfende Veränderungskrise auf Dauer von den Weiterbildungsinstitutionen selbst nicht bewältigt werden kann. Es bedarf an Supportstrukturen, die die verschiedenen Ebenen der Weiterbildungspraxis unterstützen und stabilisieren. Diese Strukturen müssen so gestaltet sein, daß sie die verschiedenen Ebenen der Weiterbildungspraxis unterstützen und stabilisieren. Sie müssen so gestaltet sein, daß sie die verschiedenen Ebenen der Weiterbildungspraxis unterstützen und stabilisieren.

Foto: Andreas Simon, Potsdam

Weiterbildungsveranstaltung im PLB



WEITERBILDUNG IN BRANDENBURG

Dungsinrichtungen nicht in der bisherigen Form bewältigt werden kann. Wie auch in anderen Funktionsbereichen der Gesellschaft, die sich wachsenden Leistungserwartungen ausgesetzt sehen und sich dabei gleichzeitiger struktureller Anpassung stellen müssen, stellt sich die Frage, wie sie mit der drohenden Überforderung umgehen, kurz: welche geeigneten Unterstützungslösungen sie von außen anfordern und in Anspruch nehmen können. Vergleicht man in diesem Zusammenhang die Weiterbildung mit anderen Funktionsbereichen wie z. B. der Gesundheitsvorsorge oder den Maschinellen, so wird erkennbar, daß Weiterbildungsträger und -einrichtungen sich bisher externer Unterstützung nur sehr unzureichend bedient haben. Die Notwendigkeit, Unterstützungssysteme zur Initiierung und Begleitung von Struktur- und Entwicklungsmaßnahmen, wird zwar punktuell erkannt und im Einzelfall realisiert, als systematische Perspektive, vergleichbar mit der Mitarbeiter-Weiterbildung, ist sie aber bisher weder in die Fachdiskussion und schon gar nicht in das berufliche Selbstverständnis aufgenommen worden.

Dennoch hat sich faktisch schon einiges getan, ohne daß dies bisher hinreichend Beachtung findet. In den letzten Jahren sind in verschiedenen Bundesländern – vor allem in den neuen Ländern – Service- und Beratungseinrichtungen dauerhaft oder als Projekte entstanden. Neben ihrer Finanzierung über Modellprogramme des Bundesbildungsministeriums oder über arbeitsmarktpolitische Rahmenprogramme (wie z. B. die KAW-Programme in den neuen Ländern oder die Angebote in Form von Service-Leistungen für die Weiterbildungsstellen, die dauerhaft als integraler Bestandteil des Weiterbildungssystems installiert werden sollen. Zu denken ist dabei an Institutionen wie Weiterbildungsbildungsstellen, die unterschiedliche Funktionen miteinander zu Ende Strukturförderung scheint zu Ende zu gehen. Obwohl die Projekte auf einen zunehmenden Bedarf an unterstützenden Angeboten in der Weiterbildung antworten, sind sie als erste von Einsparungen betroffen, ohne daß erkennbar wird, wer in Zukunft ihre Funktion übernehmen soll. Notwendig wird es daher, überhaupt die Gegenstandsbereiche unterstützender Leistungen zu klären und einer fachlichen bzw. bildungsrechtlichen Öffentlichkeit transparent zu machen. Bisher läßt sich das jedoch noch recht undifferenziert beschreiben. Überinstimmend werden von verschiedenen Strukturkommissionen einzelner Bundesländer folgende Unterstützungslösungen gefordert, die einrichtungs- und verbandübergreifend bereitzustellen sind:

- Aufbereitung statistischer Planungsdaten für Weiterbildungsentwicklungsplanung
- Information über die Angebotsstruktur in der Weiterbildung
- Beratung und Information für Bildungsanbieter
- Beratung und Information für Bildungsnachfrager (Einzelpersonen und Betriebe)
- Kriterien und Verfahren der Qualitätsicherung
- Angebotsentwicklung, Entwicklung von Einzelcurricula, Materialienentwicklung
- Qualifizierung des Personals
- Unterstützung des Leitungspersonals
- Evaluation der Angebote, Realisierungspraxis
- Hilfen beim Aufbau einer regionalen Infrastruktur der Weiterbildung

In der bisherigen Diskussion liegt die Betonung auf dem Ausbau und der Verbesserung unterstützender Angebote in Form von Service-Leistungen für die Weiterbildungsstellen, die dauerhaft als integraler Bestandteil des Weiterbildungssystems installiert werden sollen. Zu denken ist dabei an Institutionen wie Weiterbildungsbildungsstellen, die unterschiedliche Funktionen miteinander zu Ende Strukturförderung scheint zu Ende zu gehen. Obwohl die Projekte auf einen zunehmenden Bedarf an unterstützenden Angeboten in der Weiterbildung antworten, sind sie als erste von Einsparungen betroffen, ohne daß erkennbar wird, wer in Zukunft ihre Funktion übernehmen soll. Notwendig wird es daher, überhaupt die Gegenstandsbereiche unterstützender Leistungen zu klären und einer fachlichen bzw. bildungsrechtlichen Öffentlichkeit transparent zu machen. Bisher läßt sich das jedoch noch recht undifferenziert beschreiben. Überinstimmend werden von verschiedenen Strukturkommissionen einzelner Bundesländer folgende Unterstützungslösungen gefordert, die einrichtungs- und verbandübergreifend bereitzustellen sind:

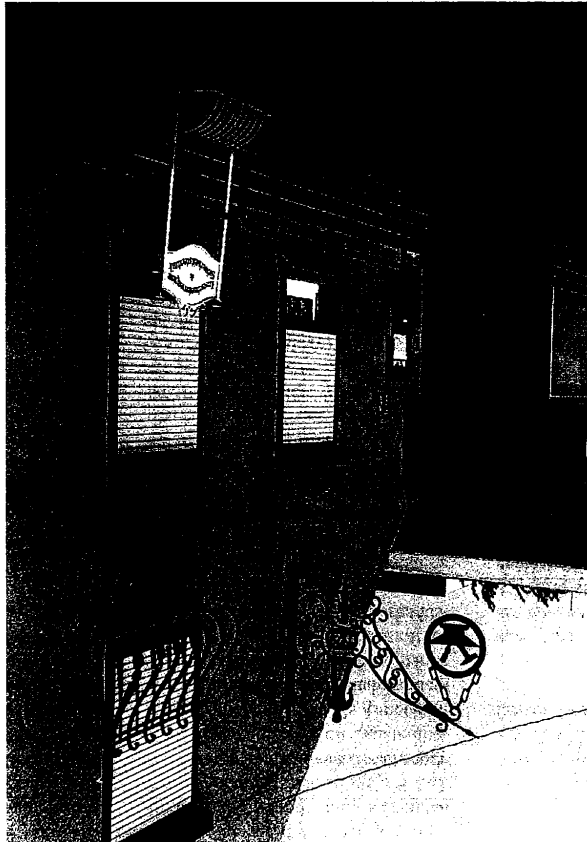
- Aufbereitung statistischer Planungsdaten für Weiterbildungsentwicklungsplanung
- Information über die Angebotsstruktur in der Weiterbildung
- Beratung und Information für Bildungsanbieter
- Beratung und Information für Bildungsnachfrager (Einzelpersonen und Betriebe)
- Kriterien und Verfahren der Qualitätsicherung
- Angebotsentwicklung, Entwicklung von Einzelcurricula, Materialienentwicklung
- Qualifizierung des Personals
- Unterstützung des Leitungspersonals
- Evaluation der Angebote, Realisierungspraxis
- Hilfen beim Aufbau einer regionalen Infrastruktur der Weiterbildung

Im Rahmen der unterschiedlichen Unterstützungsformen schließt sich mittlerweile noch eine weitere Spielart heraus, die weder als Mitarbeiter-Weiterbildung noch als Serviceleistung betrachtet werden kann, obwohl sie Aspekte von beidem enthält. Es handelt sich dabei um eher langfristige Angebote zur Begleitung, fachlichen Rückmeldung und praktischen Unterstützung von Prozessen der Zielfindung und offenen Strukturentwicklung. Für diese Variante wollen wir den Begriff „Support“ reservieren. Er findet in Form von Beratung, Qualitätssicherung und Koordination statt und dient der Klärung und Lösung von aktuellen Problemen der Strukturwandels und der Strukturentwicklung innerhalb der Weiterbildungsstellen sowie einrichtungsübergreifend. Support löst das eine oder andere Problem nicht (wie bei Service-Angeboten) stellvertretend für die Praxis, sondern organisiert strukturelle Lernprozesse in Zusammenarbeit mit den betreffenden Akteuren und ihren Einrichtungen. Er

nicht mit Larmoyanz oder der trügerischen Hoffnung auf bessere Zeiten. All dies läßt sich allerdings nur unzureichend im engen Rahmen und mit den begrenzten Ressourcen einer einzelnen Einrichtung und auch zunehmend weniger im Rahmen eines einzelnen Trägers realisieren. Der Bedarf an Unterstützungssystemen für die Weiterbildungspraxis verstärkt daher auch den Druck, neue Formen einer eintrags- und trägerübergreifenden Zusammenarbeit zu entwickeln. Es ist sicher nicht übertrieben zu sagen, daß in Zukunft die Existenzgrundlagen der Weiterbildung der Existenzgrundlagen der Strukturen werden der Strukturenentwicklung in der Erwachsenenbildung überleben, die sich als Bestandteil eines umfassenden Netzwerkes verankern können, in dem sie ihren jeweiligen Platz als unverwechselbar und unverschiebbar ausbauen und gleichzeitig den zunehmend komplexeren Anforderungen von Bedarfsträgern gerecht werden.

Die Existenzgrundlagen der Strukturenentwicklung in der Erwachsenenbildung überleben, die sich als Bestandteil eines umfassenden Netzwerkes verankern können, in dem sie ihren jeweiligen Platz als unverwechselbar und unverschiebbar ausbauen und gleichzeitig den zunehmend komplexeren Anforderungen von Bedarfsträgern gerecht werden. Der Aufbau von Unterstützungssystemen als Bestandteil von Verbundlösungen bedeutet daher ebenfalls die Sicherung der Qualität, nach Anpassung an komplizierte Finanzierungsmodalitäten im Sinne von erwachsenepädagogischer Herangehensweise. Der Aufbau von Unterstützungssystemen als Bestandteil von Verbundlösungen bedeutet daher ebenfalls die Sicherung der Qualität, nach Anpassung an komplizierte Finanzierungsmodalitäten im Sinne von erwachsenepädagogischer Herangehensweise. Der Aufbau von Unterstützungssystemen als Bestandteil von Verbundlösungen bedeutet daher ebenfalls die Sicherung der Qualität, nach Anpassung an komplizierte Finanzierungsmodalitäten im Sinne von erwachsenepädagogischer Herangehensweise.

Foto: Ulrike Enders, Berlin



gemeinsamen Bestimmung der Problemdefinition, zur Entwicklung von Lösungsstrategien und zur Begleitung von Umsetzungsprozessen. Hierdurch werden institutionsspezifische Lernprozesse ausgelöst, bei denen einmal erarbeitete Problemlösungsstrategien auf jeweils neue Entscheidungssituationen übertragen werden können. Konzeptuell eignen sich für diese Zielsetzung Ansätze einer „Beratung vor Ort“ und andere Verfahren institutionenspezifischer Fortbildung, bei denen die realen Arbeitsbedingungen und möglicherweise alle relevanten Mitarbeiter in die Entwicklungsarbeit einbezogen werden. Support integriert daher verschiedene Beratungsansätze, Verfahren wie Moderation, Coaching, Teamarbeit, aber auch kollegiale Fortbildung und Arbeitsgruppen werden eingesetzt.

Der gegenwärtig wachsende Verändrungsdruck befördert die Einsicht, daß Überforderungsphänomene

Zur Entwicklung von Unterstützungssystemen

Die gegenwärtig wachsende Verändrungsdruck befördert die Einsicht, daß Überforderungsphänomene zunehmen. Der Aufbau von Unterstützungssystemen als Bestandteil von Verbundlösungen bedeutet daher ebenfalls die Sicherung der Qualität, nach Anpassung an komplizierte Finanzierungsmodalitäten im Sinne von erwachsenepädagogischer Herangehensweise. Der Aufbau von Unterstützungssystemen als Bestandteil von Verbundlösungen bedeutet daher ebenfalls die Sicherung der Qualität, nach Anpassung an komplizierte Finanzierungsmodalitäten im Sinne von erwachsenepädagogischer Herangehensweise.

WETTERBILDUNG IN BRANDENBURG

Erwachsenenbildung unterliegt dem allgemeinen Trend zur Entgrenzung, sie wird universell. Die Angebote in bisher getrennten Lernmilieus nähern sich inhaltlich und konzeptiv neil zunehmend einander an und benötigen daher andere Unterscheidungen, als sie die bisherige Orientierung an einem dahinter stehenden Trägerverband bot.

Hinzu kommt eine wachsende Zahl von Anbietern, die nur temporär präsent sind, nur als Einzeldirectionung auftreten und auch keinem der herkömmlichen Trägerverbände zuzurechnen sind. All dies führt dazu, daß die klassische Verbandsstruktur als intermediäre Ebene nicht mehr greift, d. h. für die heutige Problemlage ihre Steuerungsfunktion nicht mehr befriedigend erfüllt. Es öffnet sich eine Kluft zwischen den bildungspolitischen Vorgaben auf Bundes- bzw. Landesebene und den didaktischen Entscheidungen auf der Ebene der Weiterbildungs-Einrichtungen, die es zu überbrücken gilt. Auch dies ist Teil einer Veränderungsdynamik, von der die pädagogische Arbeit stark verunsichert wird.

Insgesamt dürfte aus der bisherigen Darstellung erkennbar geworden sein, daß man es mit einem doppelten Strukturierungsbedarf zu tun bekommt: - von „unten“ sucht man eine Einrichtungsübergreifende Vernetzung zur Bestandssicherung und Bewältigung des anstehenden Strukturwandels, - von „oben“ sucht man Anspruchs- und Entscheidungsträger, gegeneinander die mehr sind als nur die beliebigen konkurrierender Einzelleistungen unter-schiedlichster Art. Man benötigt kompetente Partner zur gemeinsamen Bewältigung des Strukturwandels in der Weiterbildung.

Für diese gesuchte mittlere Strukturierungsebene wird seit geraumer Zeit der Begriff „Region“ verwandt, wobei allerdings nur selten das mehr handlungsleitend. Auch die pädagogische Entscheidung nicht bildungsmittels immer weniger realschaftliche, parteiungebundene oder interessengruppenbezogene Weiterbildung, konfessionelle, gewerkschaftliche, Trennungen in die segmentäre, konfessionelle, gewerkschaftliche, parteiungebundene oder funktionale Differenzierung der Gesellschaft erweisen sich jedoch Vertiefung. Mit der fortschreitenden Zielstellung und Arbeitsformen zur auch einengenden Rahmen für ihre Schutz, durch diesen Schutz aber hierdurch einen legitimierenden Interessen eingebunden und hatten neue verbandspolitische Ziele und bildungseinrichtungen in übergeordneter Ebene waren die Weiterbildungsmittelniveau wahrgenommen, mittlerem Niveau wahrgenommen, politischen Steuerungsebene auf den Trägerverbänden, also von einer zungensleistung auf ihre Weise von Weiterbildung wurde diese Überse-Entwicklungsphasen der Erwachse-dererseits herstellbar ist. In früheren politischen Rahmenbedingungen an-steuern durch landes- und bundes-nerseits und der politischen Global-ve der Träger und Einrichtungen ei-bindung zwischen der Näherperspekt-noch keine institutionalisierte Ver-darauf zurückzuführen, daß bisher-dung zu tun bekommt, lassen sich-denen man es heute in der Weiterbil-Viele Entwicklungsprobleme, mit

Region als „intermediäre Strukturierungsebene“

ne Unterstützung für einzelne Entwicklungsaufgaben (z. B. zur Bedarfsanalyse) verschaffen zu können. Daher kann man auch sagen, daß die Weiterbildungspraxis nur da für externe Leistung erreichbar und somit überhaupt erst über isolierte Einzelhilfen hinaus unterstützungsfähig wird, wo sie sich einrichtungsübergreifende Supportstrukturen schafft. In diesem Zusammenhang stellt sich natürlich die Frage, wo solche Strukturen angesiedelt und wie sie konkret realisierbar werden können.

gleiche darunter verstanden wird. Die Forderung nach einer „Regionalisierung der Weiterbildung“ signalisiert daher den Versuch, Fragen der Bedarfsermittlung, der Programmentwicklung und der Finanzierung auf einer einrichtungs- und trägerübergreifenden Ebene auf in-teiligente Weise neu zu formulieren und zu lösen. Allerdings handelt man sich dabei auch neue Probleme ein: Der Regionbegriff muß jeweils fallbezogen konkretisiert werden und bleibt bis dahin recht diffus. „Region“ läßt sich zunächst nur als eine noch auszufüllende „Leerstelle“ benennen, die für die einzelnen Akteure der Weiterbildung noch keine festen Strukturen oder gar Instanzen vorhält und an die sich unmittelbar mit konkreten Vorhaben anknüpfen ließe. Dies gilt z. T. auch für die im Brandenburger Weiterbildungsgesetz vorgesehenen „Regionalen Weiterbildungsträgerorganisationen“.

Regionalen Strukturentwicklungs-ebenen im Spannungsfeld zwischen Weiterbildungseinrichtung und Landespolitik. Sie bezieht sich auf grundsätzliche Fragen regionaler Strukturentwicklung, an die auch die Weiterbildung Anschluß finden muß, wenn sie ihre Fähigkeit zur gesellschaftlichen Mitgestaltung nicht verlieren will.

Regionale Struktur-entwicklung meint zugleich Organisationsentwicklung

Allem Anschein nach ist man gegenwärtig an einem kritischen Entwicklungspunkt angelangt. Der noch weiter wachsende Veränderungsdruck wird die Weiterbildungspraxis auf die Binnenseite von Einzelrichtungen zu überwinden und nach institutionenübergreifenden Lösungswegen zu suchen. Strukturell gesehen geht es dabei um gleichzeitige Veränderungen im Innen- und Außenverhältnis von Weiterbildungs-einrichtungen. Es wäre daher falsch, wenn man die Notwendigkeit zu übergründlichen Verbundlösungen ausschließlich im Außenverhältnis zwischen den verschiedenen Einrichtungen sehen wollte, die dabei intern genau so bleiben können, wie sie schon immer waren. Regionale Bedarfsmittlung in Verbindung mit Angebotsentwicklung, Programmplanung und politischer Durchsetzung von geeigneten Finanzierungsmodellen greifen tief in die betriebliche Organisation der Weiterbildung ein, also in die internen Arbeitsabläufe, in die beruflichen Positionen der Mitarbeiterinnen und in die fachliche Arbeitsleistung bzw. Strukturen der Zusammenarbeit. Es ist daher bereits jetzt erkennbar, daß sich in absehbarer Zukunft auch die einzelne Weiterbildungseinrichtung in ihrer Binnensstruktur den sich wandelnden Verhältnissen anpassen muß. Regionale Strukturentwicklung der Weiterbildung ist daher nur denkbar in engem Zusammenhang mit ständigen Prozessen der Organisationsentwicklung auf der Ebene der Veran-staltungsorganisation, der Fachbereichsstruktur und der Weiterbildungseinrichtung in ihrer Gesamtheit.

Das Beratungs- und Qualifizierungsprojekt: „Regionale Strukturentwicklung und Pädagogische Organisationsberatung für die Weiterbildung in Berlin und Brandenburg“

Das Projekt bezieht sich auf die dargestellten Zusammenhänge zwischen Strukturenentwicklung der Weiterbildung. Regionalität als Ebene für den Aufbau von Unterstützungssystemen und -Notwendigkeit einer entwicklungsbegleitenden pädagogischen Organisationsberatung von Weiterbildungseinrichtungen. Seiner allgemeinen Zielsetzung gemäß werden durch das Projekt die verschiedenen Akteure der Weiterbildung und ihre Einrichtungen bei der Klärung und Bewältigung der anstehenden Veränderungen unterstützt. Hierbei werden neue Formen der Qualifizierung entwickelt und erprobt, die sich im Gegensatz zu personenbezogener Mitarbeiterfortbildung auf gemeinsame Problembeschreibung und Problembewältigung beziehen, d. h., die sie als „kollektiven Adressaten“ ansprechen.

Teilziele

Dies kommt in den folgenden Teilzielen des Projekts zum Ausdruck:

- * Unterstützung beim Aufbau regionaler Netzwerke von Trägern und Einrichtungen der Kulturarbeit, der Erwachsenenbildung und beruflichen Weiterbildung in Berlin und Brandenburg
- * Unterstützung und Beratung beim Aufbau von regionalen Verbundprojekten unterschiedlicher Bildungseinrichtungen
- * Förderung integrativer Konzepte der Bildungsarbeit mit Erwachsenen, also von Vorhaben der Verbindung von sozio-kultureller Arbeit mit allgemeiner, politischer und berufsbezogener Bildung

In der Anfangsphase wurden unterschiedliche Problemfelder der Strukturwandels der Weiterbildung in Berlin und Brandenburg erschlossen und

Projektschwerpunkte

In der Anfangsphase wurden unterschiedliche Problemfelder der Strukturwandels der Weiterbildung in Berlin und Brandenburg erschlossen und

- * Pädagogische Praxisberatung von Entwicklungsvorhaben regionaler Weiterbildung
- * Moderation bei der gemeinsamen Analyse regionaler Bedarfslagen, der regionalen Angebotsstruktur und des Netzwerks von Weiterbildungsanbietern
- * Anleitung zur Institutionsanalyse, zur Qualitätsbestimmung und zur Klärung des Aufgabenprofils für Supportleistungen in der Weiterbildung
- * Fachtagungen zu folgenden Themenkreisen
 - Regionalität und Regionalisierung der Erwachsenenbildung
 - Supportstrukturen in der Weiterbildung
 - Beratungskonzepte in der Weiterbildung
 - * Initiierung, Organisation und Durchführung von überregionalen Expertengruppen für Supporteinrichtungen
 - Regionaltagungen von Weiterbildung
- Regionaltagungen von Weiterbildung
- Beratung von Projekten, Einrichtungen und Institutionen zur regionalen Strukturentwicklung und ihren MitarbeiterInnen

Projektschwerpunkt

In der Anfangsphase wurden unterschiedliche Problemfelder der Strukturwandels der Weiterbildung in Berlin und Brandenburg erschlossen und

der Weiterbildung einschätzbar. Durch lassen sich neue Aufgabenbereiche erwerbspädagogischen Handelns auch besser berufspolitisch nach außen darstellen und ihre Innovationsfunktion offensiv vertreten. Letztlich sollen hieraus Aus- und Fortbildungsangebote ableitbar werden, mit denen sich die Qualitätsanforderungen für den Aufbau von Unterstützungssystemen in der Weiterbildung herstellen oder optimieren lassen. Nicht zu unterschätzen ist auch, daß sich hier weiterführende Tätigkeitsfelder für MitarbeiterInnen in der Erwachsenenbildung im Anschluß an eine Arbeit innerhalb von Weiterbildungsseinrichtungen aufbauen.

Regionale Strukturentwicklung und Pädagogische Organisation für die Weiterbildung in Berlin und Brandenburg.

Träger:
Humboldt-Universität zu Berlin
Philosophische Fakultät IV
Institut für Wirtschafts- und Erwachsenenpädagogik
Finanziert aus Mitteln des Hochschulneuerungsprogramms

Laufzeit:
Oktober 1993 bis Sept. 1996

Projektleitung:
Prof. Dr. Orfried Schöffler

ProjektmitarbeiterInnen:
Martin Becker
Christel Weber
Michael Stiefel

Adresse:
Prenzlauer Promenade 149-152
13189 Berlin
Zimmer 639/640
Tel. (030) 4 79 73 06
Fax (030) 4 79 73 88

WEITERBILDUNG IN BRANDENBURG

zweiten Bedarfsanalyse hinsichtlich möglicher Supportleistungen vor allem die in Frage kommenden Funktionen, Aufgabenbeschreibungen und Rollenanforderungen an Supporter und ihre Supporteinrichtungen zu klären.

Zum gegenwärtigen Stand des Projekts steht vor allem die Unterscheidung zwischen Mitarbeiterqualifizierung, Service-Leistung und prozeßbegleitender Unterstützung im Vordergrund. In Form einer mehrstufigen Berufsteldanalyse, deren Ergebnisse über Survey-Feedbacks galter Klärungsprozesse genutzt werden, wird eine schrittweise Präzisierung all der Einzelaufgaben vorgenommen, die von den Supportern und ihren Einrichtungen bei einer systematisch begleiteten Strukturentwicklung zu bewältigen sind.

Dabei geht es um Anforderungen an die Zielbestimmung und die institutionellen Rahmenbedingungen ein von Supporteinrichtungen einschließlich ihrer wechselseitigen Bezugnahme

- die Positionsbeschreibung und Aufgabenbestimmung für Support-Einrichtungen im Stellplan von spezialisierten Kollaboratoren an Supporter und wichtige fachliche bzw. personale Kompetenzen
- institutionelle Rahmenbedingungen und personale Kompetenzen bei den Nutzern von Support-Leistungen.

Ein wichtiges Ergebnis des Projektes wird sein, zukünftig die Anforderungen an „Supporter“ und ihre Institutionen realitätsnah formulieren zu können. Außerdem wird der erreichte Entwicklungsstand in dem bisher noch unerschlossenen Beratungsfeld

zusammen mit relevanten Akteuren der bisher erreichte Stand der angestrebten Problemlösungen geklärt. Hierbei stellte sich heraus, daß weitgehend von einander isoliert und vor sehr unterschiedlichem Hintergrund und unterschiedlichem Problembereich bereits eine Vielzahl von Institutionen und Projekten in ihrer Arbeitfeldern mit der praktischen Entwicklung von Support-Konzepten beschäftigt ist. Ein offensichtlich Mangel besteht offenbar in der fachlichen Koordination und Abstimmung dieser Entwicklungsarbeit, woraus ein deutlicher Bedarf an gemeinsamer fachlicher Reflexion und gegenseitiger Unterstützung erkennbar wurde. Anstatt nun abermals auf der Ebene einzelner Supportangebote das bunte Spektrum unterschiedlicher Ansätze durch eine hochschulspezifische Spielart zu erweitern, konzentriert sich das Projekt neben unmittelbarer Mitwirkung in etlichen Vorhaben zur Regionalentwicklung - auf den erwachsenenpädagogischen „Support von Supporteinrichtungen“. Also auf Begleitung, Beratung, Qualifizierung und Koordinierung von Supportangeboten für die Weiterbildung in Berlin und Brandenburg. Durch Fachkonferenzen und Einzelberatungen wurde deutlich, daß die „Supporter“ mit ähnlichen Strukturschwierigkeiten zu kämpfen haben wie die von ihnen unterstützten Bildungseinrichtungen. Das Projekt der Humboldt-Universität hand auf die Probleme, die beim Aufbau von Supportstrukturen in der Weiterbildung entstehen. Support wird hierdurch als ein innovativer Arbeitsbereich im System der Weiterbildung erkennbar. In diesem Zusammenhang gilt es, neben einer differenzierten