

# Weiterbildung weiter denken: Innovation in der Weiterbildung: (k)ein Problem!?

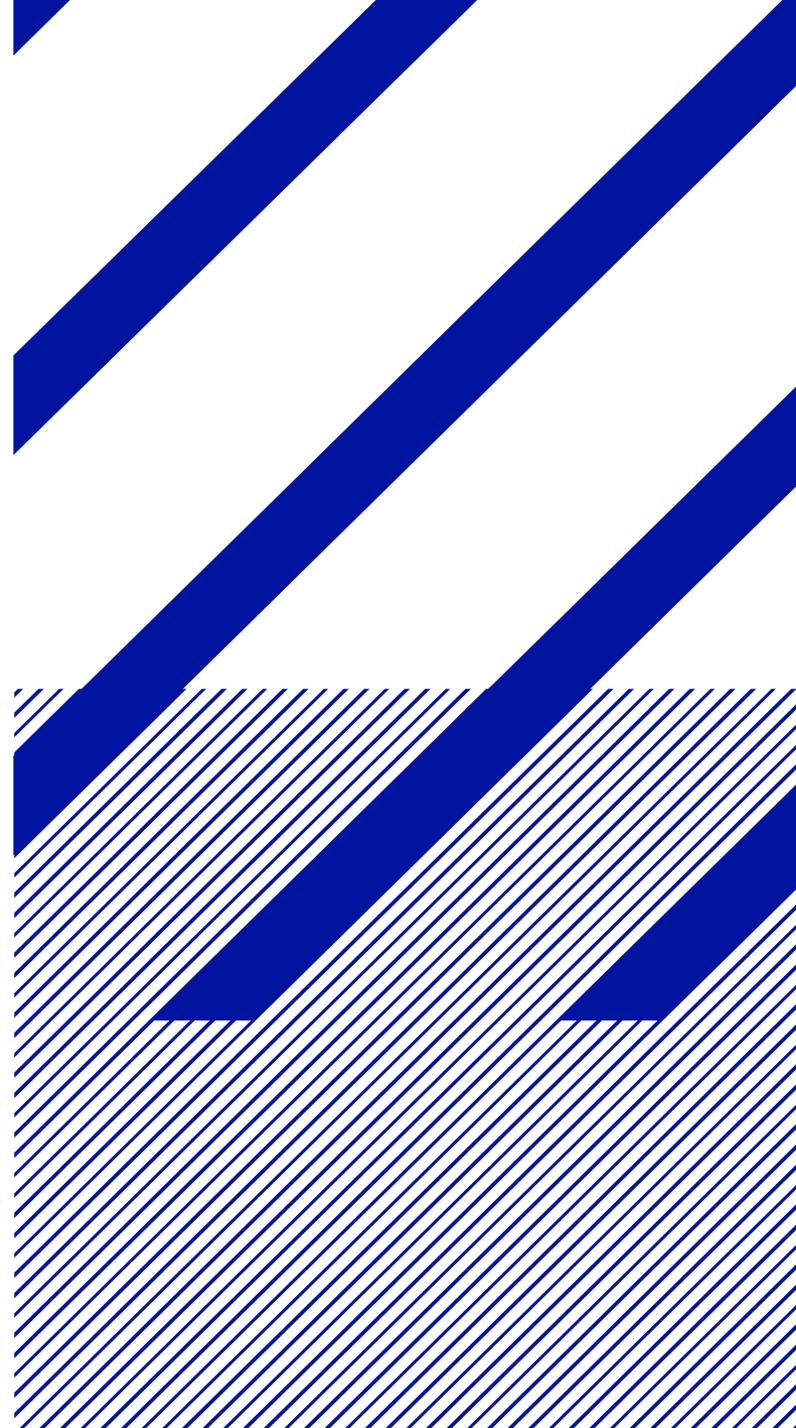
09.10.2019

Prof. Dr. Stefan Gesmann  
Geschäftsführer Referat Weiterbildung

Hüfferstraße 27  
D-48149 Münster

fon +49 (0)251.83 65772  
fax +49 (0)251.83 65722

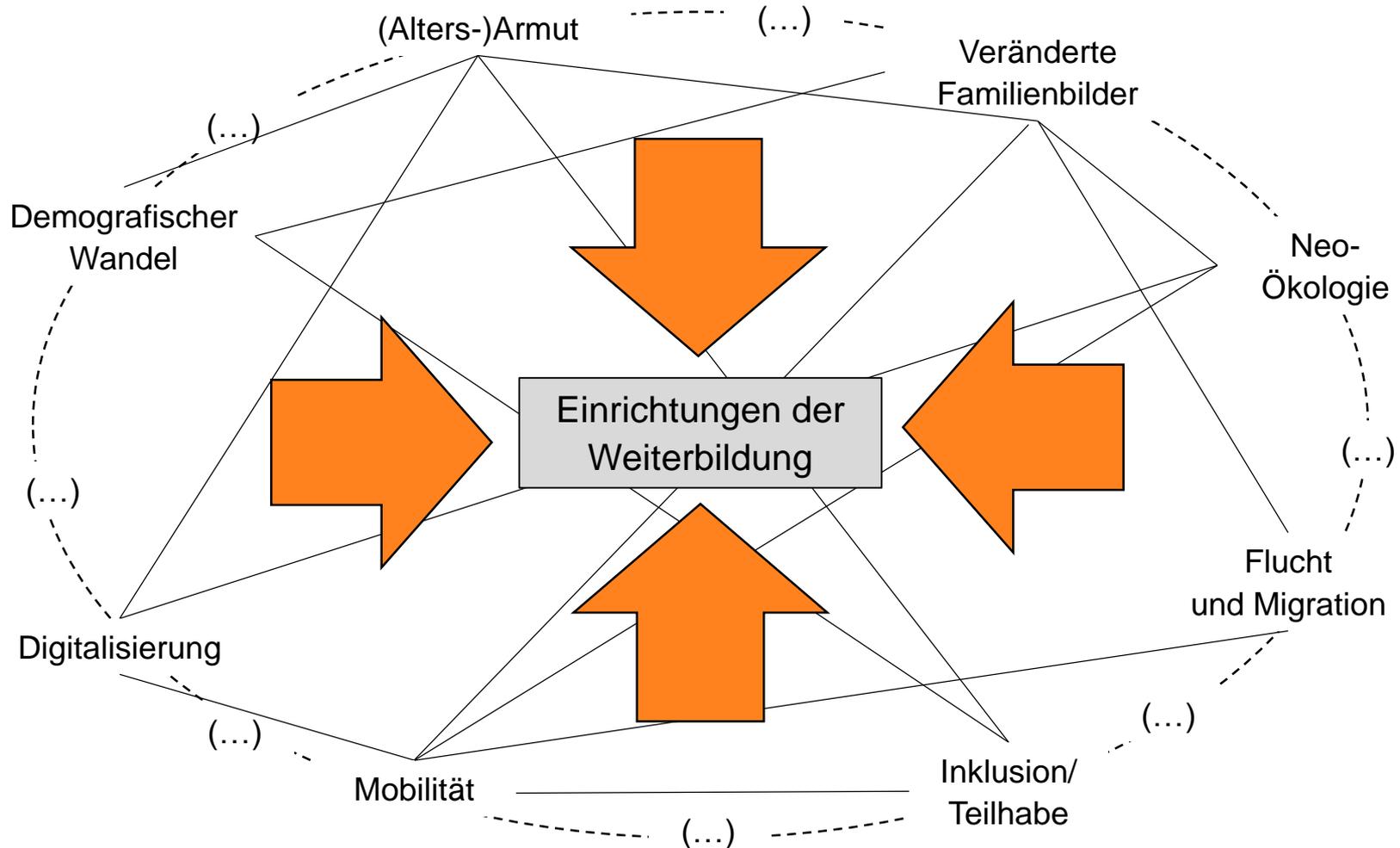
gesmann@fh-muenster.de  
www.fh-muenster.de



# Agenda

1. Warum überhaupt Innovationen?
2. Was das Eckpunktepapier vorschlägt
3. Zum grundlegenden Innovationsverständnis
4. Konsequenzen für Innovationen in Weiterbildungseinrichtungen
5. Zusammenfassung

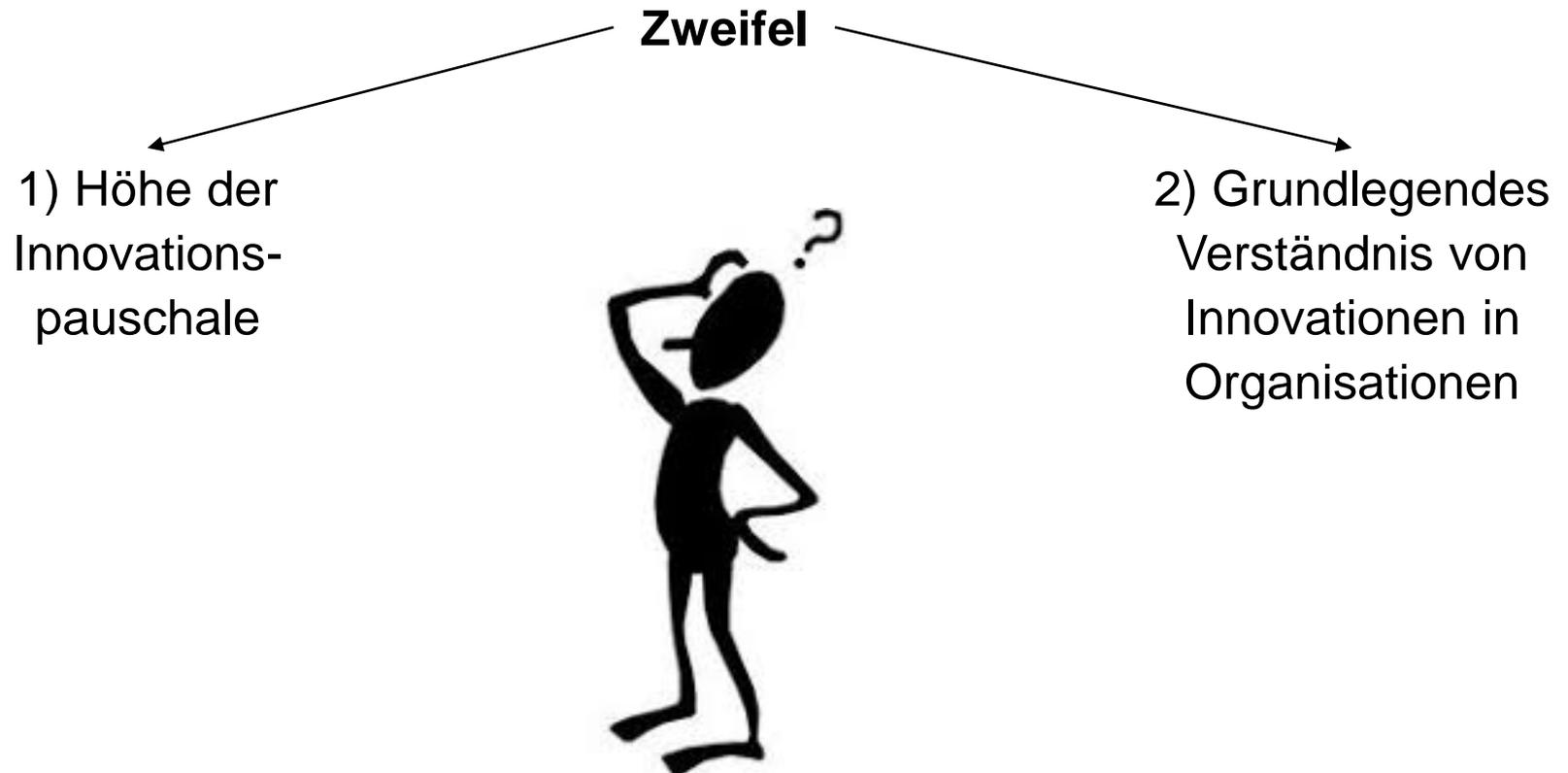
# 1. Warum überhaupt Innovationen?



## 2. Was das Eckpunktepapier vorschlägt

- Anerkennung dessen, dass ein deutlich höherer Innovationsaufwand von WbG-geförderten Einrichtungen verlangt wird, um
  - neue **digitale Lehr- und Lernformate** zu ermöglichen,
  - die **aufsuchende Bildungsarbeit** und sozialräumliche Orientierung umzusetzen sowie
  - die **Erschließung neuer Zielgruppen** stärker zu forcieren.
- Empfehlung der Gutachter:
  - Zusätzlich zur WbG-Förderung eine Innovationspauschale von (beispielsweise) 5 %.
  - sog. „zusätzliche mehrjährige Innovationsfonds“
- Ist also demnächst mit einer Welle von Innovationen in Weiterbildungseinrichtungen zu rechnen?
  - *Ich habe meine Zweifel ...*

## 2. Was das Eckpunktepapier vorschlägt



## 2. Was das Eckpunktepapier vorschlägt

- Von wie viel Geld reden wir konkret?

| Jährliches Volumen (WbG-Fördersummen)            | Verteilung der Einrichtungen* | Anteil in %         | Höhe d. Innovationspauschale (5 %) |
|--|-------------------------------|---------------------|------------------------------------|
| Bis 100.000 €                                    | 151                           | 36 %                | Max. 5.000 €                       |
| Höher als 100.000 € bis einschließlich 200.000 € | 89                            | 21 %                | Max. 10.000 €                      |
| Höher als 200.000 € bis einschließlich 300.000 € | 72                            | 17 %                | Max. 15.000 €                      |
| Höher als 300.000 € bis einschließlich 400.000 € | 40                            | 9 %                 | Max. 20.000 €                      |
| Über 400.000 €                                   | 73                            | 17 %                | Ab 20.000 €                        |
|  | <b><u>425</u></b>             | <b><u>100 %</u></b> |                                    |

MM:  
7.500,00 €

(\* Stand 2017; angelehnt an Kleemann 2019, S. 25)

## 2. Was das Eckpunktepapier vorschlägt

- Was kann man mit 7.500,00 € im Jahr machen?

### ***Variante 1: Beratung und Training***

- ca. 2 Beratertage (à 1.500,00 €/Tag\*) und
- ca. 3 Trainingstage (à 1.250,00 €/Tag\*) sowie
- Sachkosten in Höhe von 750,00 €

\* angelehnt an BDVT-Honorarempfehlungen 2017

### ***Variante 2: Einstellung einer „Innovationsfachkraft“***

- Lohn: 450,00 €
- Zwangsabgabe: 58,23 €
- Unfallversicherung: 7,20
- Summe: 515,43 € pro Monat x 12 = 6.185,16 €; Rest: 1.314,85 €

### ***Variante 3: Vivitek D 8800***

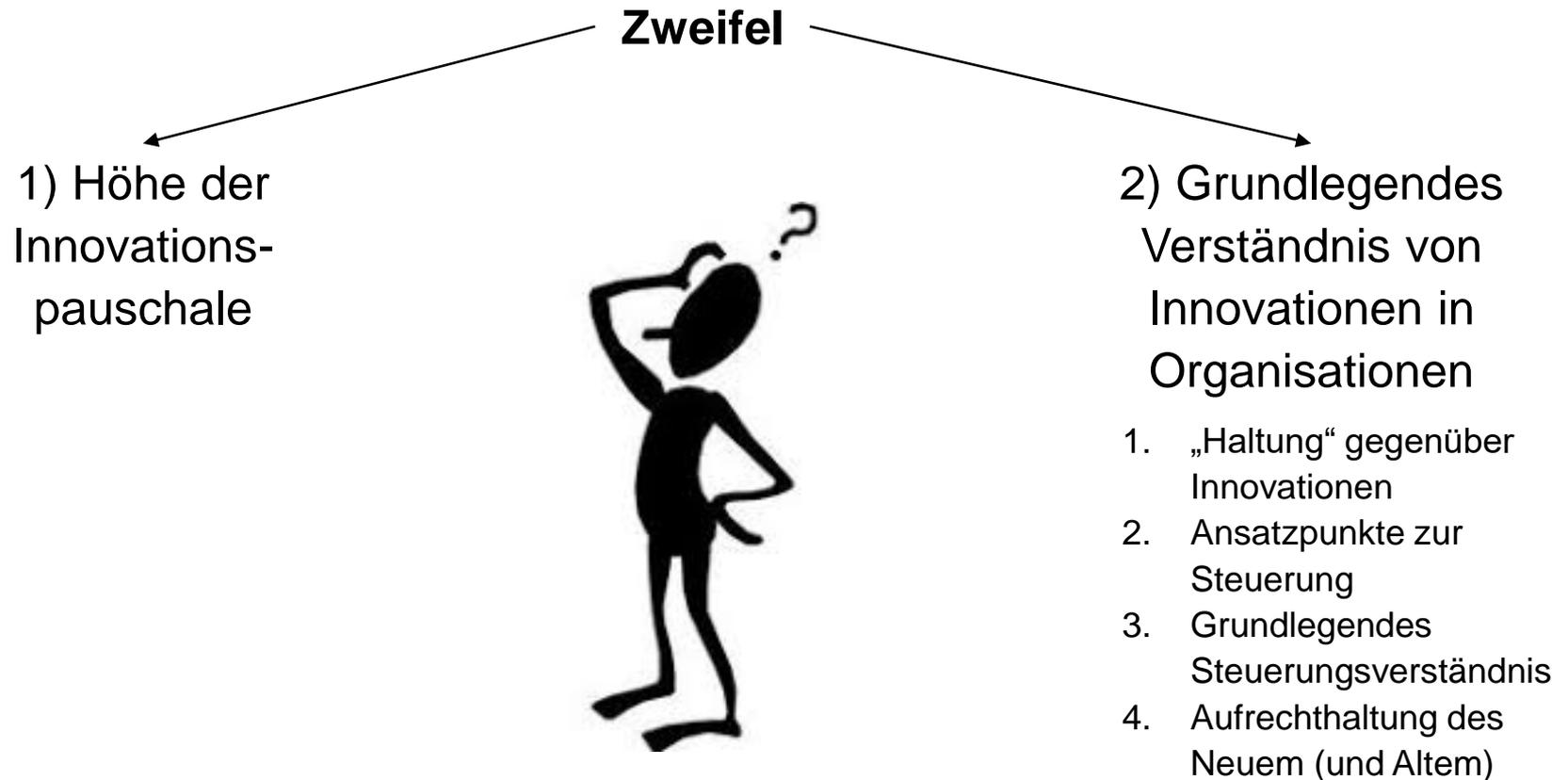
- Beamer mit hoher Auflösung (ab 7.497,00 €)

**Kann so Innovation innerhalb der Weiterbildung ermöglicht werden?**

## 2. Was das Eckpunktepapier vorschlägt

- Nachhaltige Innovationen in Weiterbildungseinrichtungen sind mit der vorgeschlagenen Innovationspauschale in Höhe von 5 % (zumindest in kleineren Weiterbildungseinrichtungen) kaum umsetzbar.
- Auch der im „Eckpunktepapier zur Weiterentwicklung des Weiterbildungsgesetzes (WbG)“ benannte zusätzliche mehrjährige Innovationsfonds, wird mit hoher Wahrscheinlichkeit lediglich zu einem neuen Ausbruch von „Projektitis“ führen.
- Von daher liegt es nahe, eine deutlich höhere Innovationspauschale einzufordern.
  
- Aber:
  - Führt alleine mehr Geld, tatsächlich zu mehr Innovation?
  - Ja!
  - Zumindest, wenn man von einem *naiven* Innovationsverständnis ausgeht!

## 2. Was das Eckpunktepapier vorschlägt



# 3. Grundlegendes Innovationsverständnis

## 1. „Haltung“ gegenüber Innovationen



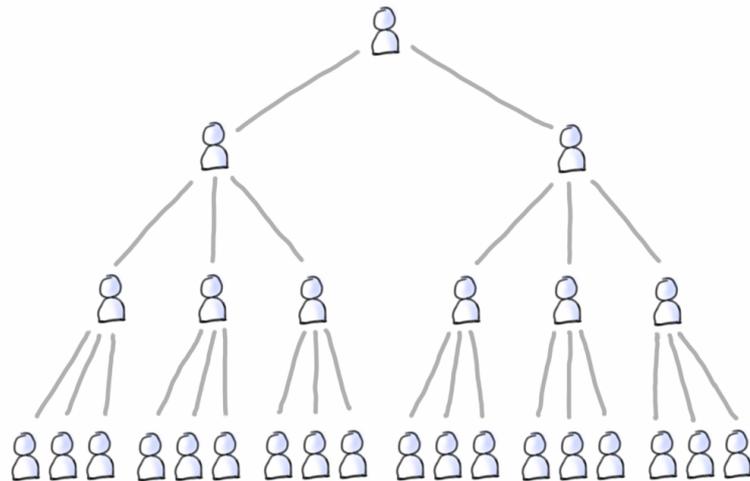
*Naives* Innovationsverständnis



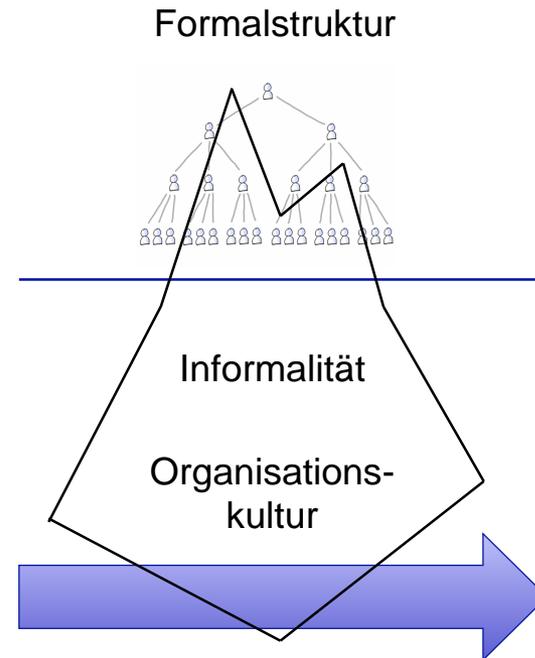
*Reflektiertes* Innovationsverständnis

# 3. Grundlegendes Innovationsverständnis

## 2. Zum Ansatzpunkt zur Initiierung von Innovationen



*Naives* Innovationsverständnis



*Reflektiertes* Innovationsverständnis

# 3. Grundlegendes Innovationsverständnis

## 3. Grundlegendes Steuerungsverständnis



*Naives* Innovationsverständnis



*Reflektiertes* Innovationsverständnis

# 3. Grundlegendes Innovationsverständnis

## 4. Zur Aufrechthaltung des Neuem (und Altem)

09.10.2019

09.10.2020



*Naives* Innovationsverständnis

09.10.2019

09.10.2020



»Beständigkeit und Mangel an Veränderung bedürfen der Aktivität: Alles verändert sich, es sei denn, irgendwer oder -was sorgt dafür, dass es bleibt, wie es ist.« (Simon 2009, S. 29)

*Reflektiertes* Innovationsverständnis

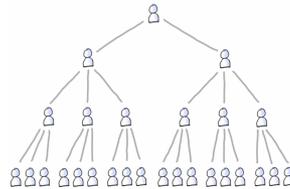
# 3. Grundlegendes Innovationsverständnis

## Naives Innovationsverständnis

1. Haltung gegenüber Innovationen



2. Ansatzpunkte zur Steuerung



3. Grundlegendes Steuerungsverständnis



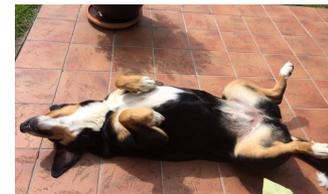
4. Aufrechthaltung des Neuem (und Altem)



## Reflektiertes Innovationsverständnis



Formalstruktur



09.10.2019



09.10.2020



# 4. Konsequenzen für Innovationen in Weiterbildungseinrichtungen

- Aus einer reflektierten Perspektive bedeutet Innovation immer auch *Intervention*.
  - „Intervention in komplexe Systeme ist ein schwieriges Geschäft. Sie kann nur gelingen, wenn der Interventionsabsicht ein adäquat komplexes und elaboriertes Verständnis des zu intervenierenden Systems zugrunde liegt.“ (Willke 1999, S. 64)
- Jeder Innovation sollte daher eine sorgsame Beobachtung der (organisationalen) Eigenlogik vorausgehen:
  - 1) Formalstruktur
  - 2) Informalität
  - 3) Kulturelle (normative!) Prämissen der eigenen Organisation
- Jedoch: Beobachtung ist stets nur ausschnittartig möglich.
  - "Wenn du meinst, ein System verstanden zu haben, nimm eine Aspirin und warte, bis der Anfall vorbei ist!" (Matthias Varga von Kibéd)
- Daher: Innovationen sind niemals frei von Risiken!

# 4. Konsequenzen für Innovationen in Weiterbildungseinrichtungen



- Kommen aus der „Szene“ (vertraut mit Eigenlogik von Erwachsenenbildung).
- Sind aber keine Kollegen/-innen aus dem eigenen Haus (Blick von außen).
- Sind mit Steuerungsaufgaben vertraut (Leitungskräfte).
- Experten/-innen für Innovationsunterstützung (PASS-Weiterbildung für Leitungskräfte).
- Beraten und unterstützen andere Einrichtungen bei der Implementierung und Aufrechthaltung von Innovationen.
- Können Beratung „abrechnen“ (statt Unterrichtsstunden!).
- Voneinander hören und lernen wird nicht länger dem Zufall überlassen.
- *Supportstelle Weiterbildung* organisiert regelmäßigen strukturierten fachlichen Austausch von Innovationsunterstützer/innen (Kollegiale Fallberatung, Intervision etc.).
- Gelingende und vor allem Misslingende Implementierung und Aufrechthaltung von Innovationen werden kommuniziert (Regionalkonferenz, Weiterbildungsbericht etc.).

# 5. Zusammenfassung

- Innovationen umzusetzen und aufrechtzuhalten ist ein mühevoller Prozess:
  - Strukturierter Konservatismus („Faultier“)
  - Informalität und kulturelle Prämissen („Eisberg“)
  - Grundlegende bedingte Steuerung von Organisationen („Hund“)
  - Gefahr, dass Innovationen wieder verpuffen („Bart“)
- Um Innovationen umzusetzen und aufrechtzuhalten braucht es daher:
  - einer adäquaten (projektunabhängigen!) Ausstattung mit finanziellen Ressourcen – und zwar ohne Wenn und Aber!
  - Unterstützung durch Profis (“Innovationsunterstützer/innen“) sowie
  - die Möglichkeit des voneinander Lernens („Kommunikation und Vernetzung“).
- Alles nicht möglich?
  - Vielleicht doch!

# 5. Zusammenfassung

## Vielen Dank &



## never give up!