

## **Kapitel V: Handlungsoptionen für die Bildungsstationen des „Lebenslangen Lernens“**

### **4. Die Weiterbildung**

#### **Herausforderungen in der Weiterbildung in Offenbach**

- Gerade angesichts der bereits beschriebenen Bevölkerungsstruktur kommt in der Stadt Offenbach dem organisierten Weiterbildungssystem eine besondere Bedeutung zu.
- Während die Kommune als Träger der Volkshochschule mit ihrem umfassenden Bildungsauftrag in diesem Bereich eine kommunale Pflichtaufgabe wahrnimmt, ist die Weiterbildungsbranche zum Teil marktförmig organisiert, bzw. von öffentlichen Fördergeldern (Bundesagentur für Arbeit u.a.) abhängig.
- Zwar ist eine Vielfalt von Angeboten innerhalb der Region Frankfurt-Rhein-Main vorhanden, dennoch ist die Weiterbildung vor Ort in guter Erreichbarkeit zum Wohnumfeld auch im Rahmen der kommunalen Daseinsvorsorge eine zentrale Aufgabe.
- Neben der allgemeinen Grundversorgung mit Weiterbildungsangeboten für alle Bevölkerungsgruppen hat die Kommune eine besondere Verpflichtung gegenüber bestimmten Adressatengruppen, wie gering Qualifizierten und Langzeitarbeitslosen.
- Außerdem müssen Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf, wie zum Beispiel funktionale Analphabeten berücksichtigt werden, deren Anteil bei über zwölf Prozent liegt. Dieser Befund lässt vermuten, dass in der Stadt Offenbach rund 11.000 Personen funktionale Analphabetinnen/Analphabeten sind.<sup>1</sup>

#### **Handlungsoptionen für Offenbach**

- Weiterbildung ist als Teil der allgemeinen Bildung im Erwachsenenalter von großer Bedeutung für die persönliche Entwicklung Einzelner und die Fähigkeit, mit Veränderungen umzugehen. Entsprechende Angebote sollen dauerhaft für alle Bevölkerungskreise zugänglich gemacht werden. Gut vernetzte Weiterbildung ermöglicht, das nachzuholen, was bisher nicht gelang oder versäumt wurde. Sie wird generell an den Ressourcen der Lernenden ausgerichtet.
- Die Angebote unterstützen unter anderem Menschen mit Migrationsgeschichte und neu Zugezogene, die veränderte persönliche, berufliche und soziale Lebenssituation zu meistern.<sup>2</sup> Sie leisten damit einen Beitrag, die Partizipation und soziale Kohäsion in unserer Gesellschaft zu fördern.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Vgl. Grotlüschen, A., Buddeberg, K. (Hrsg.) (2020): LEO 2018. Leben mit geringer Literalität. Bielefeld: wbv.

<sup>2</sup> Vgl. Standortbestimmung der Volkshochschule (2011).

<sup>3</sup> Vgl. Süßmuth, R., Eisfeld K. H. (2018): Volkshochschule. Erwachsenenbildung/Weiterbildung in öffentlicher Verantwortung, in: Tippelt, R.; von Hippel, A. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung, S. 763 – 784.

- Im kommunalen Interesse liegt es, kompensatorische Bildungsangebote, bspw. zur Sprachförderung, Schulabschlüssen oder Grundbildung, zu entwickeln und deren personelle Ausstattung wie die Finanzierung sicherzustellen.
- Politische Bildung, mit Themen wie Demokratieförderung, Vielfaltgestaltung oder Extremismusprävention, braucht einen politischen Auftrag.
- Insbesondere Zugänge zu Weiterbildung für neue Zielgruppen sind zu erforschen und zu erproben:
  - Beispielsweise ist aufsuchende Bildungsarbeit notwendig, um Menschen ohne Zugang zum lebenslangen Lernen zu erreichen.
  - Die neue Station Mitte schafft Bildungs-(Frei-)Räume für sozialen Austausch und wird ein wichtiger informeller Ort für die Weiterbildung sein. In ihr lassen sich insbesondere Medienkompetenzen erwerben und ausbauen.
- Weiterbildung soll auch Eltern unterstützen, die Anforderungen und Differenzierungen des deutschen Bildungssystems zu verstehen und verantwortungsvolle Bildungsentscheidungen für ihre Kinder zu treffen.
- Sie soll gemeinsam mit Bildungsakteurinnen und -akteuren sowie Arbeitgebenden verantwortet werden. Veränderten Strukturen oder Bedarfen wird sie mit einer entsprechenden Anpassungsfähigkeit gerecht. Das Potenzial, das Kooperationen mit anderen Bildungsakteurinnen und -akteuren bieten, sollte weiter verwirklicht werden.
- Es soll eine regionale Koordinierung, von der Politik beauftragt und finanziell unterstützt, entstehen, in der Weiterbildungsakteurinnen und -akteure sich regelmäßig austauschen und über neue Aufgabenfelder verständigen.
- Übergreifende Infrastrukturen sind notwendig und von der Kommune bereitzustellen, damit die Menschen von Weiterbildung auch wirklich profitieren können. Dazu gehören die Sicherstellung von Transparenz und eine funktionsfähige Beratungsinfrastruktur.

### **Potenzialorientierte Förderung in der Weiterbildung**

Die potenzialorientierte Förderung in der Weiterbildung bietet signifikante Vorteile, indem sie die individuellen Stärken und Talente der Lernenden gezielt entwickelt. Wenn Erwachsene in Weiterbildungsprogrammen entsprechend ihrem Potenzial gefördert werden, können sie ihre Fähigkeiten schneller und effektiver ausbauen. Dies führt nicht nur zu einer höheren Lernmotivation und Zufriedenheit, sondern erleichtert auch die Anpassung an die sich schnell verändernden Anforderungen des Arbeitsmarktes. Durch die gezielte Stärkung spezifischer Kompetenzen können Lernende ihre berufliche Passung optimieren, was den Übergang in neue Berufsfelder oder Berufsaufstiege vereinfacht.<sup>45</sup>

Für eine erfolgreiche Weiterbildung sind ausreichende finanzielle, zeitliche und personelle Ressourcen erforderlich. Regelmäßige Fortbildungen für Fachkräfte sind wichtig, um sie für

---

<sup>4</sup> Vgl. Institute for Educational Sciences (2021): Adult Education Strategies: Identifying and Building Evidence of Effectiveness, [2021007.pdf \(ed.gov\)](#) [9. August 2024].

<sup>5</sup> Vgl. [Inclusive Leadership for a Diverse Workplace - Professional & Executive Development | Harvard DCE](#) [9. August 2024].

potenzialorientierte Ansätze zu qualifizieren und sicherzustellen, dass sie die Lernenden bestmöglich unterstützen können. Dies trägt zu einer nachhaltigen Implementierung der potenzialorientierten Förderung bei.

Ein wichtiger Aspekt der potenzialorientierten Förderung ist die Steigerung von Innovationskraft und Problemlösungsfähigkeiten. Wenn Lernende ihre Fähigkeiten entwickeln, tragen sie oft innovativere Lösungen bei und sind in der Lage, komplexe Herausforderungen besser zu meistern. Diese Fähigkeiten sind nicht nur für den Einzelnen von Vorteil, sondern auch für Betriebe und Unternehmen, die auf kreative Ideen und effektive Problemlösungen angewiesen sind. Neben der fachlichen Weiterbildung spielt die Förderung von Softskills eine zentrale Rolle. Dies ermöglicht eine ganzheitliche Entwicklung der Lernenden.

Potenzialorientierte Weiterbildung stärkt das Selbstbewusstsein und die Selbstwirksamkeit der Lernenden, was sie dazu motiviert, kontinuierlich an ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung zu arbeiten. Diese gesteigerte Selbstwirksamkeit trägt zu einer verbesserten Lebensqualität und beruflichem Erfolg bei, indem sie den Lernenden das Vertrauen gibt, neue Lernziele zu setzen und diese erfolgreich zu erreichen.<sup>6</sup>

Die Vernetzung und Kooperation zwischen Bildungsakteuren, Betrieben und Bildungseinrichtungen ist von besonderer Bedeutung. Sie bündelt idealerweise Ressourcen und Expertise, um die Lernenden in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung umfassend zu unterstützen.

---

<sup>6</sup> Vgl. [Inclusive Leadership for a Diverse Workplace - Professional & Executive Development | Harvard DCE](#) [9. August 2024].