



www.tredition.de

Seit geraumer Zeit befasst sich die Evang. Erwachsenen- und Familienbildung in Württemberg mit der Frage, wie man die Zielgruppe 25-40 Jährige erreicht.

Darum startete im April 2017 das Projekt „jüngere Erwachsene“ unter der Leitung von Oliver T. Streppel. Als studierter Medienpädagoge und lange Zeit als gelernter Filmemacher arbeitend, hat er hierfür dieses handlungsorientierte Projekt übernommen. Als Markenname bekam das Projekt den Titel: *"Bildung Rocks"*. Oliver Streppel versuchte also Antworten zu finden auf die Frage: Wie erreiche ich jüngere Erwachsene? Es wurde die theoretische Basis für diese Frage ergründet und Methoden vor Ort getestet, wie Blended-Learning, der pädagogische Einsatz der 360°-Videotechniken und die Themen „*Edu-Larp*“, „*Edu-Escaperoom*“, „*Podcasting*“, „*Offene Treffes*“, „*Pecha-Kucha-Nights*“, „*Barcamps*“ und vieles mehr.

Hier nun eine Empfehlung, wie man die Zielgruppe „jüngere Erwachsene“ begeistern kann, unter Berücksichtigung des Projektberichts von *"Bildung-Rocks"*.

Bildung Rocks

Wie wird Weiterbildung für jüngere
Erwachsene interessanter?

Dieser Reader entstand unter Bezugnahme der
Projektanalyse aus dem Projekt „junge Erwachsene - Bildung Rocks“
der evangelischen Erwachsenen- und Familienbildung
aus Baden & Württemberg.

Oliver T. Streppel, MA



www.tredition.de

© 2019 Oliver T. Streppel

Verlag und Druck:
tredition GmbH, Hamburg
Halenreihe 40-44
22359 Hamburg

ISBN

Paperback: 978-3-7482-7577-0
Hardcover: 978-3-7482-7578-7
e-Book: 978-3-7482-7579-4

Das Werk, einschließlich seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlages und des Autors unzulässig. Dies gilt insbesondere für die elektronische oder sonstige Vervielfältigung, Übersetzung, Verbreitung und öffentliche Zugänglichmachung.

Umschlaggestaltung: Oliver T. Streppel
Tabellengestaltung: Oliver T. Streppel
Bildschirmfotos: mit freundlicher Genehmigung der evangelischen Landeskirche Württemberg
Fotos: Pixabay
Marketingbeispiefotos unter 11.1: erstellt von Oliver T. Streppel.
Sinus Milieutafeln: Gestaltung Oliver T. Streppel unter freundlicher Genehmigung der evangelischen Landeskirche Württemberg

Vielen Dank an dieser Stelle an meine Kolleginnen:

Marie-Louise Apelt,

Diana Kiemel,

Dr. Margarete Fuchs

&

Nadja Graeser,

die dieses Werk mit ihren Ideen und Kenntnissen bereichert, verbessert
und korrigiert haben.

Sowie Herrn Dr. Wolfgang Schnabel

1. <u>DIE FRAGE NACH DEM WARUM</u>	10
2. <u>DIE FRAGE NACH DEM WIE</u>	16
3. <u>UND DIE FRAGE NACH DEM WER</u>	22
4. <u>WIE HABEN SICH DIE JÜNGEREN ERWACHSENEN VERÄNDERT UND WO STEHEN SIE HEUTE?</u>	24
4.1. Demographischer Wandel in Bezug auf Singles oder Familien	24
4.3. Demografischer Wandel bezüglich der Geschlechterverhältnisse	27
4.4. Beschreibung der jungen Erwachsenen nach der Generation Y-Formel.....	34
4.5. Beschreibung der Jungen Erwachsenen nach der „Sinus-Milieu-Formel“	49
4.6. Milieustudie innerhalb der Kirche.....	55
5. <u>LERNVERHALTEN JÜNGERER ERWACHSENER</u>	58
5.1. Teilnahme junger Erwachsener an Weiterbildungen	58
5.2. Informelles Lernverhalten von Erwachsenen.....	61
6. <u>SOZIALE MEDIEN IM BILDUNGSBEREICH</u>	63
6.1. Welche sozialen Medienkanäle sind für die Erwachsenenbildung relevant?	65
6.2. Der Einsatz von digitalen Medien in der Erwachsenenbildung.....	69
6.3. Lernenverhalten der Kinder von heute, oder die Frage, wie sieht lernen morgen aus?	75
6.4. Was ist nun wichtig für die Bildungsanbieter	79
6.5. Was ist interessant für kirchliche Bildungsanbieter?	82
6.6. Muss die kirchliche Bildung auf digitales Marketing setzen?.....	87
7. <u>AKTUELLE MEGATRENDS IN DEN BILDUNGSMETHODEN</u> ...	90
7.1. Verschmelzung nicht-formaler und informeller Bildung	90
7.2. Game-Based-Learning	93
7.3. Edutainment	95
7.4. Micro Learning.....	96
7.5. Storytelling.....	97
7.6. Blended Learning.....	98

7.7.	Digitalisierung	99
7.8.	Soziales Lernen	102
7.9.	Klares Markenbekenntnis.....	103
8.	<u>EIGENE UMFRAGEN ZUM THEMA BILDUNG</u>	<u>104</u>
8.1.	Qualitative Umfrage im Bildungswerk Ostalb zum Thema „Weiterbildung“	104
8.2.	Qualitative Umfrage beim Barcamp Stuttgart zum Thema „Erwachsenenbildung“	
	105	
9.	<u>METHODEN, DIE INNERHALB DES PROJEKTES „BILDUNG ROCKS“ GETESTET WURDEN</u>	<u>108</u>
9.1.	Das „Barcamp“	108
9.2.	Aufsuchende Bildung	110
9.3.	Erlebnispädagogik	111
9.4.	Konstruktivistische Didaktik: Partizipativität	112
9.5.	Handlungsorientierte Didaktik: Lernen durch Ausprobieren / Tun	114
9.6.	360° Video-Pädagogik	115
9.7.	Erweiterter Funktionsraum durch Gottesdienst.....	116
9.8.	Konstruktivistische Didaktik: Lernen durch Lehren.....	117
9.10.	Escaperoom als Methode	118
9.11.	LARP als Methode	120
9.12.	Blogs als E-Learning Methode.....	121
9.13.	Blended-Learning als Methode	123
9.14.	Event-Methode	124
9.15.	Coaching-Methode.....	125
10.	<u>ZUSAMMENFASSUNG.....</u>	<u>127</u>
11.	<u>EMPFEHLUNGEN</u>	<u>131</u>
11.1.	Theoretische Handlungsempfehlung.....	131
11.2.	Praktische Handlungsempfehlungen.....	137
	Erfahrungswerkstatt: Familie.....	138
	360° Videoworkshop	140
	Familienblog.....	143

9 Min Talk	144
Bibel -LARP	146
Barcamp	148
Escaperoom	150
EJA - Arbeitswochenende	151
Blended-Learning-Kurs: Blockbuster.....	152
12. DAS PROJEKT	155
12.1. Direkte Projektpartner (auch Vertreten im Projektbeirat)	155
12.2. Kooperationsgespräche wurden geführt mit:	155
12.3. Projektbeirat.....	156
13. LITERATURVERZEICHNIS.....	157
14. FREMDWORTVERZEICHNIS	162

1. DIE FRAGE NACH DEM WARUM

1991 war ich 14 Jahre alt, als ich zusammen mit meinen Eltern in das damals frisch renovierte Kino in Kirchheim gehen durfte. Terminator 2 erzählte von dem jungen John Connor, der in etwa so alt war wie ich damals. An dem Film faszinierte mich damals schon zum einen die Idee der Künstlichen Intelligenz, über die wir heute in den Medien diskutieren, zum andern die technische und handwerkliche Raffinesse, mit der der Film umgesetzt worden war. Vielleicht war James Cameron der Grund, warum ich über eine bewegte Biografie heute Medienpädagoge geworden bin und mich nun mit Bildung und Medien beschäftige. Doch was mich aus diesem Film seither begleitet, ist ein Satz oder besser ein Motto, das bis heute mein Leben vorantreibt, immer und immer wieder:

„The future's not set. There's no fate but what we make for ourselves.“

Sarah Connor in Terminator 2: Judgment Day, 1991.

Angesichts der schnellen Entwicklungen im Bereich Bildungsmethoden, Bildungsmedien, Bildungsansprüche der Arbeitswelt und Entwicklung innerhalb unserer Kultur wird ein Wandel im Bereich Erwachsenenbildung weiter spürbar bleiben.

Um die Frage, wie sich Bildung für junge Erwachsene verändern muß, oder verändern wird oder eben auch nicht verändern kann, soll es hier in diesem Reader gehen.

Innerhalb der Kirche ist es normal, dass man eine Sitzung, ein öffentliches Treffen oder auch ein Seminar mit einem Zitat und deren Deutung beginnt. In der Regel sind dies „Losungen“.

Nun bin ich Medienpädagoge und das Thema Digitalisierung wirbelt die Bildlungswelt am meisten durcheinander. Auch darum habe ich das Zitat oben, anstelle einer Losung, aus dem Film Terminator gewählt. Denn dieser Satz gibt die Motivation der evangelischen Erwachsenenbildung ganz gut wieder, warum sie ein Projekt gestartet hat, bei dem es um die Frage geht, wie man Bildung für jüngere Menschen interessanter gestalten kann.

Ich bin der Meinung, dass evangelische Weiterbildung heisst: nicht an Schicksal zu glauben, sondern daran, wie man selbst die Zukunft der Bildung in die Hand nimmt - ähnlich wie es im Eingangszitat formuliert ist.

Vor diesem Hintergrund stellt sich bei der Untersuchung, wie Bildung für jüngere Erwachsene interessanter gemacht werden kann, zunächst die Frage: wo fange ich mit meiner Analyse an?

Ich bin Medienpädagoge und habe lange Zeit als Medienmacher gearbeitet, weshalb ich einen Hang zu digitalen, medialen Trends habe, die die Gesellschaft beeinflussen, jedoch wäre es zu kurz gedacht, dass die Erwachsenenbildung sich nur aufgrund des Themas „Digitalisierung“ verändert. Doch ist sie auch objektiv gesehen momentan einer der prominentesten Faktoren, die es zu berücksichtigen gilt.

Es kursieren Gerüchte durch die Bildlungswelt, dass KI (Künstliche Intelligenz) irgendwann den klassischen Lehrer ersetzen wird. Kann das gehen? Und wie geht es weiter? Im schlimmsten Fall kommt es, wie es James Cameron 1991 in dem Film Terminator 2 vorhersagt: eine künstliche Intelligenz wird unsere Weltherrschaft übernehmen! So deutete es auch zum Beispiel

Stephen Hawking in seinem Buch „kurze Antworten auf große Fragen“ an. Doch stopp, das wird nicht so leicht funktionieren. Henning Beck ist promovierter Neurowissenschaftler und hat 2019 erst ein Buch veröffentlicht, in dem er sich mit der Frage beschäftigt, ob es die künstliche Intelligenz schaffen wird, kreativ und planend Probleme oder Situationen zu lösen. Er schreibt sinngemäß im Klappentext: „Es wird in naher Zukunft keine Maschinen geben, die uns vernichten wollen, denn es ist technisch gar nicht möglich“. (Beck, 2017). Aber trotzdem gibt es Stimmen, die uns vor der KI warnen. Konkret wartet auf uns das Problem mit Filterblasen und Echokammern, die immer intelligenter werden, weshalb wir einen Kontrollverlust über unser digitales Sein erleben können - mit entsprechenden Auswirkungen auf unser Real-life (Froitzheim, 2017). Also Einkaufsgewohnheiten, politische Meinungsbildung, persönliche Interessen, etc. werden durch intelligente Bots und Algorithmen in Suchmaschinen geleitet. Aber es gibt auch die Angst davor, dass die Arbeitslosigkeit durch KI zunimmt, dass Maschinen immer mehr Arbeiten von einfachen Angestellten übernehmen. Jedoch gibt es hier zwei Seiten, die in „KI und Arbeit - Chance und Risiko zugleich“ beschrieben wird. (Apt, W. & Priesack K. 2019). Anrufbeantworter werden intelligenter und haben die Telefonzentralen ersetzt (in meiner ersten Ausbildung zum Hotelfachmann habe ich noch in einer Telefonzentrale Anrufe entgegengenommen und weitergeleitet. Das machen heute intelligente, digitale Systeme). Kassen werden intelligenter und ersetzen die Menschen an der Kasse, doch dafür wird im Einzelhandel Beratung immer wichtiger, da sich Menschen weiterhin von Menschen über Produkte beraten lassen wollen. KI kann als Frühwarnsystem zum Beispiel bei Erdbeben schneller reagieren, in der Medizin können Befunde schneller ausgelesen werden, und so weiter. In naher Zukunft ist die Erwachsenenbildung gefragt, Menschen für neue Arbeitsbereiche fit zu machen und umzuschulen. Dann wird es durch die KI auch nicht zu erhöhten Arbeitslosenzahlen kommen. Meiner Meinung nach ist dies auch Aufgabe der Erwachsenenbildung diese Infor-

mationen zu verbreiten und die Angst vor der Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt zu nehmen. Aber es ist kein Geheimnis, dass Unternehmen KI's entwickeln - und nicht nur Universitäten - und somit die reale Gefahr besteht, dass Firmen dadurch immer mehr politischen Einfluss gewinnen können, wie man es an dem Beispiel Facebook sehen kann, das mehr oder weniger unbewusst Einfluss auf die Präsidentenwahl in den USA 2017 genommen hat.

Es zeigt sich, dass also unter dem Schlagwort der Digitalisierung derzeit ein unglaublicher Wandel stattfindet, und zwar in vielen Bereichen, die uns Menschen berühren: Lebensgewohnheiten, Arbeiten, Familie und auch im Bildungsbereich.

Die Aufgabe der Erwachsenenbildung ist es, auf diese vielfältigen Veränderungen proaktiv zu reagieren und folglich als ihres eigenen Glückes Schmied zu agieren.

Jedoch hatte ich eingangs erwähnt, dass KI und Medien zwar prominente Einflussgrößen im Hinblick auf den Wandel sind. Zugleich wurde auch schon angedeutet, dass es andere Faktoren gibt. In einer Onlinemagazin-Ausgabe des Bundesverbandes VWA e.V. von 2011 beschreibt Dr. Knut Diekmann (Diekmann, 2011) Wendepunkte der beruflichen Erwachsenenbildung. Manche seiner prognostizierten Theorien sind noch nicht ganz eingetreten, die er damals beschrieben hat, doch manche Wendepunkte zum Beispiel in der Didaktik oder den Methoden von 2011 sind immer deutlicher sichtbar. So zielt Diekmann auf den Wandel vom Qualifikationsbegriff hin zum Kompetenzbegriff. Deutlich wird das, wenn man die Lehrpläne des Landes BW ansieht, bei denen es ja im formalen Bildungsbereich auch immer mehr um Kompetenzen anstatt um konkrete Qualifikationen geht, die den Schülern beigebracht werden sollen. Auch die sogenannten Softskills spielen hier eine Rolle, denn diese werden ja ebenfalls über Kompetenzen

gefördert, nicht über Qualifikationen. Es ist erkennbar, dass sich hier bereits ein Wandel im Verständnis der Erwachsenenbildung vollzieht. Diekmann spricht davon, dass deshalb die seminargeprägte Erwachsenenbildung in Zukunft an Bedeutung verlieren wird. Dieser Wandel bedeutet dann aber auch, dass die Struktur, die Dauer und die Themenstellungen neu überdacht werden müssen. Es läuft darauf hinaus, dass Menschen nicht klassisch „weitergebildet“ werden, sondern an neuen Formen des „lebenslangen Lernens“ teilnehmen. Das kann in Form von modernen E-Learning Tools sein, Tutorials, oder themen- und zielgruppenspezifische Kurse von qualifizierten und zertifizierten Trainern. Der Markt an Personal-Coachings wird weiter zunehmen. Seminare von der Stange, die „one-size-fit-all“ als Grundsatz pflegen, wird es nicht mehr geben - so Diekmanns These. Diese kann durch den Erfolg des Stuttgarter Barcamps (www.barcamp-stuttgart.de) untermauert werden. Denn hier geht es gerade darum, themenspezifische Coachings oder Foren individuell für eine kleine Interessengruppe anzubieten, die aus einer Peergroup kommt und nicht von einer Institution für eine Gruppe angeboten wird. Auch die „Art of Hosting Seminare“ der EAEW verfolgen diesen Coaching-Ansatz.

In Bezug auf die berufliche Bildung spricht Diekmann davon, dass das „Just-in-time“-Verfahren auch in der Personalentwicklung wichtiger wird. Das heißt, Abteilungen greifen auf Bildungsmaßnahmen zurück, wenn diese benötigt werden, nicht, wenn sie angeboten werden. Das wird auch generell Auswirkungen haben auf die Erwachsenenbildung. Funktioniert es noch, das Bildungsanbieter einmal im halben Jahr ein Programmheft haben, das sie veröffentlichen und dann stoisch die Seminare halten? Oder muss hier nicht vielmehr geschaut werden, wer wann was an Bildungsmaßnahmen braucht? Und dann führt man entsprechend die Gruppen (Trainer und Trainees) zusammen. Heißt das also weg: vom Bildungsanbieter, hin zum vernetzten Bildungsmanager? Die LEF (Landesarbeitsgemeinschaft der Familienbildungsstätten in Württemberg) hat sich hier andeutungsweise bereits auf den

Weg gemacht, in dem sie themenbasierte Kurse und Trainer wie in einem Katalog abrufbereit hat und man bei Bedarf diese individuell, zeit- und ortsunabhängig buchen kann.

Wie man hier erkennen kann, geht es in der Erwachsenenbildung teils um sehr grundlegende Veränderungen.

Wie mache ich Bildung interessant. Diese Frage ist keine neue. 1971 baute Luigi Colani für die Möbelfirma Flötotto ein Learning Egg. Sollte das ein Ausblick in die Zukunft sein, quasi eine futuristische Installation die damals schon auf Prinzipien des E-Learning baute? Individuell durch Filme oder Radio Lerninhalte zeitunabhängig in einer Lernkapsel ungestört bearbeiten? Evtl. sogar schon mit einer Telefonschaltung? Vielleicht.

Doch wie ist dass denn mit der Bildung? Warum muss man sie attraktiv machen? Sollte Bildung nicht als Privileg angesehen werden? Im Prinzip schon. Denn nicht alle auf dieser Welt haben Zugang zu Bildung. Und Bildung ist eine bedeutende Wirtschaftssäule. Darum ist es in Deutschland schwierig geworden eine Balance zu finden zwischen Wettbewerb der Bildungsanbieter und der Anerkennung von Bildungsangeboten als ein Garant für Wohlstand und Zufriedenheit innerhalb der Bevölkerung.

Die evangelische Erwachsenen- und Familienbildung in Baden und Württemberg will nun ihren Beitrag dazu leisten, dass ihr hohes Gut, die Bildung, auch die Bevölkerung erreicht. Doch wie? Gerade Menschen zwischen 25 und 40 werden schwer erreicht. Es sind Menschen die auf der Autobahn des Lebens dahin rasen, zwischen Karriere und Familie. Deshalb wurde ein Projekt ins Leben gerufen, das theoretisch und handlungsorientiert dieser Frage nachgeht.

2. DIE FRAGE NACH DEM WIE

Hier komme ich nun als Projektleiter ins Spiel. Denn im Alltagsleben eines Bildungsreferenten gibt es kaum Gelegenheit, sich grundlegend der Frage zu widmen, wie man etwas spannender, besser oder erfolgreicher machen kann. Oder warum man etwas ändern soll. Darum gibt es das von mir geleitete Projekt „Bildung Rocks“. Als vier Kernaufgaben wurde zum Projektstart hierzu folgende Punkte festgelegt:

- ❖ Konzeptionserstellung, Erprobung und Auswertung von Formen evangelischer Erwachsenenbildung mit jüngeren Erwachsenen im Alter von 25 – 40 Jahren
- ❖ Erkenntnisse über notwendige Rahmenbedingungen sowie förderliche und hinderliche Faktoren (Haupt/Ehrenamtliche, Räume, Themen, Angebotsformen usw.)
- ❖ Breite Umsetzbarkeit durch Bezug auf regional unterschiedliche Gegebenheiten (Stadt/Land, unterschiedliche Kooperationspartner vor Ort wie z.B. Bezirksjugendwerke, unterschiedliche Themen usw.)
- ❖ Verbreitung und Nachhaltigkeit durch Auswertung und Multiplizierung der Ergebnisse innerhalb der Evangelischen Landeskirchen Baden und Würtemberg.
- ❖ Vernetzung von Akteuren der Bildungsarbeit mit jüngeren Erwachsenen (z.B. Hochschulgemeinden und Hochschulen) sowie Expert/innen innerhalb und außerhalb der Landeskirche (z.B. start-up-Szene, club-Szene usw.)

Zu Beginn des hier behandelten Projektes *Bildung Rocks* wurde das Alter der jungen Erwachsenen, die es mit interessanten Bildungsangeboten zu erreichen galt, auf die Zeitspanne zwischen 25 und 40 Jahren festgelegt. Nach und nach stellte sich aufgrund weiterer Recherchen die Frage, ob man nicht schon mit 18 Jahren ein junger Erwachsener ist und warum die Grenze bei 40 und nicht etwa bei 48 Jahren liegt. In der Erwachsenenbildung werden junge Erwachsene in der Regel zwischen 18 bis 28 Jahre beschrieben. Dann beginnt das Erwachsenenalter und vielleicht das Familienalter. Somit hätten wir in diesem Projekt die Frage, ob wir Berufsschüler, Studenten,

junge Arbeitnehmer und Familien erreichen wollen. In der Projektbeiratssitzung vom Februar 2018 wurde die Frage nach der Zielgruppe noch einmal behandelt. Dabei wurde festgestellt, dass Berufsschüler*innen und Studierende ausreichend über Jugendwerke, Jugendkirche und Uninetzwerke erreicht werden, sie also nicht zur Zielgruppe gerechnet werden müssen. Deshalb wurde die Zielgruppe eher auf junge Arbeitnehmende eingegrenzt, die das Studium gerade abgeschlossen haben. Familienbildungsthemen sollten bei der Arbeit mit dieser Zielgruppe nicht im Fokus liegen, doch auch nicht ausgeklammert werden, da junge Familien ebenfalls nur schwer erreicht werden. Damit zeigte sich, dass die Frage nach dem Alter die Zielgruppe nicht spezifisch genug beschreibt, wen wir genau wie erreichen wollen. Dagegen schien es sinnvoll, zum einen nach den Milieus Ausschau zu halten und parallel im soziologischen Begriff der Kohorten zu denken, also einer Gruppe von Personen, die gemeinsam ein bestimmtes, längerfristig prägendes Ereignis erlebt haben (Renn, 1987, Seite 261-298). Eine gängige Beschreibung für solche Kohorten sind die Einteilung in Generation X, Y und Z. Der Begriff ‚Generation Y‘ ist eine gängige aber nicht ganz unumstrittene Bezeichnung, mit der die deutsche Bevölkerung, geboren zwischen 1980 und 2000 (somit also unsere Zielgruppe), beschrieben wird, also wie sie lebt, denkt, welche Werte sie verfolgt und was sie antreibt. Im Folgenden ab Kapitel 4.4 wird näher auf diese Beschreibung der Generation Y eingegangen. Ab Kapitel 4 wird die Zielgruppe noch einmal genauer beschrieben.

Wie oben unter den vier Kernaufgaben zu lesen ist stand im Vordergrund, handlungsorientiert Methoden oder besser Formate, zu erarbeiten, die einfach auf viele Bildungsanbieter übertragen werden können und einen hohen Erfolgsfaktor versprechen.

Dass es für ein solch doch eher komplexes Thema eine theoretische Basis braucht, versteht sich von selbst.

Denn schon bei dem Start des Projektes war einigermaßen klar, dass es sicherlich erfolgreiche Formate gibt, die bestimmt funktionieren. Aber es gibt auch einige Einflussgrößen jenseits der Methoden und Formate, die es zu berücksichtigen gilt, um die Erwachsenenbildung nachhaltig erfolgreicher und interessanter zu machen.

Um der Fragestellung des Projektes, wie man Bildung für jüngere Menschen interessanter macht, gerecht zu werden, habe ich mich entschlossen zwei Formen der Ergebnisveröffentlichung zu wählen. Für die theoretische Basis, die ich wichtig finde, um die Zielgruppe und deren Einstellung zu Bildung überhaupt zu verstehen, habe ich diesen Reader als Nachschlagewerk erstellt. Und um tatsächlich Methoden kennen zu lernen, eine Anleitung für Veranstaltungen zu bekommen oder Trends nachzulesen habe ich einen Blog eröffnet, wo ich individuell auf Methoden, Formate und Trends eingehen kann und so jeder seine Informationen gezielt online nachlesen kann.

Dieser ist hier zu finden: www.bildungrocks.wordpress.com

Um nun die Praxistests der Formate durchzuführen wurden vor Start des Projektes drei Bildungswerke ausgewählt, die sich bereit erklärten mit dem Projektleiter zusammen neue Ideen zu entwickeln und auszuprobieren. Hierbei wurde bewußt auf ein Kreisbildungswerk, ein Bildungszentrum in Württemberg und ein Bildungszentrum in Baden zurückgegriffen, um verschiedene Ausgangssituationen von Anfang an ausprobieren zu können, denn alle drei Projektpartner funktionieren in ihrer Organisation grundlegend anders. Aber dazu unter Kapitel 3. *Und die Frage nach dem wer* mehr.

In den ersten Wochen habe ich mich als Projektleiter auf den Weg gemacht unter vielen Akteuren der Erwachsenenbildung best-practice-Beispiele zu finden. Herausragende Beispiele sind aus der katholischen Erwachsenenbildung in Esslingen zu nennen, die sehr erfolgreich „*lost-places-Fotografie*“, „*Pralinen selber herstellen*“, „*Besuch auf der Lama-Farm*“, „*Vorträge für Führungskräfte*“ und einen

„Besinnungs-Tag“ anbietet. Dies funktioniert hier deshalb sehr gut, da die Projektleiterin sehr darauf achtet eine eigene Peergroup aufrecht zu halten, die als relativ geschlossener Kreis funktioniert. Dies wird zum Beispiel über geschlossene Facebookräume erreicht. Auch strikte Altersgrenzen werden hier kontrolliert und eingehalten. Auch spielt hier die Projektleiterin als Marke eine wichtige Rolle um die Menschen zu halten. Der Mix aus Erlebnispädagogik und klassischen Coaching-Seminaren, als auch das bewusste zurücksetzten theologischer Themen stellt hier ein Erfolgsrezept dar.

Das katholische Bildungswerk Stuttgart erreicht sehr gut junge Erwachsene. Jedoch nur über eigene, besondere Programme über das Projekt *Kreuz und Quer*, das mit einer eigenen Projektstelle speziell restriktive Programme nur für junge Erwachsene ausschreibt. In der Regel waren das in der Vergangenheit eher Veranstaltungen mit kulturellem Hintergrund (Themen die ausschließlich in Stuttgart funktionieren) Die Projektleiterin hatte als Beispiel einige Peergroups wie den feministischen Verein FFGZ aktiviert um zusammen Veranstaltungen durchzuführen, was zu einem großen Erfolg der Veranstaltungen führte.

Ich selbst bin Pfadfinder und fragte mich, wie es hier mit Erwachsenenbildung aussieht. Der VCP (Verband Christlicher Pfadfinderinnen und Pfadfinder) ist Teil des EJW (Evangelischen Jugendwerk). Bei den Pfadfindern wird die Zielgruppe sehr gut erreicht, jedoch haben wir es hier auch mit einem speziellen Klientel zu tun. Die Pfadfinder wachsen mit ihren Bildungsangeboten auf und geben diese Art der Weiterbildung weiter. Auch die Themen sind sehr „pfadfinderorientiert“ (Leistungsaufgaben übernehmen, Organisation, etc.) und die Seminargestaltung ist immer anwendungsorientiert und erlebnispädagogisch aufgearbeitet.

Mein Büro habe ich im CVJM Stuttgart, darum habe ich auch hier nachgefragt. Der CVJM erreicht sowohl die jungen Erwachsenen ohne, als auch mit Familien gut. Jedoch eher Klientelgebunden. Menschen, die bereits den CVJM oder andere

Jugendorganisationen wie den CVJM kennengelernt haben, treten auch nach einem Umzug in der neuen Heimat dem Verein bei und nehmen bei den Weiterbildungsmaßnahmen teil. Das heißt, der CVJM hat eine funktionierende Willkommenskultur für zugezogene junge Erwachsene und Familien, sowie gute Angebote für Familien, und für Menschen, die aus dem Jugendalter herausgewachsen und in den neuen Lebensabschnitt mit neuen Aufgaben hineingewachsen. Jedoch ist der Kreis der Teilnehmer der Weiterbildungen des CVJM eher in sich geschlossen, so die Aussage des CVJM Stuttgart. Der CVJM bleibt quasi unter sich. Auffällig ist, dass hier Familientreffs, Familiengottesdienste oder erlebnispädagogische Angebote wie Ausflüge im Trend sind und gut ankommen, so die Aussage des Geschäftsführers des CVJM Stuttgart.

Die VHS-Baden-Württemberg sitzt im Projektbeirat des Projektes Bildung Rocks, weshalb ich hier direkt Informationen abgreifen konnte. Auf Seiten der VHS liegen klassische Bildungsthemen wie Sprachen, Musik, Handwerk, etc. hoch im Kurs, altersunabhängig. Darum ist es schwer hier ein paar wenige best-practice-Beispiel herauszunehmen. Interessant ist, dass die VHS im Schnitt alle Altersgruppen erreicht. Warum das so ist, versuche ich unter Kapitel 11. zu analysieren.

In der Jugendkirche Stuttgart laufen besondere Stadtführungen zum Beispiel zu Lost-Places recht gut. Auch gibt es gerade bei jungen Erwachsenen einen Trend etwas interkulturell gemeinsam zu erleben. In diesem Fall trifft sich eine Gruppe zum gemeinsamen internationalen Kochen, so die Aussage des Jugendpfarrers.

Im Theaterhaus gibt es im Programm immer wieder Science-Slam Veranstaltungen. Das Besondere an diesem Programm ist, dass diese Slams als Wettbewerb funktionieren, die Präsentationen zeitlich begrenzt sind und einen wissenschaftlichen Ansatz haben. Die Veranstaltungen waren immer gut besucht, gerade von unserer Zielgruppe.