

# Lernnetzwerk Drei-Länder-Eck

## Erfahrungsbericht

### Die Region

Das Lernnetzwerk Drei-Länder-Eck erstreckt sich über drei Bundesländer und umfasst einen großen und zwei kleinere Siedlungsräume mit überwiegend ländlichem Charakter, und zwar

- die beiden südholsteinischen Landkreise Herzogtum Lauenburg und Stormarn
- die Elbestadt Boizenburg in Mecklenburg-Vorpommern
- alle Orte der Samtgemeinde Scharnebek in Nordost-Niedersachsen

Mit Ausnahme der Stadt Boizenburg sind alle Kommunen Teil der sogenannten „Metropolregion Hamburg“, einem einheitlichen regionalwirtschaftlichen Planungs- und Entwicklungsraum, der zugleich das Einzugsgebiet der Freien und Hansestadt Hamburg markiert. Die Metropolregion ist eine der wirtschaftlich aufstrebenden Zentren Europas mit einer deutlichen Konzentration auf Industrie und Handel, internationale Logistik sowie Bildung und Wissenschaft.

Die Netzwerkregion wird im öffentlichen Personennahverkehr zu 95 % vom Hamburger Verkehrsverbund (HVV) bedient, d.h. auf den Hauptachsen sind nahezu alle Aus- und Weiterbildungseinrichtungen verkehrsmäßig günstig erreichbar.

Trotz der wirtschaftlichen und infrastrukturellen Stärke der Region gibt es bezogen auf Arbeitsmarkt und soziale Benachteiligung auch in dieser Region eine Reihe von Problemen:

- Teilregionen mit hoher Dichte an Arbeitslosen und Sozialhilfebeziehern
- Orte mit einem relativ großen Anteil von Bürgern aus anderen Kulturkreisen
- Langzeitarbeitslosigkeit bei älteren Erwerbstätigen und Benachteiligten
- unzureichende Integration benachteiligter Jugendlicher in den ungeforderten Arbeitsmarkt
- Ausbildungsplatzmangel in bedeutenden Wirtschaftszweigen
- rasch abnehmendes Arbeitsplatzangebot, d.h. wachsende Schwierigkeiten, qualifizierte und weitergebildete Personen in den ungeforderten Arbeitsmarkt zu vermitteln
- Mobilitätshemmnisse in abgelegeneren ländlichen Gebieten
- Finanzprobleme insbesondere bei kommunalen Weiterbildungseinrichtungen

## Zielsetzung

Vor diesem regionalökonomischen Hintergrund haben sich seit dem Jahre 2001 zahlreiche Bildungs- und Weiterbildungseinrichtungen sowie auch Unternehmen und andere interessierte Institutionen zusammengefunden, um unter dem Leitbild des Lebenslangen Lernens zielgerichtet in zwei Schwerpunktbereichen zusammen zu arbeiten:

### ■ Lernen und Arbeiten für benachteiligte Personen zur Verbesserung ihrer Chancen auf dem Arbeitsmarkt

In diesem Handlungsfeld wird sich auf zwei Zielgruppen konzentriert:

- (1) Qualifizierung und Bildung im Bereich regionaler Dienstleistungsaufgaben für benachteiligte erwerbsfähige Menschen
- (2) Neue Wege der Integration in das Berufsleben für jugendliche Benachteiligte

In beiden Bereichen soll es entscheidend darauf ankommen, Lernsettings zu gestalten, die für die Zielgruppen andere – nicht verschulte – Lernformen beinhalten, um auf diese Weise die im Regelfall vorhandenen Lernwiderstände zu überwinden.

### ■ Interkulturelle Bildung und Arbeit als Zukunftsaufgabe

In diesem Bereich wird sich auf die Bewältigung zweier Zielaufgaben konzentriert:

- (1) Interkulturelles Lernen und Arbeiten im Betrieb (mit einem deutlichen Anwendungsschwerpunkt bei mittelständischen Betrieben)
- (2) Interkulturelle Lernarrangements an allgemein bildenden Schulen und in der Erwachsenenbildung (einschließlich Übergang Schule-Beruf)

Interkulturelle Bildung und Arbeit wird dabei in einem sehr weiten Sinne verstanden, also nicht nur bezogen auf das gemeinsame Lernen von Menschen aus verschiedenen Kulturkreisen, sondern auch auf das gegenseitige Erfahren unterschiedlicher kultureller Identitäten. Im betrieblichen Rahmen geht es speziell auch um Fragen eines optimierten Diversity Managements.

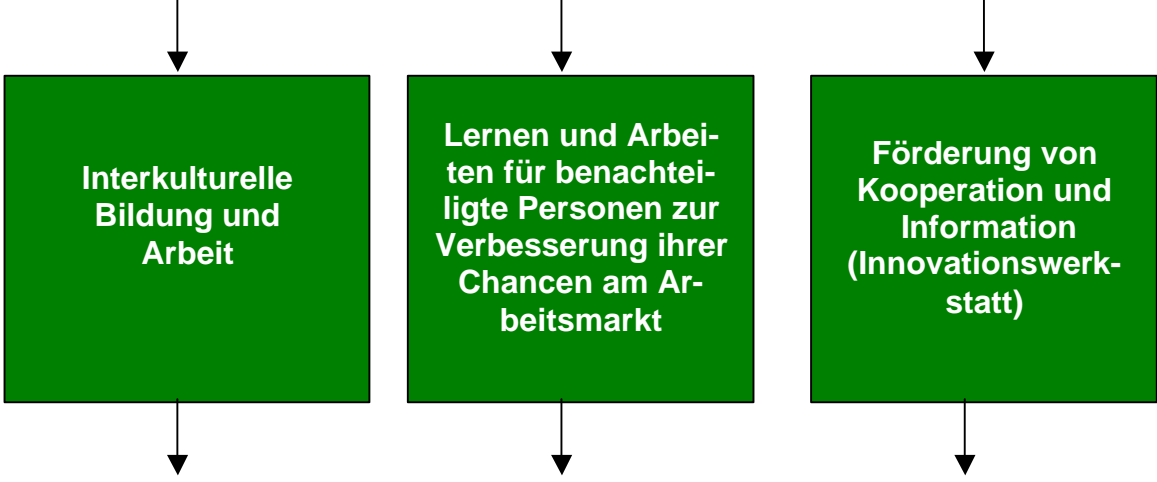
Neben diesen beiden Schwerpunktzielen gibt ein drittes Ziel, das in der Region den Gedanken des Lebenslangen Lernens voranbringen soll: Die Stärkung des Kooperationsgedankens. Mit der Einrichtung der

### ■ Innovationswerkstatt Drei-Länder-Eck

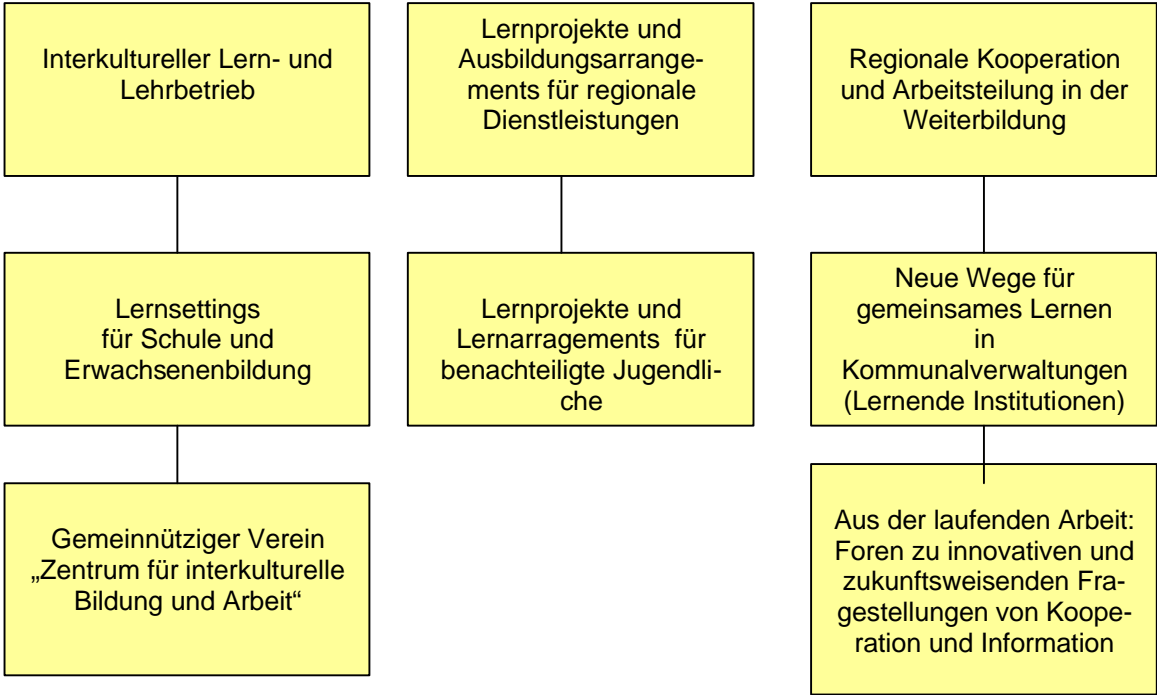
wird der Gedanke umgesetzt, dass alle interessierten Bildungsträger und regionalen Akteure im Lernnetzwerk sich an verschiedenen Standorten in der Region unter fest definierten Aufgabenstellungen zusammensetzen und – auch unter Heranziehung von Experten – kooperativ bildungsrelevante Entwicklungslinien beraten und zukunftsorientierte Konzepte zur Umsetzungsreife führen. Bislang vorgesehene Themen sind u.a. die regionale Kooperation und Spezialisierung in der Erwachsenenbildung, Fragen des Regionalmarketing im Netzwerk oder das interkommunale Lernen

**Lernnetzwerk  
Drei-Länder-Eck**  
Kreis Stormarn  
Kreis Herzogtum Lauenburg  
Stadt Lauenburg/Elbe  
Stadt Boizenburg/Elbe  
Samtgemeinde Scharnebek

**Zielsetzung:  
Förderung des Prinzips vom lebenslangen Lernen in der Region**



**Eingesetztes Instrumentarium**



in regionalen Partnerschaften. Die Innovationswerkstatt wird auch Raum geben für Ideen, die aus der laufenden Arbeit in der Durchführungsphase entstehen. So kann man dem Ziel gerecht werden, die Bildungsentwicklung in der Region durch konkrete und effiziente Kooperation und umfassende Information zu fördern.

### **Integratives Gesamtkonzept**

Die engen finanziellen Rahmenbedingungen machten anhand von strengen Kriterien diese klare, mit dem Land Schleswig-Holstein abgestimmte Auswahl von Handlungsfeldern erforderlich. Entscheidend für die Wahl der Handlungsfelder war, dass sie unter dem Aspekt der effizienten und nachhaltigen Umsetzung vorhandene Defizite in der Region ausgleichen werden, Antworten auf zukünftige Herausforderungen im Grenzbereich zwischen Bildung und Arbeit geben werden und dass zwischen den Feldern enge wechselseitige inhaltliche Verknüpfungen entstehen werden. Die neue „Innovationswerkstatt“ wird als Impulsgeber fungieren, so dass insgesamt ein ganzheitlich wirkendes Integrationskonzept für einen regionalen Verbund entsteht. Hierin sieht auch das Land Schleswig-Holstein den Schlüssel für die Umsetzung ihres Bildungskonzepts im südlichen Holstein.

Dieses integrative Gesamtkonzept erfüllt alle zielbezogenen Rahmenbedingungen des Programms Lernende Regionen von der allgemeinen Durchlässigkeit und Transparenz des Angebots bis zur Optimierung des Medienzugangs. Besonderes Augenmerk wird jedoch auf drei Aspekte des Programmkatalogs gelegt: das Gender Mainstreaming als sozialem Innovationsansatz zur Erhöhung der Geschlechtersensibilität in Politik und Gesellschaft, die Nachhaltigkeit und Übertragbarkeit des Bildungsangebots in der Netzwerkregion sowie der Einsatz neuer Lehr- und Lernformen. Für beide Handlungsfelder sind gerade neue Lehr- und Lernformen von elementarer Bedeutung. Dort stehen sehr speziell ausgerichtete Lernformen im Mittelpunkt. Zum einen ist es das Lernen durch teilnehmendes Beobachten, ein auf kulturwissenschaftlichen Erkenntnissen basierendes Vorgehen und zum anderen ist es das Lernen und Erleben durch praktisches Erfahren. Beide Vorgehensweisen haben ihre Bewährung insbesondere in der Anwendung bei beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen mit Bildungsfernen und Benachteiligten erfahren.

### **Die Partner**

In der Netzwerkregion haben sich zahlreiche Partner aus Bildungsanbietern, Wirtschaftsunternehmen, allgemein und berufsbildenden Schulen sowie gesellschaftlichen Gruppen zusammengefunden, um den Gedanken des lebenslangen Lernens auf vielfältige Weise in der Region zu fördern. Vier von diesen Partnern haben sich zu einer Kooperation zusammengeschlossen, die dieses Lernnetzwerk führt, und zwar

- die Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft Stormarn (BQS) mbH mit den Standorten Bad Oldesloe, Ahrensburg, Trittau und Reinbek,
- das regionale Verkehrsunternehmen Autokraft GmbH aus der Unternehmensgruppe Deutsche Bahn mit dem Betriebssitz Bad Oldesloe,
- das Bildungszentrum Hohegeest e.V. der AWO mit Standorten in Lauenburg und Mölln sowie
- die Stadt Lauenburg/Elbe.

Dabei liegt die Verwaltung der Netzwerkkoooperation in Händen der BQS mbH in Bad Oldesloe.

## **Das Management**

Die Praxis der Planungsphase hat eines verdeutlicht: Die Konzentration der Arbeit auf zwei inhaltlich sehr tiefgestaffelte Schwerpunktbereiche und die Innovationswerkstatt sowie die hohe Anzahl von aktiv Mitwirkenden und die relativ große räumliche Ausdehnung des Netzwerks machen es erforderlich, das Management arbeitsteilig in mehrere Hände zu legen.

### Netzwerkmanager:

#### **Dr. Albrecht Iwersen**

BQS mbH

Industriestr. 19

23843 Bad Oldesloe

Tel.: 04531-181549 Fax.: 04531-181523 e-mail:iwersen@bqs.de

Der Netzwerkmanager vertritt das Lernnetzwerk nach außen und ist für Öffentlichkeitsaufgaben und Publikationen zuständig. Im Lernnetzwerk sind ihm u.a. die Bereiche „Interkulturelles Lernen und Arbeiten“, „Ausbildungen für regionale Dienstleistungen“ sowie „Regionale Kooperation und Spezialisierung der Weiterbildungsträger“ zugeordnet.

Dr. Iwersen hat Volkswirtschaft und Geowissenschaften studiert und hat langjährige Erfahrungen in der Erwachsenenbildung .

### Stellvertretende Netzwerkmanagerin:

#### **Helga O. Wiedenroth-Rösler**

Bildungszentrum Hohegeest

Reeperbahn 35

21481 Lauenburg/Elbe

Tel.:04153-584916 Fax 04153-584999 e-mail: otti.wiedenroth-rösler@awo-sh.de

Neben der allgemeinen Stellvertretungsaufgabe sind ihr im Lernnetzwerk u.a. der jugendbezogene Teil des Schwerpunktes „Lernen und Arbeiten für Benachteiligte“

und Gestaltungsaufgaben in der Innovationswerkstatt zugeordnet. Weitere Schwerpunkte sind Sozial- und Qualitätsmanagement.

Frau Wiedenroth-Rösler ist Diplom-Pädagogin mit einer Zusatzqualifikation in Sozialmanagement.

Netzwerkkoordinatorin:

**Jutta Gerresheim**

BQS mbH

Industriestr. 19

23843 Bad Oldesloe

Tel.: 04531-181521

Fax.:04531-181523 e-mail: gerresheim@ bqs.de

Die Netzwerkkoordinatorin ist nicht nur für die verwaltungsmäßige Organisation und Abwicklung im Netzwerk zuständig, sondern übernimmt auch koordinierende Aufgaben in der internen Netzwerkkommunikation und wirkt im Schwerpunkt „Interkulturelles Lernen und Arbeiten“ mit.

Jutta Gerresheim ist Betriebswirtin mit langjähriger Erfahrung in Verwaltungsleitung.

### **Handlungsschwerpunkt Interkulturelles Lernen und Arbeiten**

Vor dem Hintergrund der gravierenden weltweiten gesellschaftlichen, kulturellen und ökonomischen Veränderungen ist es das Hauptziel dieses Handlungsfeldes, durch einen lebenslangen und generationsübergreifenden Lernprozess den Menschen eine interkulturelle Kompetenz zu vermitteln. Die dramatischen Ereignisse der jüngsten Vergangenheit durch das Zusammentreffen verschiedener Kulturen wie auch die Debatte um die Nutzung von Arbeitskräften aus anderen Kulturkreisen in unserer Wirtschaftsgesellschaft werfen ein Schlaglicht darauf, wie wichtig interkulturelle Bildung ist. Beim interkulturellen Lernen geht es nicht nur darum, fremde Kulturvorstellungen zu erfassen, sondern vor allem um die Erzeugung von Synergien durch Interaktion: Es gilt spezifische Stärken anderer Kulturen zu nutzen, um eigene Schwächen zu begrenzen, sowie eigene Stärken anderen Kulturen nutzbar zu machen. Diese Prozesse werden häufig unter dem Schlagwort „diversity management“ zusammengefaßt.

Die Vorhaben dieses Schwerpunkts beziehen sich also insgesamt auf die notwendig gewordene Steigerung der interkulturellen Kompetenz von Bürgern. Interkulturell kompetent ist eine Person, die beim Zusammentreffen oder bei der Zusammenarbeit mit Menschen aus ihrer fremden Kulturen deren spezifische Konzepte der Wahrnehmung, des Denkens, Fühlens und Handelns erfasst und begreift. Die Erkenntnisse sollten zudem in die eigene Kognition integriert werden und ihren Niederschlag im Denken, Handeln und Fühlen im fremdkulturellen Handlungsfeld finden. Von herausragender Bedeutung ist der Erwerb dieser interkulturellen Kompetenz für die Wirtschafts- und Arbeitswelt; Wirtschafts- und Kulturwissenschaftler weisen darauf hin, dass diese Kompetenz gerade in Zeiten der Globalisierung ein wichtiger Standort-

faktor für die Zukunft ist – und der in einer Reihe von europäischen Nachbarstaaten entsprechend Eingang in die Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik gefunden hat. Mit interkultureller Kompetenz in der Berufswelt erhöht sich zudem die Chance für den Einzelnen, einen Arbeitsplatz im Ausland - egal ob vorübergehend oder dauerhaft - zu finden. Dies ist ein im europäischen Integrationsraum wie auch im Globalisierungskontext unverzichtbarer Aspekt eines „neuen interkulturellen Lernens“.

Die in der Durchführungsphase umzusetzenden Lehrvorhaben stellen alle das praktische Erleben und Gestalten sowie das Erfahren fremder Kulturen in den Vordergrund; das „Fremde“ soll als Bereicherung empfunden werden, nicht als vorurteils-schaffende Bedrohung. Der Arbeitskreis hat bei seiner Beratung Wert darauf gelegt, mit seinen Lehrvorhaben ein „abgerundetes“ Gesamtangebot zu schaffen, d.h. im Bildungsansatz bereits Kinder und Jugendliche ebenso zu berücksichtigen wie Benachteiligte und Bildungsferne sowie interessierte Bürger, Lehrer, kirchliche Institutionen, Betriebe und Medienunternehmen einzubeziehen.

#### □ Interkultureller Lehr- und Lernbetrieb

Bereits während der Planungsphase wurden die Grundlagen für einen interkulturellen Lehr- und Lernbetrieb in Ahrensburg gelegt. Ziel ist die Förderung des interkulturellen Lernens im Betrieb als Teil des lebenslangen Lernens, d.h. Management und Mitarbeiter lernen kulturelle Identität und kulturelle Verschiedenheit zum Nutzen des Betriebes und im Sinne eines positiven Umgangs miteinander.

Dieser mittelständisch strukturierte Betrieb ist inzwischen aufgebaut; gut zwanzig Mitarbeiter aus den unterschiedlichsten Kulturkreisen produzieren dort in verschiedenen Handwerken vor allem Zubehör für Eisenbahnmodellbau sowie Gerätschaften und Spezial-Bekleidungen. Er wird wissenschaftlich unter dem Gesichtspunkt der effizienten Nutzung eines Diversity Managements für Betriebe betreut. Damit ist auch bereits ein wichtiges Aufgabenfeld beschrieben: Die Schulung externer Personen wie Handwerksmeister, Betriebsleiter, aber auch von Praktikanten aus allgemein bildenden oder berufsbildenden Schulen. Hinzu kommen die Mitarbeiterschulung (Kommunikation im Betrieb; interkulturelle Kommunikation) und die netzwerkinterne Managementschulung. Es gibt eine enge Zusammenarbeit mit mittelständischen Betrieben in der Region, die bereits Mitarbeiter aus verschiedenen Kulturen beschäftigen; besonders eng ist die Kooperation mit dem Netzwerkpartner Autokraft GmbH.

Im Betrieb wird es entsprechend den Erfahrungen in der Planungsphase arbeitsbegleitende Bildungsmaßnahmen geben, es werden Curricula und Unterrichtsmaterialien erstellt. Die Ergebnisse des interkulturellen Lernens und Arbeitens im Betrieb werden dokumentiert und publiziert.

#### □ Interkulturelles Lernen in Schule und Erwachsenenbildung

Die Zusammenarbeit der Interessierten während der Planungsphase hat erste deutliche Schwerpunkte erkennen lassen:

- (1) An den Volkshochschulen besteht ein großes Interesse an einem die reine Sprachvermittlung übersteigenden Angebot. Bereits jetzt besteht z.B. ein interkultureller Gesprächskreis. Als regionalkulturelle Schwerpunkte haben

sich u.a. Ost- und Mitteleuropa und Südostasien herauskristallisiert. So ist beispielsweise, bedingt durch die insbesondere in Stormarn und Lauenburg starke Gruppe der Russlanddeutschen, das Interesse an deutsch-sibirischen Kulturfragen recht stark; an einem Lehr- und Lernschwerpunkt wird bereits gearbeitet. Ähnliches gilt für das Baltikum.

- (2) An den allgemein und berufsbildenden Schulen haben sich während der Planungsphase bereits zwei Dinge entwickelt: Es wird an einem Standort einen Bildungsschwerpunkt Afrika geben und in einem Grundschulzentrum wird es darum gehen, bereits Grundschulern eine Basis an interkultureller Bildung zu vermitteln.
- (3) Es besteht ein großer Bedarf an „interkulturelle Bildung durch praktisches Erfahren und Erleben“. Hier wird intensiv daran gearbeitet, wie Lernreisen , Lernfeste und Veranstaltungen genutzt werden können.
- (4) Da die Ausbildung der Lehrer die ganzheitliche und direkte Betrachtung fremder Kulturen nicht berücksichtigt, ist das Ergebnis der Planungsphase eindeutig: Es werden Weiterbildungsangebote für Lehrer entwickelt und durch den gemeinnützigen Verein auch angeboten.

#### ■ **Interkultureller Trägerverein**

Innovative Ansätze zum Erlernen und Schaffen von interkultureller Kompetenz erfordern in der Praxis den Einsatz verschiedener Instrumente und vieler Personen mit speziellen Kenntnissen und Fähigkeiten. Von daher wurde in der Planungsphase der Beschluss gefasst, insbesondere auch unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit eine spezielle Einrichtung zu schaffen, die dem Management und Organisatoren in Detailfragen zur Seite steht. Darum wurde der Verein *Zentrum für interkulturelle Bildung und Arbeit (ZIB)* ins Leben gerufen. Ziel des Vereins ist es, sukzessive bestimmte organisatorische, koordinierende und inhaltliche Aufgaben zu übernehmen, um nach Ende der Förderung als Bildungsträger im interkulturellen Bereich u.a. für die mittelständische Wirtschaft („diversity management“), die Lehrerfortbildung und berufliche Weiterbildung in Kooperation mit Qualifizierungsgesellschaften, Arbeitsverwaltung und Volkshochschulen praktische Bildungsarbeit für das lebenslange Lernen in der Region zu leisten.

### **Handlungsschwerpunkt Lernen und Arbeit für Benachteiligte**

Lernen und Arbeit für Benachteiligte zur Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt soll sich nach dem Willen der beteiligten Institutionen und der eingehenden Diskussion in der Planungsphase auf zwei Zielgruppen ausrichten: benachteiligte Erwerbstätige sowie benachteiligte Jugendliche.

## ■ **Lernen und Arbeit für benachteiligte Erwerbstätige im regionalen Service**

In der Planungsphase wurde vereinbart, dass das Lernen in diesem Bereich im Rahmen einer modularen Ausbildung für Benachteiligte für Tätigkeiten im regionalen Servicebereich erfolgt. Das Konzept wurde in Kooperation mit einem Sozialwissenschaftler entwickelt. Die einzelnen Module werden gegenwärtig zur Umsetzungsreife entwickelt und sollen ab Herbst 2003 in die Erprobung gehen.

In diesem regionalen Service werden Tätigkeiten zusammengefaßt, die im weitesten Sinne die Mobilität und Betreuung der Bürger ebenso betreffen wie grundlegende Aufsichts- und Gestaltungsfunktionen im öffentlichen Raum. Erste Versuche zur Schaffung eines qualifizierten, theoretischen wie praxisbezogenen Ausbildungsganges sind bereits mit dem Profil des Fahrgastbegleiters während der Planungsphase erfolgt; die Erfahrungen sind ausgewertet worden und sollen in die weitere Arbeit einfließen.

Das Profil muß, so die Erfahrung, eher weitgefächert gefaßt werden, damit sich vor allem für Geringqualifizierte die Chancen zur dauerhaften sozialen und beruflichen Eingliederung erhöhen. Das Konzept enthält neben den grundlegenden theoretischen Teilen einen großen Teil eines „Training on the Job“ und Fachpraktika in mehreren verschiedenen, vom Teilnehmer auszuwählenden Bereichen. Welche Bereiche in diesem Spektrum liegen, ergibt sich u.a. aus der Erprobung. Gedacht ist u.a. an Serviceaufgaben im ÖPNV, Tourismusbegleiter/-führer, Wanderführer, Aufsichtsfunktionen in Parks, Museen oder auch Naturschutzregionen, Seniorenbegleiter, begleitende Tätigkeiten im Schulbereich, ehrenamtliche Aufgaben in der Verwaltung, Aufsicht in Umweltschutzbereich u.a.m. Das zu entwickelnde Lehrangebot soll so angelegt sein, dass die speziellen Module auch der laufenden Weiterbildung dienen können.

Der Ausbildungsgang soll einen qualifizierten Abschluß ermöglichen und der Ausbildungsgang soll zertifiziert werden. Zwei längere Praktika in unterschiedlichen Bereichen sind notwendig. Ausbildungsdauer beträgt 18 Monate, ein Teil davon allerdings berufsbegleitend, weil die Erfahrung mit Benachteiligten (z.B. Sozialhilfebeziehern) gezeigt hat, dass die Qualifizierung in Abschnitte unterschiedlicher Ausrichtung gegliedert werden muss, um nachhaltige Lerneffekte zu erzielen. In einem ersten Modellabschnitt 2003-2004 soll der Ausbildungsgang für hauptberuflich tätige Personen entwickelt und umgesetzt werden. In einem zweiten Abschnitt 2004-2006 soll einer für Ehrenämter, die nur punktuell bei regionalen Aufgaben eingesetzt werden, entwickelt und umgesetzt werden. Die Durchführung des Netzwerk-Modellvorhabens liegt federführend in den Händen der Firma Autokraft, der Wirtschafts- und Aufbaugesellschaft Stormarn sowie der BQS.

Einsatzbereiche der Absolventen sind neben Kommunen und Regionalen Körperschaften die vielfältigsten Aufgaben im Verkehrssektor, Tourismussektor, Kulturbereich, Schulbereich, Umweltschutz sowie bei Sozialen Diensten. Unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit soll die Ausbildung nicht nur im Lernnetzwerk, sondern landesweit als Qualifizierungsmaßnahme angeboten werden. Übernahme des Lehrgangs in ein regionales Bildungszentrum ist geplant.

Die Umsetzung erfolgt an verschiedenen Standorten in der Region.

## ■ Lernen und Arbeit für benachteiligte Jugendliche

Neue Wege ins Berufsleben für benachteiligte Jugendliche – unter diesem Schlagwort können die beiden im Lernnetzwerk entwickelten Ansätze zusammengefasst werden.

- (1) Im ersten Ansatz, der im Kreis Stormarn zum Einsatz kommt, geht es um die bildungsförderliche Begleitung benachteiligter Schüler beim Übergang von Schule in den Beruf durch lebenserfahrene Erwachsene („Seniorpartner“ oder „Kümmerer“) über das Aufzeigen von Wegen zur Selbstfindung, Motivationsvermittlung, Entscheidungshilfen sowie das Begleiten von Wegen zur Umsetzung.
- (2) Im zweiten Ansatz, der im Kreis Herzogtum Lauenburg, Boizenburg und Scharnebek zum Einsatz kommt, geht es um die förderliche Begleitung von benachteiligten Jugendlichen, die bereits die allgemein bildenden Schulen verlassen haben, durch ein adäquates Netzwerk (Netzwerk mit lernbedarfsorientierter Beziehungskontinuität zur Integration in den Arbeitsmarkt).

### □ Partner benachteiligter Schüler („Seniorpartner“)

Bereits während der Planungsphase hatte das Lernnetzwerk Dank der Bereitschaft dreier Schulleiter/innen Gelegenheit erste Einsatzmöglichkeiten auf Ihre Wirksamkeit zu testen. Die Diskussion um eine partnerschaftliche Begleitung von Schülern an Haupt- und Förderschulen hat eindeutig gezeigt, dass Schulen heute einen solchen lebenserfahrenen „Seniorpartner“ für Schüler und Schülerinnen brauchen, der aber nicht Bestandteil des „Lehrkörpers“ sein darf. Der ursprüngliche Gedanke, z.B. Facharbeiter für die partnerschaftliche Begleitung einzusetzen, hat sich nach der Erprobung zwar als zukunftsweisend, aber noch nicht als optimal erwiesen. Darum werden seit 2003 Praktiker/innen eingesetzt, die eine Eignung zum Ausbilder erkennen lassen.

Die Aufgaben bestehen im Regelfall in der Teilnahme an der schulischen Arbeit, der Zusammenarbeit mit örtlichen Betrieben (Praktika, Lehrstellensuche, Arbeitssuche), der Kooperation mit dem Arbeitsamt und den berufsfördernden Einrichtungen sowie einem guten Kontakt zur Lehrerschaft und ggf. auch zu den Eltern betreuter Schüler. Wichtig ist die Fördern der Selbstständigkeit junger Menschen, vor allem der Fähigkeit, eigenständige Entscheidungen zu treffen. Grundlage hierfür ist die Schaffung einer sehr persönlichen Gesprächs- und Vertrauensbasis, die Lehrer auf Grund ihrer Einbindung in das Schulsystem so nicht schaffen können. Im Idealfall soll der Partner als „Existenzbrücke“ während der letzten zwei Schuljahre über die Ausbildungsstelle hinweg bis zum Berufsbeginn bereitstehen ohne dem Schüler Entscheidungen und Bemühungen abzunehmen.

Pilotvorhaben laufen an zwei Grund- und Hauptschulen in Bad Oldesloe; eine eingehende Untersuchung des zielbezogenen Mitteleinsatzes und seiner Effekte hat begonnen. Erste umfassende Ergebnisse werden für das Jahr 2004 erwartet.

## □ Netzwerk mit lernbedarfsorientierter Beziehungskontinuität zur Integration benachteiligter Jugendlicher in den Arbeitsmarkt

Gerade die aktuelle Lage offenbart, dass erstaunlich viele benachteiligte Jugendliche, die die Schule bereits verlassen haben, eine Fülle von vermittlungshemmenden Faktoren auf sich vereinigen und sich aus eigener Initiative nicht in der Lage sehen, notwendige Schritte in eine berufliche Zukunft zu unternehmen. Zu den hemmenden Faktoren gehören zum einen negative Dispositionen im psycho-sozialen Bereich, wie psychische oder physische Erkrankungen, Obdachlosigkeit, Schulden oder schwebende Strafverfahren. Zum anderen verfügen die Jugendlichen nur allzu häufig über eine Reihe von Negativerfahrungen im Bereich des Lernens. Sie geraten in einen Zustand eines negativen Selbstbildes als Lernende und ein abnehmendes Selbstbewußtsein, was relativ schnell zu Arbeitslosigkeit und/oder Abhängigkeit von Sozialhilfe führt. Strafen und Zwangsmaßnahmen verstärken in der Mehrzahl der Fälle die negativen Effekte.

Die Diskussion der Fachkollegen im Lernnetzwerk führte dazu, dass diese negativen Vorerfahrungen der Jugendlichen zu einer „gewissen Bildungsresistenz“ führen. Maßnahmen zu einer Integration gerade dieser Benachteiligtengruppe müssen sich konsequent an zwei Prinzipien orientieren:

- (1) Prinzip der lernbedarfsorientierten Beziehungskontinuität
- (2) Prinzip der gleichwertigen Netzwerkpartnerschaften zwischen Betrieben, öffentlichen Verwaltungen, Bildungsanbietern und den Jugendlichen als Bildungsabnehmern.

In einem aktuell gestarteten Vorhaben im alten Elektrizitätswerk Lauenburg wird mit einer kleineren Gruppe benachteiligter Jugendlicher nach diesen Prinzipien vorgegangen: Den Lernenden wird eine Orientierung an einem eigenverantwortlichen, selbstgesteuerten Lernen vermittelt, als Einstieg in lebenslanges Lernen. Zur Garantie der Nachhaltigkeit werden Methoden zur Ermittlung des eigenen Lernbedarfs, zur Selbstreflexion und zur Feststellung des eigenen Lernerfolgs und der Lernqualität eingeübt. Zur psycho-sozialen Stabilisierung werden entsprechende Lernbegleit-Settings erprobt. Die Arbeit mit dieser Gruppe von Lernenden ist sehr schwer, aber bei den meisten Jugendlichen durchaus mit Erfolg. Als hemmende externe Einflussfaktoren auf die Arbeit im Lauenburger E-Werk erweisen sich zur Zeit mehr denn je die spürbar zunehmende soziale Härte und der für diese Jugendlichen verheerende Rückgang an Arbeitsplätzen bei einfachen Tätigkeiten. Die bei der Mehrzahl der Jugendlichen erzielten Lernerfolge könnten – darin sind sich die beteiligten vor Ort einig – bei dieser Lage nur noch durch gezielte und direkte Arbeitsförderung stabilisiert werden.

Über dieses Vorhaben läuft hinsichtlich des effizienten Mitteleinsatzes und seinen Wirkungen eine eingehende Untersuchung, deren Ergebnis ebenfalls im Jahr 2004 vorliegen soll.

## **Perspektive: Hohe Akzeptanz als Träger des lebenslangen Lernens in der Region**

Um das Ziel zu erreichen, das lebenslange Lernen auch über diese Schwerpunktarbeiten hinaus ins Bewusstsein der Bürger zu bringen, müssen wir

- ⇒ **informieren**
- ⇒ **beraten**
- ⇒ **Bedürfnisse wecken**

Von daher stehen Medien- und Öffentlichkeitsarbeit, die Organisation von Lernfesten und andere Veranstaltungen bzw. Events und zielgruppenbezogene Bildungsberatung auf der Agenda des Lernnetzwerks. Besonderes Gewicht liegt zudem auf dem gemeinsamen Bildungsmarketing der kooperierenden Bildungsträger in der Region. Bei allen diesen Aktivitäten spielen die neu aufgebauten elektronischen Netzwerke (Intranet und Internet) eine wichtige Rolle. Da über diese Netzwerke auch das E-learning abgewickelt werden wird, erwarten wir, dass wir als Träger des neuen Lerngedankens eine hohe Akzeptanz in der Region erreichen.

→ Ein erfolgreiches Wirken im Lernnetzwerk Drei-Länder-Eck erfordert insgesamt eine

### **Neue Lernkultur**

Lernen soll begriffen werden als Chance für eine individuelle Persönlichkeitsentwicklung, und zwar

- **ohne Konkurrenz- oder Wettbewerbsdruck,**
- **in kooperativen Lernstrukturen,**
- **mit partnerschaftlichen Lernerfahrungen,**
- **und generationsübergreifend.**