

**Konzeption
zur allgemeinen,
beruflichen, politischen,
kulturellen
und wissenschaftlichen
Weiterbildung
im Freistaat Sachsen**

0. Vorbemerkung

1. Aufgabenstellung

- 1.1. Themenbestimmung: Konzeption für alle 5 Bereiche der Weiterbildung
- 1.2. Stand der Weiterbildungsdiskussion in Sachsen
- 1.3. Gesellschaftliche Situation
- 1.4. Struktur und Träger der Weiterbildung
- 1.5. Stand der Förderung

2. Bildungspolitische Zielvorstellungen

- 2.1. Erhöhung des Stellenwertes der Weiterbildung im öffentlichen Bewußtsein
- 2.2. Die Wechselwirkung zwischen Weiterbildung und gesellschaftlichen Wandlungsprozessen
- 2.3. Weiterbildung im Prozeß des „Lebenslangen Lernens“
- 2.4. Lernen als Teil des alltäglichen Lebenszusammenhanges
- 2.5. Orientierung auf „Selbstgesteuertes Lernen“
- 2.6. Kooperation im regionalen Umfeld
- 2.7. Die Bedeutung der Neuen Medien für die Weiterbildung
- 2.8. Die Professionalisierung der Weiterbildungner

3. Gestaltungsempfehlungen

- 3.1. Bewußtseinsbildung und förderliche Rahmenbedingungen
- 3.2. Bereichsübergreifende Zusammenarbeit der Ressorts
- 3.3. Bereichsübergreifende Zusammenarbeit der Träger
- 3.4. Einführung und Erprobung differenzierter Lernformen
- 3.5. Weiterbildungsberichts- und -informationssystem
- 3.6. Weiterbildungsforschung
- 3.7. Weiterbildung und Medien
- 3.8. Weiterbildungsberatung
- 3.9. Qualitätssicherung in der Weiterbildung
- 3.10. Professionalisierung der Weiterbildungner

0. Vorbemerkung

Die vorliegende Konzeption zur allgemeinen, beruflichen, politischen, kulturellen und wissenschaftlichen Weiterbildung im Freistaat Sachsen wurde auf der Grundlage von Voruntersuchungen des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus (SMK) in Zusammenarbeit mit dem Sächsischen Staatsministerium für Landwirtschaft, Ernährung und Forsten (SML), dem Sächsischen Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit (SMWA) und dem Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (SMWK) sowie den Professoren für Erwachsenenbildung/berufliche Weiterbildung der Universitäten in Leipzig, Dresden und Chemnitz erarbeitet.

Sie hat in ihren grundlegenden Aussagen weiterhin Gültigkeit für die Weiterbildung in der Zuständigkeit der Sächsischen Staatskanzlei (SK), des Sächsischen Staatsministeriums des Innern (SMI), des Sächsischen Staatsministeriums für Umwelt und Landesentwicklung (SMU), des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales, Gesundheit und Familie (SMS), des Büros für Bundes- und Europaangelegenheiten (BuE) und der Staatsministerin für Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann (SK GL).

In die vorliegende Konzeption haben Gedanken, Anregungen und Formulierungen der beteiligten Institutionen ebenso Eingang gefunden wie grundsätzliche Aussagen aus der Fachliteratur.¹

1. Aufgabenstellung

1.1. Themenbestimmung:

Konzeption für alle 5 Bereiche der Weiterbildung

- In der 3. Empfehlung der Kultusministerkonferenz vom 2.12.1994 wird Weiterbildung als „Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluß einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase und in der Regel nach Aufnahme einer Erwerbs- oder Familientätigkeit“ definiert. Darüber hinaus sind mit Blick auf die inzwischen vorangeschrittene wissenschaftliche und politische Diskussion neben Phasen des institutionell organisierten Lernens auch Abschnitte oder Aktivitäten selbstorganisierten Lernens und ihre Auswirkungen auf den Prozeß lebenslangen Lernens zu betrachten. Dieses Begriffsverständnis umfaßt die Weiterbildung aller Altersgruppen einschließlich der außerschulischen Jugendbildung im Sinne des „Lebenslangen Lernens“.
- Weiterbildung in Deutschland vollzieht und verändert sich heute vor dem Hintergrund eines wirtschaftlichen, technologischen, sozialen, ökologischen und kulturellen Wandels. Dieser Wandel findet in den Ballungsgebieten ebenso statt wie im ländlichen Raum. Die Notwendigkeit grundlegender Veränderungen im Bildungsbereich allgemein und in der Weiterbildung im besonderen wird vor diesem Hintergrund grundsätzlich anerkannt - die Möglichkeiten zur Umsetzung sollen mit der vorliegenden Konzeption aufgezeigt werden.
- In der Erstausbildung erworbene Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten genügen den gesellschaftlichen und beruflichen Anforderung nicht mehr auf Dauer. Weiterbildung ist deshalb von existentieller Bedeutung für den Einzelnen, um sich in einem raschen und tiefgreifenden Wandlungsprozeß in allen Lebensbereichen neuen Anforderungen stellen und diese erfolgreich meistern zu können.
- Darüber hinaus verlangt das Tempo und die Tiefe des Wandels in allen Lebensbereichen neue Handlungs- und Gestaltungsformen von allen Teilen der Bevölkerung in einer Breite, für die es in der Tradition und bisherigen gesellschaftlichen Erfahrung kaum Vorbilder gibt. Weiterbildung muß deshalb über die Vermittlung von Anpassungsqualifikationen hinaus vordringlich zur Entwicklung und Förderung grundlegender persönlicher Schlüsselqualifikationen, wie Analyse- und Integrationsfähigkeit, Fähigkeit zum situationsbezogenen Wechsel zwischen Gestaltungs- und Anpassungsleistungen, Selbständigkeit sowie sozialer und demokratischer Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit beitragen.
- Diesen Veränderungen Rechnung tragend und wegen ihrer gegenseitigen Bedingtheit, beschäftigt sich die Konzeption mit den Bereichen der allgemeinen, beruflichen, politischen, kulturellen und wissenschaftlichen Weiterbildung sowie mit ihrer traditionellen, sowohl strukturellen als auch inhaltlichen Abgrenzung, die immer stärker als hemmend für die Weiterentwicklung wahrgenommen wird.

¹ z.B. G. Dohmen, Das lebenslange Lernen, BMBF, 1996

- Die Gestaltungsempfehlungen der vorliegenden Konzeption beziehen sich ausschließlich auf öffentlich zugängliche Weiterbildungsangebote der allgemeinen, beruflichen, politischen, kulturellen und wissenschaftlichen Weiterbildung. Die Grundaussagen lassen sich auf die organisations- und betriebsinterne Weiterbildung sowie die behördeninterne Weiterbildung im öffentlichen Dienst übertragen.

In diesem Sinne soll die vorliegende Konzeption

1. unterstreichen, daß Bildung und insbesondere Weiterbildung eine existentielle Zukunftsaufgabe und -investition für die Gesellschaft und die Wirtschaft darstellt, der die stärkere öffentliche Aufmerksamkeit und Förderung zuteil werden muß,
2. zu einer Erhöhung des Stellenwertes der Weiterbildung im persönlichen und öffentlichen Leben beitragen und zu einer Beteiligung an Weiterbildung anregen,
3. auf den bisher erbrachten Anstrengungen und Leistungen der Weiterbildungseinrichtungen aufbauen,
4. zu einer besseren Strukturierung und Kooperation der vielfältigen Aktivitäten im Bereich der Weiterbildung beitragen, ohne die traditionelle Pluralität dieses Sektors in Frage zu stellen,
5. übergreifende Zielvorstellungen/strategische Orientierungen für eine abgestimmte Weiterbildungspolitik formulieren
und
6. zu einem besser abgestimmten und effektiveren Einsatz öffentlicher Mittel für die Finanzierung bzw. Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen beitragen.

1.2. Stand der Weiterbildungsdiskussion in Sachsen

- Das Kabinett beauftragte das SMK mit der Erarbeitung einer Weiterbildungskonzeption. Diese Konzeption soll Entwicklungslinien einer mittelfristigen Landesplanung für die Bereiche der nichtberufsbezogenen und berufsbezogenen Weiterbildung aufzeigen.
- Die Konzeption basiert auf Voruntersuchungen zur Situation der Weiterbildung in Sachsen vor dem Hintergrund der anhaltenden wissenschaftlichen und politischen Diskussion zur Weiterbildung in Deutschland, in Europa und weltweit.
- Überlegungen zur Prüfung und Weiterentwicklung der vorhandenen Strukturen der Weiterbildung in Sachsen werden in erster Linie durch Veränderungen der demographischen, der wirtschaftlichen, der sozio-kulturellen und der politisch-rechtlichen Situation angeregt.
- Grundsätzliche Veränderungen im Weiterbildungsbereich können sich nur parallel zu und in Wechselwirkung mit Veränderungen im Bildungssystem Deutschlands und Europas vollziehen.
- Mittelfristig soll im Ergebnis der Diskussion über die weitere Entwicklung eine Entscheidung über die Notwendigkeit einer gesetzlichen Regelung der Weiterbildung getroffen werden.

1.3. Gesellschaftliche Situation

Demographische Entwicklung

- Durch die deutliche Zunahme der älteren Bevölkerungsteile ergeben sich indirekte Auswirkungen auf die Arbeitsmarkt-, Beschäftigungs-, Einkommens- und Sozialstruktur.
- Durch die Abnahme der sächsischen Bevölkerung auf Grund von Wanderungsverlusten und durch den Geburtenrückgang ist mit:
 - einer Veränderung des quantitativen Weiterbildungsbedarfes,
 - einer Veränderung des qualitativen Bedarfs (Inhalte und Formen)
und
 - einer Verlagerung zwischen den Zielgruppen in der Weiterbildung (Ältere, Singles) zu rechnen.

- Die Veränderungen in der Wirtschaftsstruktur Sachsens haben regional demographische Veränderungen ausgelöst, die sich ebenfalls auf den Weiterbildungsbedarf auswirken und zu regional unterschiedlichen Anforderungen, z.B. im Vergleich zwischen Städten und ländlichem Raum, führen.

Wirtschaftliche Entwicklung

- Der gegenwärtige Trend der Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung führt:
 - zu veränderten, teilweise gegenläufigen, Anforderungen an die Weiterbildung; einerseits auf kurzfristigen Weiterbildungsbedarf zu reagieren (Anpassungsqualifikation) und andererseits langfristig zur Ausprägung grundlegender persönlicher Schlüsselqualifikationen wie z.B. soziale Kompetenz, Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, Bereitschaft zu lebenslangem Lernen mit dem Ziel einer höheren Flexibilität im Berufsalltag usw. beizutragen,
 - zur Notwendigkeit der Entwicklung spezifischer Weiterbildungsformen,
 - zur Überprüfung von Finanzierungsmodellen und
 - zur Prioritätenfestsetzung bei Förderentscheidungen.
- Mit sinkendem Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung, gewinnt neben der berufsbezogenen Weiterbildung die nichtberufsbezogene Weiterbildung an Bedeutung. Wie tiefgreifend diese Veränderungen sein können, wird beispielsweise daran deutlich, daß sich die Zahl der Erwerbstätigen in der Landwirtschaft in den Jahren 1989 - 1996 von 193 000 auf 53 000 verringert hat.
- Die Weiterbildung gewinnt zunehmende Bedeutung als Standort oder Wettbewerbsvorteil bzw. als alternative Beschäftigungs- und Einkommensquelle.
- Die Informationstechnik hat alle Bereiche des individuellen und gesellschaftlichen Lebens erfaßt und verändert diese zunehmend.

Sozio-kulturelle Entwicklung

- Die Merkmale des Wandlungs- und Transformationsprozesses in der Gesellschaft (wie z.B. weltweite Umweltzerstörung, globaler Effizienzwettbewerb, Infragestellung gewohnter sozialer Sicherungssysteme, strukturelle Arbeitslosigkeit) erreichen ein Ausmaß, das vom Einzelnen als krisenhaft wahrgenommen wird und gewohnte Ziel- und Wertvorstellungen in Frage stellt.
- Es kann angenommen werden, daß, verursacht durch die gesellschaftlichen Transformationsprozesse und die technologische Entwicklung, der Arbeiteranteil unter den Teilnehmern an Veranstaltungen der allgemeinen Weiterbildung zurückgehen und gleichzeitig der Anteil der Selbständigen und Angestellten sich erhöhen wird.
- In Abhängigkeit von der Einkommensentwicklung und -verteilung entstehen situationsbedingt spezifische Probleme u.a. bei Rentnern ohne Partner, Alleinerziehenden, Langzeitarbeitslosen.
- Bei einem deutlichen Anstieg der Nettohaushaltseinkommen in den neuen Bundesländern seit 1990 hält die anteilig rückläufige Tendenz bei Ausgaben für Bildung, Unterhaltung und Freizeit an.
- Bei einer insgesamt differenzierten Entwicklung der Lebenszufriedenheit ist diese niedriger als in den alten Bundesländern (besonders bei Frauen, Nichterwerbstätigen, Jüngeren mit Hauptschulabschluß).
- Die Zufriedenheit mit Bildung/Bildungsangeboten, ausgenommen der beruflichen Fortbildung, stagniert gegenwärtig bzw. verschlechtert sich tendenziell.
- Ausgehend von den unterschiedlichen sozialen Problemfeldern entwickelt sich die Anforderung und Erwartung an die Weiterbildung, über ihre traditionellen Funktionen hinaus Beiträge und Hilfen zum Werte- und Einstellungswandel zu liefern.

Politische Entwicklung

- Nach öffentlichen Umfragen ist durch die ungenügende Beachtung der 1989/90 vorliegenden Gegebenheiten in den neuen Ländern eine wachsende „Unzufriedenheit“ entstanden. Dabei ist in der individuellen Werthierarchie eine abnehmende Bedeutung von Politik und gesellschaftlichem Engagement sowie ein geringeres und schwindendes Vertrauen in demokratische Institutionen zu verzeichnen.

- Das Verständnis von und die Teilnahme an gesellschaftlichen Prozessen, die sich immer stärker im globalen Maßstab vollziehen, stellt den Einzelnen vor wachsende Anforderungen, die ohne entwickelte Schlüsselqualifikationen nicht zu meistern sind.
- Die fortschreitende europäische Integration verlangt in zunehmenden Maße auch vom einzelnen Bürger Denken in europäischen Dimensionen. Im Wirtschafts-, Agrar- und Umweltbereich wird wegen des vorangeschrittenen Aufbaus rechtlicher und administrativer Regelmechanismen der EU Globalisierung mit ihren Konsequenzen schon heute beispielhaft im Alltag greifbar.
- In diesem Zusammenhang kommt der politischen Weiterbildung eine besondere, auf die anderen Weiterbildungsbereiche übergreifende und integrativ wirkende Funktion zu. Dies verlangt die Entwicklung von Weiterbildungsinhalten und -formen, die der dargestellten Dimension gesellschaftlicher Prozesse Rechnung tragen und gleichzeitig für den Bürger in seinem Umfeld erlebbar sind.

Rechtliche Rahmenbedingungen

- In Artikel 7 der Sächsischen Verfassung wird das Recht auf Bildung als Staatsziel anerkannt. Das Sächsische Schulgesetz, das Sächsische Hochschulgesetz sowie bundeseinheitlich wirkende Gesetze und Verordnungen sind die Grundlage für die Realisierung dieses Staatsziels. Für den Bereich der Weiterbildung wird – derzeit ohne spezialgesetzliche Grundlage – staatliche Fürsorge getroffen.
- In Artikel 29 der Sächsischen Verfassung wird das Recht aller Bürger auf gleichen Zugang zu den öffentlichen Bildungseinrichtungen garantiert. In Anlehnung an diesen Artikel ist es Ziel staatlicher Weiterbildungspolitik, allen Bürgern den Zugang zu öffentlichen Weiterbildungsangeboten, unabhängig von der Trägerschaft oder Organisationsform, zu ermöglichen.
- Artikel 108 der Sächsischen Verfassung ist der Erwachsenenbildung gewidmet. Er bestimmt:
 - (1) Die Erwachsenenbildung ist zu fördern.
 - (2) Einrichtungen der Erwachsenenbildung können außer durch den Freistaat und die Träger der Selbstverwaltung auch durch freie Träger unterhalten werden.
- Die darauf aufbauende Fragestellung, ob für den Bereich der Weiterbildung eine zusätzliche gesetzliche Regelung erforderlich ist oder nicht, hatte in der Mehrzahl der Länder der Bundesrepublik Deutschland die Verabschiedung von Weiterbildungsgesetzen zu Folge. Im Freistaat Sachsen gibt es bisher kein Weiterbildungsgesetz.
- In allen Bereichen der Weiterbildung kann davon ausgegangen werden, daß die bislang geringe Verrechtlichung der Weiterbildung in Sachsen vielfältige Gestaltungsmöglichkeiten bietet.

1.4. Struktur und Träger der Weiterbildung

- Die Weiterbildung läßt sich formal in nichtberufsbezogene und berufsbezogene Weiterbildung unterscheiden.
- **Nichtberufsbezogene Weiterbildung** umfaßt:
 - allgemeine Weiterbildung mit den Schwerpunkten kulturelle-, familien- und generationenorientierte Weiterbildung, Sprachen, Gesundheitsbildung, Persönlichkeitsbildung, Naturwissenschaft und Technik u.a.m.,
 - politische Weiterbildung,
 - Nachholen von Schulabschlüssen (Zweiter Bildungsweg),
 - Nutzung öffentlicher Bibliotheken, Museen, Sammlungen usw.

Der Bereich der nichtberufsbezogenen Weiterbildung wird vertreten durch Landeseinrichtungen (Landeszentrale für politische Bildung, Sächsische Umweltakademie), kommunale Träger (hierbei insbesondere Volkshochschulen), Schulen in öffentlicher und freier Trägerschaft (Abendschulen und Fachschulen), Bibliotheken und freie Träger der Weiterbildung wie konfessionelle Träger, gewerkschaftliche Träger, Parteien, Verbände, Vereine u.a.m.

- Zuständig für den Bereich der nichtberufsbezogenen Weiterbildung ist das SMK. Berührt sind innerhalb der Staatsregierung insbesondere die Zuständigkeitsbereiche vom SML, SMWK und der SK.
- **Berufsbezogene Weiterbildung** umfaßt:
 - Fortbildung (Einführungs-, Anpassungs- und Aufstiegsfortbildung sowie projektbegleitende Fortbildung),
 - Umschulung.
- Der Bereich der berufsbezogenen Weiterbildung wird vertreten durch die Wirtschaft, Arbeitsverwaltung, Fachschulen, Hochschulen und freie Träger der Weiterbildung in unterschiedlicher Trägerschaft. Landeseinrichtungen (u.a. Sächsische Akademie für Lehrerfortbildung, Akademie für öffentliche Verwaltung des Freistaates Sachsen) sorgen für die berufliche Weiterbildung innerhalb der öffentlichen Verwaltung.
- Zuständig für den Bereich der berufsbezogenen Weiterbildung innerhalb der Staatsregierung sind insbesondere das SMI, SMK, SML, SMWA, SMWK, SMS, SMU.

1.5. Stand der Förderung

- Die Förderung der nicht berufsbezogenen und der berufsbezogenen Weiterbildung erfolgt durch Mittel des Europäischen Sozialfonds (z.B. ESF), des Bundes (z.B. AFG), des Freistaates Sachsen, Eigenbeiträge und private Mittel.
- Die Maßnahmen werden im Bereich der berufsbezogenen Weiterbildung (ESF und/oder Freistaat Sachsen und/oder Bund und/oder Eigenbeiträge und/oder private Mittel) weitgehend komplementär finanziert, während im Bereich der nichtberufsbezogenen Weiterbildung fast ausschließlich eine Finanzierung durch Mittel des Freistaates Sachsen, Eigenbeiträge und private Mittel erfolgt.
- Die Ressorts SK BuE, SK Gleichstellung, SMK, SML, SMWA und SMS verfügen über ausgewiesene Fördertitel für Weiterbildung. Das SMU finanziert berufsbezogene und nichtberufsbezogene Weiterbildung im Rahmen der Sächsischen Akademie für Natur und Umwelt.
- In der Regel lassen die Förderrichtlinien eine eindeutige Zuordnung der Haushaltsansätze zu den Aufwendungen für berufliche Aus- und Weiterbildung einerseits und für nichtberufliche Weiterbildung andererseits zu. Eine Ausnahme macht hier beispielsweise die SML-Richtlinie 61/93.
- Die Förderung der Bundesanstalt für Arbeit ebenso wie die Aufwendungen für Weiterbildung von Seiten der Betriebe können in diesem Zusammenhang nicht detailliert dargestellt werden, sind aber wegen ihres Umfangs und ihrer Bedeutung für die Weiterbildung im Rahmen der Umsetzung dieser Konzeption nicht zu vernachlässigen.
- Die Förderung in den unterschiedlichen Förderprogrammen erfolgte in den Jahren 1991–1995 in Eigenregie der jeweils zuständigen Ressorts, wobei die ressortübergreifende Koordinierung der Förderziele und -verfahren noch Möglichkeiten der Verbesserung aufweist.
- Im Ergebnis der Förderung konnten bestehende Einrichtungen, z.B. der allgemeinen Bildung, erhalten werden und gleichzeitig neue Einrichtungen der Weiterbildung entstehen. Es entstand eine plurale Trägerstruktur.
- Andererseits entstanden durch Zeitdruck, zwangsläufig fehlende übergreifende Zielvorstellungen und mangelnde Koordinierung in einigen Bereichen Überkapazitäten (z.B. bei der beruflichen Bildung) und Einrichtungen (z.B. einige Heimbildungsstätten), die sich langfristig nicht als tragfähig erwiesen. Unterkapazitäten und fehlende Angebote gibt es dagegen für behinderte Menschen und ihre Angehörigen.

2. Bildungspolitische Zielvorstellungen

2.1. Erhöhung des Stellenwertes der Weiterbildung im öffentlichen Bewußtsein

- Bildung im allgemeinen und Weiterbildung im besonderen sind für die Lösung gegenwärtiger und zukünftiger Aufgaben der Gesellschaft und des Einzelnen unverzichtbar. Insofern sind Investitionen in die Weiterbildung Zukunftsinvestitionen.
- Aus dieser Sicht ist Weiterbildung nicht auf die Durchsetzung von Gruppeninteressen (z.B. Durchsetzung im beruflichen Wettbewerb) gerichtet, sondern dem Gemeinwohl verpflichtet. Sie ist gerade in diesem Sinne eine grundsätzlich öffentliche Aufgabe. Dies entbindet die Wirtschaft nicht von ihrer Verantwortung für die berufliche Weiterbildung.
- Die Zugänglichkeit von Weiterbildungsangeboten für alle Bürger, unabhängig von ihrer sozialen Stellung in der Gesellschaft, ist zu gewährleisten. Damit die Weiterbildung ihrer zukunftsentscheidenden Aufgabe gerecht werden kann, ist neben der grundsätzlichen Zugänglichkeit auch die Erhöhung des individuellen Bedürfnisses nach Weiterbildung (insbesondere auch für bildungsferne Gruppen und Behinderte) erforderlich.
- Institutionell organisierte Weiterbildung ist ein eigenständiger, gleichwertiger vierter Bereich des Bildungssystems.
- Produktivitätsentwicklung und demographische Entwicklung zwingen, vermittelt über den Arbeitsmarkt, im Sinne des lebenslangen Lernens dazu, Jugendliche und Erwachsene generationsübergreifend als Bildungszielgruppe zu betrachten.

2.2. Die Wechselwirkung zwischen Weiterbildung und gesellschaftlichen Wandlungsprozessen

- Die Beschleunigung des Wandels innerhalb der modernen Gesellschaft führt, anders als in den traditionsgeleiteten Gesellschaften, dazu, daß die Veränderungen im Lebensumfeld auch in der Verkürzung der Zeiträume erfahren werden.
- Freiheitsgewinn und Zunahme der Individualisierung bewirken im Ergebnis einerseits eine Erweiterung der Freiheit im sozialen Umfeld und einen weiteren Abbau von Zwängen und Konformität. Andererseits führt dieser Prozeß auch dazu, daß ein Teil der Gesellschaft ökonomisch, sozial, aber auch psychisch nicht oder nicht hinreichend in der Lage ist, die Chancen des Wandlungsprozesses für sich zu nutzen.
- Es kann angenommen werden, daß aufgrund des aktuellen gesellschaftlichen Wandels Weiterbildung hinsichtlich ihrer institutionellen Struktur, ihrer Lernformen und Lernorte differenzierter und vielgestaltiger wird (insbesondere auch für bildungsferne Gruppen).
- Weiterbildung ist als „sozialer Ort“ mit dem Anspruch:
 - kompensatorische Aufgaben in diesen Veränderungsprozessen zu übernehmen,
 - als Ort der Begegnung und des Lernens in einer individualisierten und alltags-kulturell stark differenzierten Gesellschaft zu fungieren,
 - den Wandel der Gesellschaft auch zum Thema von Lernangeboten zu machen und
 - Weiterbildung als Brücke zwischen Persönlichkeit, Lebensumfeld und Politik anzubietenunverzichtbar und lebendig.
- Öffentlich zugängliche Weiterbildung ist ein Raum des Entwickelns, des Einübens und der lohnenden Entfaltung menschlicher Möglichkeiten.
- In dem Maße, in dem Weiterbildung ihrem Anspruch genügt, erwachsen dem Einzelnen Fähigkeiten, Einsichten und Erfahrungen, an den Wandlungsprozessen aktiv gestaltend teilzunehmen, d.h. diesen Prozessen eine veränderte Gestalt und Richtung zu geben. Das gilt zunächst für das unmittelbare Lebensumfeld aber mittelbar auch für die regionale und globale Dimension.

2.3. Weiterbildung im Prozeß des „Lebenslangen Lernens“

- Lebenslanges Lernen ist ein natürliches menschliches Bedürfnis, in dem die lebenslange individuelle Identitätssuche und der Wunsch nach individuellem Gestalten und Verwirklichen zum Ausdruck kommt.
- Lernen ist ein lebenslanger Prozeß in der Form institutionell-organisierten Lernens ebenso wie in der Form des Selbstlernens im Lebens- und Arbeitszusammenhang. In diesen Prozeß ordnet sich die Weiterbildung untrennbar ein.
- Zielstellung dieses lebenslangen Lernens ist neben der Vermittlung von Fähigkeiten und Fertigkeiten gleichberechtigt auch die Entwicklung der persönlichen Entscheidungs- und Handlungskompetenz als ein individuell und gesellschaftlich stabilisierender Faktor.
- Angesichts der Krisenhaftigkeit und Komplexität gesellschaftlicher Transformationsprozesse und der zunehmenden Schwierigkeit persönlicher Orientierung ist eine Verstärkung der Bemühungen um kompetenzentwickelndes Lernen unerlässlich.
- Zur Öffnung des Einzelnen für den Gedanken „Lebenslanges Lernen“ trägt der Anpassungsdruck aus Veränderungen im Lebens- und Arbeitsumfeld ebenso bei, wie eine veränderte bildungspolitische Schwerpunktsetzung. Weiterbildung kann ihre Aufgabe in diesem Prozeß nur im Zusammenwirken mit schulischer, beruflicher und wissenschaftlicher Bildung erfüllen.
- Damit Weiterbildung diese spezifische Aufgaben erfüllen kann, bedarf es einer stärkeren und „elastischen“ Verzahnung mit der Erstausbildung, die den aus einer rasanten Wissensentwicklung erwachsenden Anpassungskräften standhält. Die gegenwärtige Diskussion in der beruflichen Bildung verdeutlicht beispielhaft die Notwendigkeit der Neudefinition der Schnittstellen zwischen Erstaus- und Weiterbildung.
- Die Konsequenz der wegen der Notwendigkeit zu lebenslangem Lernen zunehmenden Bedeutung der Weiterbildung ist ebenfalls, daß die Wertigkeit von (durch Ausbildungsordnungen geregelten) Abschlüssen der Erstausbildung gegenüber den weitgehend (ungeregelten) Abschlüssen der Weiterbildung neu definiert werden muß. Auch hier ist die Diskussion in der beruflichen Bildung symptomatisch für das zugrundeliegende Problem.

2.4. Lernen als Teil des alltäglichen Lebenszusammenhanges

- Dem situationsbezogenen Lernen im täglichen Lebens- und Arbeitsumfeld sollte zukünftig verstärkt die Aufmerksamkeit gewidmet werden. Die diesem Selbstlernen eigene, starke Motivation hat ihren Ursprung in dem individuellen Bedürfnis nach qualifizierter und effektiver Reaktion auf Anforderungen aus konkreten Lebens- oder Arbeitssituationen.
- Lebenslange Weiterbildung ist als ausschließlich institutionell organisierte Weiterbildung weder realisierbar, noch sinnvoll und auch nicht finanzierbar. Allerdings liegt die besondere Bedeutung von zeitweise organisierter Weiterbildung in der
 - Vermittlung von Einstiegskenntnissen für neue Lebens- und Arbeitsabschnitte,
 - Anleitung beim Erwerb von Kenntnissen und Fähigkeiten für selbstorganisiertes Lernen,
 - Vertiefung und Systematisierung von Kenntnissen aus situationsbezogenen Lernprozessen,
 - Abstützung und Sicherung der Weiterbildungsmotivation, die im alltäglichen Lebenszusammenhang vielerlei Konkurrenzen ausgesetzt ist und
 - Bereitstellung eines sozialen Lernumfeldes, das für personenbezogene Lernvorgänge und -inhalte unabdingbar ist.
- Die durch konkrete Lebens- und Arbeitssituationen Erwachsener auferlegte Lernmotivation bietet einen günstigen Ansatzpunkt für die Anregung und Förderung der Weiterbildung. Eine derartige Form des Selbstlernens setzt einerseits Eigenaktivität voraus, andererseits trägt sie zur Entwicklung einer auf eigenverantwortliche und selbstorganisierte Weiterbildung gerichteten Haltung bei.
- Gerade im Prozeß des Selbstlernens bieten sich die neuen Medien als leistungsfähiges Hilfsmittel an. Sie machen Bildungsangebote überall, d.h. auch außerhalb von Institutionen, verfügbar. Andererseits haben gerade diese Medien als Teil der technologischen Entwicklung und beschleunigender Faktor ursächlich zu dem inzwischen erheblichen Veränderungsdruck beigetragen.

2.5. Orientierung auf „Selbstgesteuertes Lernen“

- Selbstgesteuertes (selbstbestimmtes) Lernen, d.h. die Entscheidung über Lerninhalte, -formen, -tempo, -ziel durch den Lernenden selbst, ist die effektivste Form menschlichen Lernens. Sie fordert ein hohes Maß an Eigenverantwortung, Eigenaktivität und Kompetenz zu lebenslangem Lernen.
- Selbstgesteuertes Lernen hilft, vorhandene individuelle Kräfte und Fähigkeiten wahrzunehmen und fördert in besonderer Weise die Entwicklung der bereits genannten Schlüsselqualifikationen. In diesem Sinne kommt es dem Wunsch der Gesellschaft nach mündigen, auf eine humane Gestaltung ihrer Lebensumwelt orientierten, Bürgern entgegen.
- Selbstgesteuertes Lernen kann sich sowohl individuell als auch in Gruppen vollziehen.
- Selbstgesteuertes Lernen bedarf wegen der Anforderungen, die es an den Lernenden stellt, der Hilfe und Begleitung durch institutionelle Vermittlung von Lernmethoden und -techniken, durch Einbeziehung von Experten in beratender, lehrender oder begleitender Funktion und durch technisch-organisatorische Unterstützung.
- Weiterbildung in ihrer institutionell organisierten ebenso wie in ihrer selbstorganisierten Form hat neben ihrer Bildungsfunktion eine auf dem Gruppenerlebnis aufbauende soziale Funktion, die für die Entwicklung des Einzelnen unverzichtbar ist.

2.6. Kooperation im regionalen Umfeld

- Gesellschaftliche und wirtschaftliche Prozesse organisieren und entfalten einen erheblichen Teil ihrer Wechselwirkungen in einem begrenzten, regionalen Umfeld. Wenn sich Weiterbildung in dieses „natürliche“ Ordnungsprinzip einordnet, wirkt das (Subsidiaritäts-)Prinzip als Hilfsmittel zur Umsetzung o.g. pädagogischer Zielstellungen und zur Bündelung der Ressourcen.
- Anknüpfend an das aus der beruflichen Weiterbildung stammende Leitbild „Lernende Region“ und an wissenschaftlich begleitete Projekte der regionalen Kooperation unterstützt ein institutionalisierter regionaler Dialog zwischen Bürgern, öffentlicher Verwaltung, Weiterbildungsträgern, Sozialpartnern, Kammern und Verbänden usw. die Entwicklung eines für die Weiterbildung günstigen „innovativen Milieus“.

2.7. Die Bedeutung der Neuen Medien für die Weiterbildung

- Auf der Grundlage eines atemberaubenden Entwicklungstempos der Informationstechnologien erlangen die Neuen Medien neben den klassischen Medien in dreierlei Hinsicht zunehmende Bedeutung für die Weiterbildung: als Weiterbildungsinhalt mit Blick auf die berufliche und alltägliche Nutzung dieser Schlüsseltechnologien, als Hilfsmittel für Weiterbildung und als Werkzeug für schnelle Information und Kommunikation.
- Der Erwerb von Kenntnissen und Fähigkeiten im Umgang mit den Neuen Medien und die ihnen zugrunde liegenden Technologien ist für Lehrende und Lernende in allen Bereichen der Weiterbildung von existentieller Bedeutung, weil ohne diese Kenntnisse eine Nutzung der darauf aufbauenden Informations-, Arbeits- und Bildungsangebote nicht mehr möglich ist.
- Bei der weiteren Entwicklung der Weiterbildung kann davon ausgegangen werden, daß Weiterbildung zunehmend an vernetzten Lernorten, am Arbeitsplatz, bei Weiterbildungseinrichtungen und im Wohnbereich, erfolgen wird. Die multimedialen Zugangsmöglichkeiten eröffnen der selbstgesteuerten wie auch der institutionell organisierten Weiterbildung bereichsübergreifend neue Gestaltungsfelder.
- Die leichte Verfügbarkeit Neuer Medien eröffnet darüber hinaus neue Lösungsmöglichkeiten für die Zusammenarbeit der Weiterbildungseinrichtungen sowie für die Weiterbildungsinformation, -beratung und -koordinierung.
- Die besondere Bedeutung der Neuen Medien erwächst auch daraus, daß sie das Spektrum der Möglichkeiten der bisher in der Weiterbildung verwendeten Medien ergänzen und erweitern, ohne diese überflüssig zu machen.

- Ebenso gilt, daß mediengestützte Weiterbildung mit ihren spezifischen Angeboten die klassische Weiterbildung ergänzt, ohne sie als „sozialen Ort“ ersetzen zu können. Die Neuen Medien können helfen, räumliche Entfernungen zu überbrücken oder, wenn ihre Anwendung zum Selbstzweck wird, dazu führen, (personale)Distanz aufzubauen.
- Entscheidend für die kreative Nutzung der Neuen Medien in der Weiterbildung ist weniger der Auf- und Ausbau des technischen Equipments als ein Zusammenwirken von Technikern, Pädagogen und Soziologen bei der Schaffung der darauf aufbauenden Lernarrangements.
- Weiterbildung über Neue Medien und mit Hilfe Neuer Medien kann im Hinblick auf Schlüsselqualifikationen zum kreativen und kompetenten Umgang mit diesen Technologien beitragen.

2.8. Professionalisierung der Weiterbildner

- Weiterbildung bedarf zur Erfüllung ihrer Aufgaben professionellen Personals in der Erwachsenenbildung. Professionalität bedeutet, beruflich angemessen zu handeln und sich zugleich bewußt zu sein, wozu aus welchen Gründen wie gehandelt wird („Reflexivität“).
- Weiterbildung für Erwachsene verlangt eine spezifische Professionalität des Handelns der Weiterbildner. Das hat u.a. seine Ursache in der prinzipiellen Freiwilligkeit der Teilnahme, der Selbstverantwortung für Bildung und Lernen, der Vielfalt und dem Umfang der von den Erwachsenen mitgebrachten Erfahrungen. In diesem Sinne verlangt Weiterbildung statt reaktiver Belehrung ein interaktives Lernen zwischen lernenden und lehrenden Erwachsenen.
- Ein derartiges Verständnis von Professionalität schließt Kenntnisse und Fähigkeiten zur
 - Differenzierung von Zielgruppen,
 - Analyse von Bildungs- und Lernbedürfnissen,
 - Entwicklung und Verwirklichung erwachsenengerechter, partnerschaftlicher Lehr-Lern-Arrangements (d.h. auch: Gestaltung von Bildungsmaßnahmen als Modellsituationen für aktives, selbst verantwortetes Lernen durch Ressourcenorientierung, Beteiligung, entdeckendes Lernen, reflexives Lernen),
 - Gestaltung der eigenen Rolle als „Lernbegleiter“,
 - Nutzung und Gestaltung von Rahmenbedingungen der Weiterbildung,
 - ständigen Selbsteinschätzung und eigenen professionellen Weiterentwicklung ein.
- Das setzt umfassendes Wissen um die Komplexität und Methodik der Erwachsenenpädagogik und entwickelte Schlüsselqualifikationen beim Lehrenden selbst voraus.
- Das Personal in der Weiterbildung muß zunehmend in die Lage versetzt werden, die ihm obliegenden Aufgaben professionell zu bewältigen. Professionalisierung ist dabei unabhängig vom Vertragsverhältnis bzw. Status der Mitarbeit; sie bezieht sich auf hauptamtliche ebenso wie auf nebenamtliche (Honorarkräfte) und ehrenamtliche Mitarbeiter.
- In diesem Sinne müssen die Träger und Einrichtungen der Weiterbildung Programme und Maßnahmen zur Professionalisierung ihrer Mitarbeiter entwickeln, anbieten und ausweisen, und zwar sowohl träger- und einrichtungsbezogene als auch gemeinsame, grundlegende und übergreifende Angebote.
- An bereits erprobten innovativen Formen der Mitarbeiterfortbildung (z.B. durch arbeitsplatznahe Praxisberatung, kollegiale Praxisberatung, Zukunftswerkstätten) sollte dabei angeknüpft und sowohl die Zusammenarbeit untereinander als auch mit wissenschaftlichen Einrichtungen ausgebaut werden.

3. Gestaltungsempfehlungen

3.1. Bewußtseinsbildung und förderliche Rahmenbedingungen

- Die Bedeutung der Weiterbildung sowohl für die Gesellschaft als auch für den Einzelnen muß in der öffentlichen Diskussion verstärkt dargestellt und so in den Blickpunkt des öffentlichen Interesses gerückt werden. Weiterbildung ist eine Investition in die Zukunft und ein Standortfaktor. Hier ist die Öffentlichkeitsarbeit der Staatsregierung und insbesondere die des SMK von besonderer Bedeutung. Die Weiterbildung der öffentlichen Verwaltung muß ihrer Vorbildfunktion für die anderen Weiterbildungsbereiche gerecht werden.
- Weiterbildung unterliegt deshalb auch der besonderen öffentlichen Förderung. Dafür ist eine plurale Weiterbildungslandschaft als notwendige Rahmenbedingung zu erhalten, auszubauen und innovative Projekte sind zu unterstützen.
- Die differenzierte Förderung als Grund-, Zusatz- und Projektförderung von Weiterbildungseinrichtungen wird beibehalten und fortlaufend den Erfordernissen angepaßt.
- Neben einer Grundförderung und Zusatzförderungen für höhere Aufwendungen, wie z.B. Bildungsarbeit in strukturschwachen Regionen, kommt einer projektbezogenen Förderung u.a. mit folgenden Schwerpunkten besondere Bedeutung zu:
 - Modellprojekte mit bereichs- oder trägerübergreifender Zusammenarbeit,
 - Projekte des selbstgesteuerten Lernens,
 - Projekte, in deren Mittelpunkt die Erhöhung der Schlüsselqualifikationen steht,
 - Projekte, in deren Mittelpunkt das Lernen im alltäglichen Lebenszusammenhang und die Entwicklung angemessener Verhaltensmöglichkeiten steht (z.B. zum Konfliktverhalten, zum ökologischen Verhalten, zum Krisenmanagement),
 - Projekte zur Weiterbildung am Arbeitsplatz,
 - Entwicklung und Einsatz interaktiver Lernprogramme in Projekten selbstgesteuerten Lernens,
 - Projekte, die auf die Einbeziehung bildungsferner Gruppen in Weiterbildungsmaßnahmen zielen,
 - Projekte, die die Integration von oder neue methodische Ansätze zur Arbeit mit Behinderten verfolgen,
 - Maßnahmen oder innovative Ansätze zur Professionalisierung von Weiterbildungern,
 - innovative Ansätze für Weiterbildung an Hochschulen.
- Die Staatsregierung stiftet einen Innovationspreis Weiterbildung aus den Fördermitteln für Weiterbildung.
- Aus der Bedeutung der Weiterbildung für individuelle Entwicklungsperspektiven folgt andererseits eine angemessene finanzielle Beteiligung des Einzelnen entsprechend seinen Möglichkeiten an den Kosten für Weiterbildung. Der Grundsatz, daß Weiterbildung für alle sozialen Gruppen offen sein muß, wird dadurch nicht in Frage gestellt.
- Die Zusammenarbeit der Träger und Einrichtungen der allgemeinen, beruflichen, politischen, kulturellen und wissenschaftlichen Weiterbildung und ihre engere gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit trägt zur öffentlichen Bewußtseinsbildung bei.
- Das SMK wird gemeinsam mit anderen Ressorts im Rahmen des sächsischen Weiterbildungstages und im Rahmen der von der UNESCO vorgeschlagenen „Woche der Weiterbildung“ für die Weiterbildung werben.

3.2. Bereichsübergreifende Zusammenarbeit der Ressorts

- Die Ressorts unterstützen die in der Konzeption dargelegten ressort- und bereichsübergreifenden Zielvorstellungen und Maßnahmen der allgemeinen, beruflichen, politischen, kulturellen und wissenschaftlichen Weiterbildung und entwickeln diese fort.
- Die Weiterbildungsförderung wird beim SMK (allgemeine, politische und kulturelle Weiterbildung), beim SMS (berufliche Weiterbildung im Sozialbereich sowie familien- und generationenorientierte Weiterbildung), beim SMWK (wissenschaftliche Weiterbildung), beim SMWA (berufliche Weiterbildung) und beim SML (berufliche Weiterbildung im ländlichen Raum) konzentriert. Die Förderung bereichsübergreifender Projekte wird zwischen diesen Ressorts abgestimmt. Förderschwerpunkte und Projekte der Weiterbildung, die die Zuständigkeit anderer Ressorts berühren, werden mit diesen abgestimmt. Die Abstimmung erfolgt im Rahmen einer neu zu schaffenden interministeriellen „Arbeitsgruppe Weiterbildung“.

- Durch gezieltere Förderung wird ein bedarfsgerechtes, flächendeckendes Weiterbildungsangebot abgesichert und der Abbau von Überangeboten erreicht.
- Zur langfristigen Absicherung der Auslastung von Heimbildungsstätten der verschiedenen Träger und zum effektiven Einsatz von Mitteln der Investitionsförderung in diesem Bereich erfolgt eine Abstimmung und Straffung der entsprechenden Aktivitäten der einzelnen Ressorts in der interministeriellen „Arbeitsgruppe Weiterbildung“. Voraussetzung für die Auslastung von Heimbildungsstätten ist ihre Öffnung für alle Weiterbildungsbereiche. Die ressortsspezifischen Anerkennungs- und Förderrichtlinien werden in diesem Sinne aufeinander abgestimmt.
- Der „Arbeitskreis Weiterbildung“ setzt im Auftrag der Staatsregierung als beratendes Gremium auf Landesebene unter Beteiligung der Weiterbildungsverbände, der Kammern und von Experten seine Tätigkeit fort und intensiviert diese.
- Das SMK wird die Voraussetzungen für die Schaffung einer Zentralstelle für Weiterbildung am Comenius-Institut in Abstimmung mit der interministeriellen „Arbeitsgruppe Weiterbildung“ prüfen. Die Zentralstelle ist personell so auszustatten (z.B. unterstützt durch Abordnungen der für die Weiterbildung zuständigen Ressorts), daß die ressortspezifischen Belange in die fachliche Arbeit dieser Zentralstelle entsprechend Eingang finden.
- Mit Hilfe der Zentralstelle für Weiterbildung können folgende Zielstellungen erreicht werden:
 - konzeptionelle Weiterentwicklung der Weiterbildung,
 - Bündelung von Wissen, Verbesserung der Kommunikation, Koordinierung der Weiterbildungsbereiche und
 - Beratung und Dienstleistungen für alle an der Weiterbildung Beteiligten.
- Dafür übernimmt der Zentralstelle folgende Aufgaben:
 - Aufbau und Betreuung des Weiterbildungsberichts- und -informationssystems,
 - Analysen, Erhebungen und Studien zur Weiterbildung,
 - pädagogisch-wissenschaftliche Koordinierungsaufgaben im Rahmen der Professionalisierung,
 - die Koordinierung der Förderung sowie die Information über laufende Förderprojekte im Bereich Weiterbildung,
 - die Beratung der Weiterbildungsträger und -einrichtungen,
 - Förderung der Kooperation und Kommunikation,
 - Weiterbildungsmarketing,
 - Koordinierung der Aktivitäten zur bereichsübergreifenden Qualitätssicherung,
 - Betreuung der Weiterbildungsberatungsstellen und
 - die Geschäftsführung für den Arbeitskreis „Weiterbildung“.

3.3. Bereichsübergreifende Zusammenarbeit der Träger

- Entsprechend ihrer spezifischen fachlichen Kompetenzen, logistischen Potenzen und freier oder freiwerdender Kapazitäten sollten sich Schulen, Fachschulen und Hochschulen neben der grundständigen Ausbildung stärker Aufgaben der Weiterbildung widmen. Dies kann durch Bereitstellung räumlicher, technischer oder personeller Ressourcen erfolgen.
- Entsprechend ihren spezifischen fachlichen Kompetenzen, logistischen Potenzen und Kapazitäten sollten die Träger und Einrichtungen der allgemeinen, beruflichen, politischen, kulturellen und wissenschaftlichen Weiterbildung ihre bereichsübergreifende Zusammenarbeit verstärken. Die Ressorts werden in ihren Zuständigkeitsbereichen Bildungsträger und Einrichtungen in diesem Sinne zu einer verstärkten Zusammenarbeit anregen.
- Regionale Kooperationsbeziehungen unterschiedlicher Weiterbildungseinrichtungen sind in Abhängigkeit von Bedarf und Ressourcen zu verstärken.
- Die Ressorts unterstützen die Nutzung von Erfahrungen aus bereits gewachsenen Strukturen der regionalen Zusammenarbeit (z.B. der Stiftung „Innovation und Arbeit in Sachsen“ im Bereich der beruflichen Bildung) und den Ausbau der regionalen Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Bereichen der Weiterbildung.

- Die Ressorts prüfen, inwieweit Lehrkräften an Schulen, Fachschulen und Hochschulen im Rahmen ihrer Lehrdeputate Weiterbildungsaufgaben übertragen oder sie zu Lehrveranstaltungen anderer Träger entsandt werden können.
- Das erhebliche Potential der Hochschulen als Institutionen muß flexibler als bisher für die Weiterbildung genutzt werden. Auf der Grundlage des sächsischen Hochschulgesetzes, präzisiert durch den Hochschulentwicklungsplan, sind die Hochschulen in Sachsen gehalten, sich für „...weiterbildende Studien (Tages- und Wochenlehrgänge, Kontaktstudien, Gasthörerstudien) ...auch für Berufstätige“ zu öffnen, „...die ohne einen qualifizierten Abschluß anzustreben - ihr Wissen über den aktuellen Stand eines Wissenschaftsgebietes erweitern wollen“. Die Hochschulen sind dazu aufgefordert, vor allem unter Nutzung eigener Ressourcen unterschiedliche, aktuelle Angebote zu entwickeln, diese Angebote zeitlich in einen für Weiterbildungsteilnehmer nutzbaren Bereich zu legen und öffentlich bekannt zu machen.
- Als Modellprojekt wird eine regelmäßige Weiterbildung der Lehrer vorgeschlagen. In ca. 14tägigen Kursen in den Sommer- und Winterferien (vgl. mit den Sommerschulen der Fremdsprachenlehrer) könnten der fachwissenschaftliche und pädagogische Kenntnisstand der Lehrer auf hohem Niveau gehalten und vor allem in Gruppenarbeit, begleitet durch Sozialpädagogen und Psychologen, die persönlichen Schlüsselqualifikationen entwickelt und trainiert werden.

3.4. Einführung und Nutzung differenzierter Lernformen

- Selbstgesteuertem Lernen wird in der Weiterbildung verstärkte Aufmerksamkeit gewidmet. Weiterbildungsträgern, die Ansätze selbstgesteuerten Lernens erproben wollen, wird die wissenschaftliche Unterstützung durch die entsprechenden Professuren angeboten.
- Weiterbildungsprojekte, in deren Mittelpunkt die Selbstorganisation von Lernvorgängen und die Erhöhung der persönlichen Schlüsselqualifikationen der Teilnehmer stehen, fallen insbesondere unter die Projektförderung.

3.5. Weiterbildungsberichts- und -informationssystem

- Es wird ein „Informationssystem Weiterbildung“ an der Zentralstelle eingerichtet, das qualitative und quantitative Informationen zur Weiterbildung erfaßt und verarbeitet. Es soll die vorhandenen Infrastrukturen (Statistisches Landesamt, Fachabteilungen der Ressorts, Landwirtschaftsverwaltung, Spitzenverbände der Träger) nutzen, bereits bestehende Datenerfassungs- und Verwaltungsvorgänge einbeziehen (Anträge auf Förderung) und in seiner Erhebungsmethodik sowohl aussagekräftig als auch überschaubar sein.
- Das Informationssystem bildet die Grundlage für einen Weiterbildungsbericht, der in Mehrjahresabständen eine Gesamtdarstellung relevanter Daten, Leistungen, Probleme und Trends der sächsischen Weiterbildung liefert.

3.6. Weiterbildungsforschung

- Politisches und praktisches Handeln in der Weiterbildung bedarf einschlägiger Forschung. Die in Sachsen vorhandenen Kompetenzen und Kapazitäten können hierfür genutzt werden, zumal sich die Professuren an den Landesuniversitäten durch unterschiedliche Profile und Forschungsrichtungen gegenseitig ergänzen.
- Unter Wahrung der Freiheit der Forschung wird eine Abstimmung der Arbeitsschwerpunkte und eine stärkere Einbindung der Professuren für Erwachsenenbildung/berufliche Weiterbildung in die Ausgestaltung der Weiterbildung angestrebt.
- Die Ressorts unterstützen die Weiterbildungsforschung der Professuren für Erwachsenenbildung/berufliche Weiterbildung und deren Zusammenarbeit mit den Weiterbildungsträgern in ihrem Zuständigkeitsbereich.

3.7. Weiterbildung und Medien

- Die Anwendung Neuer Medien eröffnet in der Weiterbildung neuartige Gestaltungsmöglichkeiten. Der Beschluß der Kultusministerkonferenz zu „Neuen Medien und Telekommunikation im Bildungswesen“ vom 28.2.1997 beschreibt Tendenzen und Entwicklungsrichtungen.
- Die öffentliche Aufmerksamkeit und Förderung in diesem Bereich konzentriert sich auf:
 - die Vorbereitung und Fortbildung der Lehrenden für die Arbeit mit den neuen Technologien,
 - die Unterstützung der didaktisch/methodischen Arbeit,
 - die Entwicklung neuer technischer Hilfen auf dieser technologischen Grundlage.
- Die enge Zusammenarbeit mit den anderen Ländern, dem Bund, der EU, der Wirtschaft, wissenschaftlichen Einrichtungen usw. und die Beteiligung an gemeinsamen Projekten auf diesen Ebenen ist Voraussetzung für die Erschließung des Potentials der Neuen Medien.
- Bildungsarbeit in und mit Medien, und dies gilt sowohl für klassische als auch für Neue Medien, bedarf öffentlich garantierter und finanzierter Freiräume. Sie kann sich zumindest gegenwärtig nicht in einem durch Unterhaltung und kommerzielle Nutzung dieser Technologien geprägten Kostenrahmen durchsetzen, da Bildung einen hohen immateriellen, aber einen kaum faßbaren monetären Wert darstellt.

3.8. Weiterbildungsberatung

- Angesichts der Bedeutung der Weiterbildung und des erheblichen Orientierungsbedarfs beim Bürger wird das SMK prüfen, ob an den Regionalschulämtern leistungsfähige, regionale Weiterbildungsberatungsstellen errichtet werden können. Hierzu gehört allerdings eine klare Aufgabenbeschreibung bezogen auf
 - den Nutzer (Beratung über Weiterbildungsangebote, Träger/Einrichtungen, Qualitätssicherung der Anbieter; individuelle Bildungsberatung),
 - den Anbieter (Rückmeldung von Bildungsbedarf und Lernerfolgen, Anregungen für Angebotsentwicklung, Kursgestaltung und Kooperation/Koordination).
- Für eine erfolgreiche Arbeit der Weiterbildungsberatungsstellen sind folgende Voraussetzungen erforderlich:
 - Einbindung der Beratungsstellen in das Weiterbildungsberichts- und -informationssystem,
 - Herstellung der Akzeptanz der Weiterbildungsberatungsstellen durch die Weiterbildungsträger,
 - klare Abgrenzung der Arbeit der Weiterbildungsberatungsstellen gegenüber den spezifischen Aufgaben der Arbeitsämter bei gleichzeitiger Abstimmung des Umfanges der Zusammenarbeit,
 - Gewährleistung einer der Aufgabe angemessenen Qualifikation und Beratungskompetenz der Mitarbeiter in den Beratungsstellen durch Personalauswahl und -qualifizierung.
- Hierbei kann ggf. an praktische Erfahrungen der Consultstellen in der beruflichen Bildung und der Ausbildungsberatung im ländlichen Raum angeknüpft werden.

3.9. Qualitätssicherung in der Weiterbildung

- Maßnahmen zur Qualitätssicherung sind in allen Bereichen der Weiterbildung für die Gewährleistung der Bildungsziele und eines verantwortbaren, angemessenen Ressourceneinsatzes unverzichtbar. Ebenso ist berufliche Weiterbildung ihrerseits ein wichtiges Instrument der Qualitätssicherung in der Berufsausübung. Alle Träger und Einrichtungen haben ihren spezifischen Bedingungen angepaßte Maßnahmen und Verfahren zur Qualitätssicherung einzuführen und zu veröffentlichen.
- Qualität in der Weiterbildung kann nur durch eine Gesamtheit qualitätssichernder Maßnahmen erreicht werden. Diese sollten sowohl prozeß- als auch produktorientiert sein. Das bedeutet, daß auf den Träger orientierte Qualitätskriterien ebenso dazugehören wie Weiterbildungsmaßnahmen - spezifische Beschreibung und Verifikation pädagogischer und inhaltlicher Kriterien und Zielvorstellungen.

- In Anlehnung an Erfahrungen aus der beruflichen Weiterbildung (ISO 9000 ff.) sowie an die Ergebnisse anderer Qualitätssicherungssysteme auch in der allgemeinen Weiterbildung wird die bereichsübergreifende Formulierung und Implementation von grundsätzlichen Qualitätskriterien und ihre bereichsspezifische Weiterentwicklung bis hin zu maßnahmebezogenen Kriterien als erforderlich betrachtet. Hierbei ist auf bereits laufende Forschungsprojekte (z.B. im Großraum Leipzig) aufzubauen.
- Ziel der Entwicklung von Qualitätssicherungssystemen sollte außerdem sein, in gemeinsamen Tätigkeitsfeldern der 5 Weiterbildungsbereiche zu vergleichbaren Qualitätsmaßstäben zu kommen und bisher oft eher sekundäre Kriterien, wie z.B. pädagogische Professionalität und Erhöhung der persönlichen Entscheidungs- und Handlungskompetenz der Weiterbildungsteilnehmer, größere Aufmerksamkeit zu widmen.

3.10. Professionalisierung der Weiterbildner

- Professionalität von Weiterbildnern setzt eine pädagogische und fachwissenschaftliche Ausbildung voraus. Wegen der besonderen Bedeutung der Weiterbildung und den spezifischen Anforderungen ist eine erwachsenenpädagogische und fachwissenschaftliche Weiterbildung für die Weiterbildner selbst unverzichtbar.
- Um den Trägern der Weiterbildung die Möglichkeit zur Professionalisierung ihrer Mitarbeiter zu geben, werden die Hochschulen (Professuren für Erwachsenenbildung/berufliche Weiterbildung, Sozialwissenschaften und die entsprechenden Fachdisziplinen) verstärkt entsprechende Weiterbildungsangebote anbieten.
- Innovative Maßnahmen zur Professionalisierung von Weiterbildnern werden als unverzichtbarer Teil der Weiterbildung öffentlich gefördert.
- Zur Absicherung dieser Angebote werden SMWA, SMWK und SMK verstärkt zusammenarbeiten.