Diversitätsorientierte Weiterbildung - Empfehlungen

Der Landesausschuss für Weiterbildung berät Behörden und Einrichtungen in allen Grundsatzangelegenheiten der Weiterbildung. „Diversität“ stellt ein Schwerpunktthema des Ausschusses dar.
Am 24. Mai 2019 hat der Landesausschuss für Weiterbildung **Ziele und Empfehlungen für eine diversitätsorientierte Weiterbildung an Einrichtungen der Weiterbildung** ausgesprochen. Die Ziele und Empfehlungen beziehen sich auf die Bereiche:

- **Organisationsentwicklung**
- **Personalentwicklung**
- **Angebotsentwicklung**
- **Öffentlichkeitsarbeit**

Vorbemerkung:

Die Auflistung der Ziele und Empfehlungen stellt nur eine Auswahl dar und hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Diversity Management ist als Prozess zu sehen, der stetig weiterentwickelt wird und nie als abgeschlossen betrachtet werden kann.
Die Empfehlungen dienen daher nur als Anregung und müssen an die spezifischen Bedarfe der jeweiligen Einrichtungen angepasst und ergänzt werden. Auch sind nicht alle Vorschläge für jede Einrichtung gleichermaßen relevant.

Übergeordnete Ziele

Ziel 1:	Öffnung der Weiterbildungseinrichtungen für gesellschaftliche Vielfalt, um Ungleichheiten in Bezug auf Bildungsteilhabe abzubauen und Chancengleichheit zu erhöhen.

Ziel 2:	Unterschiede werden nicht als Defizit oder Bedrohung, sondern als Bereicherung wahrgenommen (vgl. Prengel 2006)[1]. Vielfältige Perspektiven, Lebensweisen und Erfahrungen werden als Ressource für kreative Problemlösungsprozesse genutzt, beispielsweise, um neue Zielgruppen als Teilnehmende zu gewinnen.

[1] Prengel, Annedore (2006): Pädagogik der Vielfalt. Wiesbaden.

Organisationsentwicklung

Ziel 1:	**Die Umsetzung von Diversity Management in den Weiterbildungseinrichtungen sicherstellen.**
Empfehlung 1:	Diversity Management ist in der Einrichtung (Leitbild, Satzung, Selbstverständnis) fest verankert.
Empfehlung 2:	Es gibt Personen, die in der Einrichtung für Diversity Management verantwortlich sind und die Umsetzung der Maßnahmen koordinieren.
Empfehlung 3:	Die Einrichtung installiert ein diskriminierungsfreies Personalauswahlverfahren.

Ziel 2:	**Diversitätsorientierte Netzwerke und Kooperationen initiieren und stärken.**
Empfehlung:	Es bestehen Kontakte und Kooperationen zu Einrichtungen der verschiedenen Diversitätsdimensionen, z.B. Gleichstellungsbeauftragte, Organisationen von Migrantinnen und Migranten, religiöse Einrichtungen, Lesben- und Schwulenzentren, Senioren-/Jugendeinrichtungen und Behindertenorganisationen.

Personalentwicklung

Ziel:	**Die Personalstruktur diversifizieren.**
Empfehlung 1:	Die Teilnahme von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Fortbildungen zu Diversitätsthemen (interkulturelle Öffnung, Antirassismus, Anti-Sexismus, Antidiskriminierung, etc.) wird ausdrücklich gewünscht und gefördert.
Empfehlung 2:	In Stellenausschreibungen wird der Wunsch nach Diversity-Kompetenzen deutlich.
Empfehlung 3:	Unterschiedliche Lebenswirklichkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in den beruflichen Rahmenbedingungen berücksichtigt.

Angebotsentwicklung

Ziel:	**Die Einrichtung erreicht Teilnehmende aus den verschiedenen Diversitätsdimensionen.**
Empfehlung 1:	Diversitätsorientierte Fragestellungen spielen bei konzeptionellen und pädagogischen Überlegungen eine wichtige Rolle. Bei der Planung der Angebote wird auf diversitätsbedingte Besonderheiten Rücksicht genommen.
Empfehlung 2:	Bei Seminaren/Veranstaltungen werden Personen aus den verschiedenen Diversitätsdimensionen als Referentinnen und Referenten eingesetzt.
Empfehlung 3:	Die Raumgestaltung ist neutral und barrierefrei, sodass sich Menschen unterschiedlicher Diversitätsdimensionen wohl fühlen.
Empfehlung 4:	Themen und Interessen von Menschen aus den verschiedenen Diversitätsdimensionen werden im Angebot berücksichtigt. Partizipatorische Methoden ermöglichen Teilnehmerinnen und Teilnehmern, auf die Angebotserstellung Einfluss zu nehmen.
Empfehlung 5:	Die Lehr- und Lernmaterialien spiegeln vielfältige Lebenswirklichkeiten wider und vermeiden Stereotypisierungen.

Öffentlichkeitsarbeit

Ziel:	**Die Einrichtung stellt sich in der Öffentlichkeit bewusst als offen für alle Diversitätsdimensionen dar.**
Empfehlung 1:	Gendergerechte Sprache wird in allen Kommunikationsbereichen selbstverständlich genutzt.
Empfehlung 2:	Bei Bedarf wird Zielgruppen angepasstes Informationsmaterial (Leitbild, Satzung, etc.) über die Einrichtung herausgegeben, z. B. mehrsprachig und in einfacher Sprache.
Empfehlung 3:	In der visuellen Darstellung der Einrichtung sind Personen aus allen Diversitätsdimensionen gleichermaßen repräsentiert. In Kampagnen und Werbeflyern wird Vielfalt als Normalität dargestellt.
Empfehlung 4:	Die Informationen zu den Angeboten werden auch über Vertriebswege verbreitet, die von Menschen verschiedener Diversitätsdimensionen besonders genutzt werden: interkulturelle Zentren, Lesben- und Schwuleneinrichtungen, Organisationen von Migrantinnen und Migranten, Behindertenorganisationen, Senioren-/Jugendeinrichtungen, lokale Medien/Anzeigeblätter, Geschäfte etc.

Quelle: Anlage zur Vorlage Nr. L 269/19 für die Sitzung des Landesausschusses für Weiterbildung am 24. Mai 2019