



Beiträge zu den Arbeitsgruppen

Europäische Konferenz „Regionale Netzwerke für Lebenslanges Lernen –
Strukturelle Innovationen für Bildung und Ausbildung“

Berliner Congress Center, 08./09. November 2004



Herausgeber

Bundesministerium
für Bildung und Forschung (BMBF)
Referat Publikationen; Internetredaktion
11055 Berlin

Redaktion

Projektträger im DLR (PT-DLR)
für das Bundesministerium
für Bildung und Forschung

Übersetzung

Christel Balle

Gestaltung

Gastdesign.de

Produktion

Maren Thomsen, Berlin

Bonn 2004**Bildnachweis**

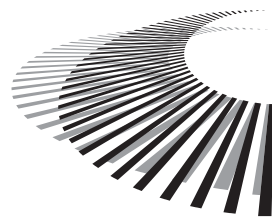
Zeitbild Verlag GmbH



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION



Regionale Netzwerke
für **Lebenslanges Lernen**
Berlin, 08. / 09.11.2004

**Strukturelle Innovationen
für Bildung und Ausbildung**

IN DIESER BROSCHÜRE haben wir für Sie einleitende Bemerkungen, Szenarios und Zusammenfassungen der Beiträge der Vortragenden zu den einzelnen Arbeitsgruppen zusammengestellt.

Die einleitenden Bemerkungen geben einen allgemeinen Überblick über das Arbeitsgruppenthema und stehen am Beginn eines jeden Kapitels. Mit den sich im zweiten Teil eines Kapitels anschließenden Szenarios haben wir spezielle Bildungssituationen einzelner Zielgruppen und deren konkrete Bildungsbedarfe illustriert. Im dritten Teil eines jeden Kapitels sind die Zusammenfassungen der Beiträge der Rednerinnen und Redner, der präsentierenden Lernenden Regionen sowie der R3L-Netzwerke aufgeführt. Die E-Mail-Adressen der Vortragenden sind jeweils hinter den Beitragszusammenfassungen vermerkt.

Arbeitsgruppe Nr. 01

Bildungsberatung zu
Lebenslangem Lernen –
Wege der Umsetzung

Einleitung

Seit dem Jahre 2000 wird der Bildungsberatung auf europäischer Ebene wachsende Bedeutung beigemessen, da sie bei der Förderung des Lebenslangen Lernens eine Schlüsselrolle spielt. Ende 2002 hat die Europäische Kommission im Zuge der Umsetzung der Ratsentschließung zur Förderung einer verstärkten europäischen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung und der Folgemaßnahmen zur Mitteilung der Kommission zum lebenslangen Lernen eine Expertengruppe zu Fragen der lebenslangen Beratung (Lifelong Guidance Expert Group, LGEG) ins Leben gerufen. Die Empfehlungen der Expertengruppe und die Ergebnisse des Konsultationsprozesses zum Memorandum der Europäischen Kommission über Lebenslanges Lernen (vgl. Council Resolution CEDEFOP, 2002, Panorama; Konsultationsprozess zum Memorandum der Europäischen Kommission über lebenslanges Lernen – Analyse der Länderberichte; Council Resolution and of the representatives of the Member States meeting within the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the field of Guidance throughout life in Europe, May 2004) verweisen im Ergebnis auf die immense Bedeutung, die dem Thema lifelong guidance inzwischen von allen europäischen Mitgliedstaaten beigemessen wird. Zwar setzt jeder Mitgliedsstaat mit regional unterschiedlichen Ansätzen lifelong-guidance-Strategien um, jedoch wird dabei auf vergleichbare Problemstellungen reagiert.

Derzeitige Beratungsstrukturen und -angebote sind vornehmlich durch Differenzierung und Unübersichtlichkeit gekennzeichnet. Sie sind einerseits sektoral auf verschiedene Zielgruppen unterschiedlichen Alters und damit auf jeweils andere Lebens- und Bildungsphasen spezialisiert. Gleichzeitig müssen vorhandene Beratungsstrukturen einem sich ändernden Umfeld der Nachfrage gerecht werden: Aus der Perspektive von Betrieben und Bildungseinrichtungen steigt der Bedarf nach flexiblen Lösungen für die Ermittlung von Qualifizierungsbedarfen und nach Beratung für die Planung und Implementierung von (Weiter-) Bildungsangeboten. Im Hinblick auf die erhebliche quantitative Differenz von Angeboten in städtischen und ländlichen Gebieten ist außerdem die Mobilität von Bildungsberatung zu einem wichtigen Faktor geworden. Die Ausdifferenzierung von Berufs- und Bildungsbiografien, veränderte Qualifikationsanforderungen im Bildungs- und Beschäftigungssystem und der steigende Bedarf nach flexiblen Lern- und (Aus-) Bildungsmöglichkeiten verlangen nach innovativen Lösungen bei der (Neu-) Ausrichtung der Bildungsberatung von morgen.

Mit den genannten Problemen der Differenzierung und Unübersichtlichkeit sowohl auf der Seite der Individuen als auch auf Seite der Nachfrage (der Betriebe und der Bildungsinstitutionen) wird sogleich auf die zentrale Herausforderung verwiesen, auf die sich Bildungsberatung zukünftig einzustellen hat: Gefragt sind integrative, ganzheitliche Modelle der Beratung, die der Individualisierung der Lebenslagen gerecht werden und dabei an der Gesamtbiographie ihrer Klientel orientiert sind. Eine Entgrenzung der auf Bildungssektoren und Transitionsprozesse fokussierten Beratung (für Studienberatung, Berufswahlberatung; Weiterbildungsberatung), die unter Einbeziehung der Kompetenzen und Bedürfnisse ihrer Klientel, für Orientierung sorgt und transparent ist soll langfristig mehr Menschen einen erfolgreichen Bildungs- und Qualifizierungsweg eröffnen und damit die Teilhabe am Lebenslangen Lernen erhöhen. Dabei muss die Bildungsberatung von morgen dem Umstand Rechnung tragen, dass zwischen dem Herstellen von Transparenz und den individuellen Anforderungen eine ausreichende Kopplung zu den konkreten gesellschaftlichen Bedarfen ermöglicht wird. Hierbei ist die gesamte Bildungsbiografie der Klientel sowie deren Fähigkeit, auf der Grundlage einer proaktiveren Beratung selbstbestimmt die nächsten Schritte der (Weiter-) Bildung und Qualifizierung zu gehen, genauso zu berücksichtigen, wie die Seite der Orientierung an den konkreten gesellschaftlichen und ökonomischen Bedarfen.

Regionale Netzwerkpartnerschaften können die vorhandenen und neu zu implementierenden Beratungsaktivitäten, insbesondere für eine Erstberatung, koordinieren und aufeinander abstimmen und damit insgesamt zielgerichteter den individuellen Beratungsprozess gestalten. Sie verfügen über die notwendigen Ressourcen, ein umfassendes Informations- und Beratungsangebot mit differenzierten Dienstleistungen für die unterschiedlichen Bedarfe der Nachfrager zu installieren. Aufgrund des zunehmenden Wegfalls gesetzlicher Normierungen müssen kooperative, innovative Beratungsstrukturen und -instrumente für eine bildungsbereichs- und trägerübergreifende, interdisziplinär angelegte Qualifizierung der Beratenden und Qualitätsstandards der Beratung sorgen. Die Dokumentation des Beratungsprozesses und seine Evaluierung sind dabei Voraussetzung für die stetige Verbesserung des Beratungsprozesses. Die Anforderung der Vergleichbarkeit der Kompetenzen der Klientel und die Anerkennung auch der informellen Lernerfolge machen Standards der Kompetenzerfassung und -dokumentation erforderlich.

Diskussionspunkte/Leitfragen

Für die strukturelle Ebene sind folgende Fragestellungen zu erörtern:

- Welche Voraussetzungen ermöglichen eine bildungsbereichs- und trägerübergreifende Beratung, bei der öffentliche und private Akteure der Bildung und der Nachfrageseite (Betriebe) gemeinsam auf lokaler Ebene agieren?
- Wie muss ein Informationsmanagement beschaffen sein, das für Transparenz der Angebote sorgt?
- Wie muss ein Qualitätsmanagement organisiert sein, das die Orientierung erleichtert und Standards der Beratung enthält?
- Welche Qualifizierungen der Beratenden, die ein professionelles Beratungswissen bereit halten und auf das die Beratungsstellen flexibel zurückgreifen können, müssen entwickelt werden?

Auf der instrumentellen Seite sind folgende Fragestellungen zu erörtern:

- Wie gelingt es, auch bildungsfernen Gruppen einen Zugang zu Bildungsberatung zu ermöglichen?
- Welche Methoden müssen entwickelt werden, mit deren Hilfe die Gesamtheit der Bildungsbiografie der Klientel im Beratungsprozess Berücksichtigung findet?
- Wie können (auch informelle) Kompetenzen sichtbar und transparent für die Nachfrageseite dokumentiert werden?
- Welche Instrumente (z.B. Online-Beratung / Bildungsdatenbanken) können dazu beitragen, die geografische Reichweite von Beratungsangeboten zu verbessern?
- Welche Finanzierungsmodelle für die (neuen) Beratungsstellen sind vielversprechend?

Szenario

Birgit S. ist 20 Jahre alt und lebt in Berlin. Ihre Schulzeit hat sie an einer Berliner Gesamtschule verbracht. Da ihr Lesen und Schreiben schon immer schwer gefallen sind, hat sie mit viel Mühe gerade den Hauptschulabschluss geschafft. Nach einer langen Bewerbungszeit ist es ihr dennoch gelungen, eine Ausbildung zur Friseurin zu beginnen. Kurze Zeit später wurde sie schwanger und konnte ihre Ausbildung nicht zu Ende bringen. Seitdem ist Birgit Hausfrau und lebt mit ihrem Freund und ihrer heute drei Jahre alte Tochter Lisa in einer kleinen 2-Raumwohnung im Berliner Bezirk Neukölln.

Als ihr Freund sie verlässt und nicht einmal finanziell für Lisa aufkommt, steht Birgit vor dem Problem, sich und ihre Tochter allein durchzubringen. Anstatt auf Sozialhilfe angewiesen zu sein, würde sie schon gerne arbeiten gehen, nur muss das Kind ja auch untergebracht werden und Hortplätze sind teuer. Außerdem weiß sie nicht, welche Tätigkeit für sie überhaupt in Betracht käme. Am liebsten würde sie ihre einst begonnene Ausbildung zur Friseurin wieder aufnehmen, aber von dem geringen Lohn während der Ausbildung kann sie die monatlichen finanziellen Belastungen nicht begleichen.

„Was soll ich nur tun?“ wendet sie sich verzweifelt an eine Nachbarin. „Ich habe da letztens an der Karl-Marx-Straße im Vorbeigehen so ein Geschäft gesehen, das hieß „LernLaden“ oder so ähnlich. Da hing so ein Plakat im Schaufenster und ich glaube, da kann man Hilfe bekommen, wenn man etwas lernen oder arbeiten will“, sagt die Nachbarin. Birgit macht sich mit ihrer Tochter auf den Weg zu dem von der Nachbarin beschriebenen LernLaden und geht hinein. Bei einer Tasse Kaffee erzählt sie der Beraterin von ihrer Lage und gemeinsam entwickeln sie einen „Lern- und Bildungsplan“ für Birgit. Zuerst einmal müssen die Probleme beim Lesen und Schreiben behoben werden. Birgit erfährt von einem mehrwöchigen Alphabetisierungs-Kurs, in dem allein erziehende Mütter ihre Lese- und Schreibkenntnisse verbessern können, während ihre Kinder betreut werden und meldet sich dort an.

Die Aussicht auf ihr Ziel wird ihr helfen, den ersten Schritt erfolgreich zu bewältigen. Und wenn sie nach gelungenem Abschluss das Ziel ändern will, dann weiß sie jetzt schon, wo sie sich Hilfe holen kann.

Zusammenfassung der Beiträge

► GARETH DENT

Entwicklung von Fernberatungsdiensten

In dieser Präsentation wird die Entwicklung des Beratungsservice namens „learndirect“ im Vereinigten Königreich aufgezeigt. Bei diesem Dienst handelt es sich um ein telefonisches und webbasierendes Beratungssystem für Erwachsene. Seit seinem Start 1998 haben mehr als 6 Mio. Menschen die gebührenfreie Telefonnummer angewählt, und jedes Jahr nehmen 5 Mio. Webbenutzer den Dienst in Anspruch.

Zur Einrichtung dieses Dienstes mussten wir auf Ressourcen zurückgreifen, wie sie ihrer Art und ihrem Umfang nach noch nie zuvor im Vereinigten Königreich verfügbar waren; die wichtigste Ressource ist eine nationale Datenbank für Erwachsenenbildung, die Angaben zu über 1 Mio. Ausbildungsgängen enthält.

Inzwischen beschäftigt dieser Dienst über 250 Berater, und wir mussten außerdem ein Karriereplanungs- und Ausbildungsprogramm entwickeln, das speziell darauf ausgerichtet ist, sich das beste Angebot aus den herkömmlichen Beratungsdiensten auszusuchen, und welches zugleich die Anforderungen eines Dienstes erfüllt, der 14 Stunden am Tag und 7 Tage pro Woche tätig ist. Der Service verfolgt das Ziel, für möglichst breite Kreise zugänglich zu sein; einige der Marketingkonzepte werden in der Präsentation näher beleuchtet.

In dem Beitrag wird außerdem darauf eingegangen, wie Qualität sichergestellt und bewertet wird; dabei soll auch kurz demonstriert werden, wie der Webdienst funktioniert.

Gareth Dent, Learndirect, Vereinigtes Königreich, gdent@ufi.com

► MILLAR MACDONALD

In der Lissabon-Strategie (März 2000) wurde das Ziel aufgestellt, [die Europäische Union] „zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen – einem Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen“. Lebenslanges Lernen ist der Schlüssel, um die Bürger in ihrem Bestreben zu stärken, ihr Verständnis zu verbessern, ihr Potenzial auszuschöpfen und ihre Arbeitsvermittlungsfähigkeit zu verbessern. Allzu häufig werden genau diejenigen vom Lebenslangen Lernen ausgeschlossen, die es benötigen und die den größten Nutzen daraus ziehen könnten. Lebenslange berufliche Beratung und Begleitung gehören zu den wichtigsten Grundpfeilern für wirksame und effiziente Strategien und Maßnahmen im Bereich des Lebenslangen Lernens. Die Lebenslange Beratung/Begleitung ist entscheidend daran beteiligt, Hindernisse zu beseitigen, die dem Lernen und Arbeiten im Wege stehen, weil damit das Bewusstsein geschärft und die Zugänglichkeit des Lernens verbessert wird, welches für diejenigen, die nicht laufend in einen Lern- oder Arbeitsprozess eingebunden sind, an Attraktivität gewinnt. Lebenslange Beratung und Begleitung sind ein wirksamer Hebel, um die Teilnahme, die Merkfähigkeit und den Fortschritt beim Lernen und Arbeiten zu verbessern, und fördern die Mobilität auf dem Arbeitsmarkt.

Beratung und Begleitung sind für die soziale Integration von maßgeblicher Bedeutung. Sie helfen dabei, besser mit Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt umzugehen, indem man sich besser mit eigenen und den von der Gesellschaft aufoktroyierten Vorurteilen auseinandersetzt, damit jeder sein Potenzial auch tatsächlich ausschöpfen kann. Dies ist besonders wichtig für die Wiedereingliederung von Menschen, die in ein Randseiterdasein abgedrängt wurden oder sich vom gesellschaftlichen Alltag ausgeschlossen fühlen. Die Bildungsminister haben sich auf das Ziel geeinigt, bis 2010 die Quote der

Schulabbrecher, die am Rande der Wissensgesellschaft leben, zu reduzieren. Beratung und Begleitung stärken Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein. Wenn die Bürger darin ermutigt werden, sich selbst zu helfen, rückt die Verwirklichung der Ziele von Lissabon schon ein gutes Stück näher.

Beratungsdienste spielen auch eine maßgebliche Rolle für die Arbeitsmarktpolitik, denn sie fungieren als Schnittstelle zwischen dem Angebot und der Nachfrage nach Qualifikationen. Hochwertige Informationen über den Arbeitsmarkt und über dessen Fähigkeiten und Potenzial sind von grundlegender Bedeutung, damit die Bürger wohl überlegte Arbeitsplatz-, Lern- und Karriereentscheidungen treffen können. Aber auch die Arbeitgeber können dadurch das Personal einstellen, das über die von ihnen benötigten Qualifikationen verfügt. Die Flexibilität und Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes ist angesichts des raschen Wandels des Qualifikationsbedarfs in einer dynamischen Wirtschaft besonders wichtig. Durch Beratung und Begleitung kann der Bedarf der Bürger auf denjenigen der Arbeitgeber und der Wirtschaft im Allgemeinen abgestimmt werden. Beratung und Begleitung können jedoch nur dann Mehrwert schaffen, wenn sie von guter Qualität sind und von kompetenten, praxiserfahrenen Fachleuten angeboten werden.

In England erschien im Juli 2003 das Weißbuch zur Qualifikationsstrategie (Skills Strategy White Paper) mit dem Titel „*21st Century Skills: Realising Our Potential*“, in dem beschrieben wird, welche Herausforderungen sich im Zusammenhang mit dem Qualifikationsbedarf ergeben und wie dieser Bedarf gedeckt wird – nähere Angaben hierzu finden Sie unter www.dfes.gov.uk/skillsstrategy

Ziel dieser Strategie ist es, die Position des Vereinigten Königreichs als eine der führenden Volkswirtschaften der Welt so zu stärken, dass Arbeitgebern die Qualifikationen zur Verfügung gestellt werden, die für den Erfolg ihres Unternehmens notwendig sind, und Arbeitnehmer über die erforderlichen Qualifikationen verfügen, um beschäftigungsfähig zu sein und sich zugleich auch persönlich verwirklichen zu können. Hierzu muss ein neues Qualifikationsbündnis unter Beteiligung von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Bürgern gleichermaßen geschlossen werden. In dem Weißbuch wird die Bedeutung hochwertiger, leicht zugänglicher Informationen und Beratung/Begleitung beim Lernen und Arbeiten anerkannt, die den Bürgern dabei helfen, die Chancen und angebotenen Fördermaßnahmen zu erkennen. Das Weißbuch enthält ferner ein Aktionsprogramm zur Reform der Informations-, Beratungs- und Begleitdienste in England.

Infolgedessen hat Ivan Lewis, parlamentarischer Staatssekretär für Qualifikationen und berufliche Bildung, im Dezember 2003 den nationalen politischen Rahmen und den nationalen Aktionsplan für die Reform der Informations-, Beratungs- und Begleitdienste für Erwachsene vorgelegt. Diese Publikation, die vom Ministerium für Bildung und Qualifikation erstellt und vom Learning and Skills Council (LSC) sowie von Ufi *learn*direct unterstützt wird, kommt der in der Qualifikationsstrategie eingegangenen Verpflichtung nach und beschreibt das Angebotsspektrum an Informations-, Beratungs- und Begleitdiensten, welches die Nutzer dieser Dienste erwarten dürfen, sowie den Qualitätsstandard dieser Dienste. Hierzu gehört auch die Anforderung an die vom LSC geförderten Anbieter, sich nach einem *Matrix*standard für Informations-, Beratungs- und Begleitdienste akkreditieren zu lassen, anhand dessen die Qualität ihres Angebots sowie ihr Einsatz für eine ständige Qualitätsverbesserung gemessen werden können.

Der nationale politische Rahmen und der nationale Aktionsplan können eingesehen werden unter <http://www.lifelonglearning.co.uk/iag/npreport.pdf>

*Millar MacDonald, Department for Education and Skills, Vereinigtes Königreich,
millar.macdonald@dfes.gsi.gov.uk*

LERNENDE REGION: LERNNETZ BERLIN-BRANDENBURG**► REINER ASTER****LernLäden als ganzheitliche und niedrigschwellige Angebote der Bildungsberatung im LernNetz Berlin-Brandenburg e.V.**

Drei LernLäden in Berlin und Brandenburg bieten nach einem einheitlichen Konzept mit jeweils lokaler Ausprägung ganzheitliche und niedrigschwellige Bildungsberatung für alle Schichten der Bevölkerung an. Jeder, der für sich die Notwendigkeit erkennt, etwas zu lernen, soll durch die Unterstützung der Bildungsberater/-innen der LernLäden auf das für ihn individuell geeignetste Bildungsangebot zugreifen können. Als Methoden werden face-to-face Beratung, unterstützte Eigenrecherche über Datenbanken und online-Beratung angeboten. Mit Hilfe der Beratungssoftware werden alle Beratungsvorgänge systematisch dokumentiert. Über 35.000 Personen haben seit 2002 die LernLäden besucht, über 13.000 Kurz- und Intensivberatungen wurden durchgeführt. Die LernLäden fungieren auch als Makler zwischen Bildungssuchenden und Bildungsträgern. Die Bildungsmanager/-innen in den LernLäden stehen in den Regionen zur Ermittlung des Bildungsbedarfs bei KMU zur Verfügung und sind für den Ausbau und den Zusammenhalt des jeweiligen lokalen Netzwerks verantwortlich. Die LernLäden kooperieren eng mit Arbeitsagenturen und weiteren örtlichen Institutionen, wie Schulen und Hochschulen. Sie bieten Informationsveranstaltungen zu aktuellen Themen rund um das Thema Weiterbildung an. Ein wesentliches Ziel ist die Sicherung der Qualität der Bildungsberatung selbst sowie der vermittelten Aus- und Weiterbildungsangebote. Die „Kompetenzstelle für Qualitätssicherung in der Weiterbildung“ im LernNetz Berlin-Brandenburg berät Weiterbildungsträger zu neuen Anforderungen der Qualitätssicherung in der Weiterbildung, informiert zu Qualitätssicherungssystemen und -modellen und führt entsprechende Veranstaltungen durch.

Reiner Aster, LernNetz Berlin-Brandenburg, Reiner.Aster@gsub.de

LERNENDE REGION: LERNENDE REGION BODENSEE**► THOMAS PETER****Qualitätssicherung des Beratungsservice in regionalen Partnerschaften**

Ziel des Projekts „Lernende Region Bodensee“ ist der Aufbau von Serviceangeboten rund um das Thema Lernen in der Region. Das bedeutet, aufbauend auf einem vernetzten Bildungsangebot, trägerübergreifende Beratungs- und Informationsmöglichkeiten zu schaffen, die es Bürgerinnen und Bürgern aller Bildungs- und Altersstufen ermöglichen, sich leicht über Lernmöglichkeiten zu informieren. Diesem Ziel ordnen sich alle zentrale Aktivitäten, sowie die der Teilprojekte unter. Wesentlicher Bestandteil dieses Lernservices ist der Aufbau und Betrieb eines Netzwerkes von Lernservice-Punkten. Dieses Netzwerk gliedert sich in drei Ebenen, den L-Punkten „Info“, den L-Punkten „Spezial“ und den L-Punkten „Beratungszentren“

L-Punkt kann jeder Träger werden, dem von der „Lernenden Region Bodensee“ das L-Qualitätssiegel verliehen wurde. Neben der Einhaltung bestimmter Qualitätsstandards verpflichtet er sich, das Lernservice-Basisangebot vorzuhalten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den L-Punkten werden in der Fortbildung „Lernservice-Beratung“ auf ihre Aufgaben vorbereitet.

Wichtigste Informationsquelle ist das Internetportal www.lernsee.de mit der Bildungs-Datenbank. Sie bietet einen Überblick über die Angeboten rund um Lernen und Bildung in der Region, wobei hier ein Schwerpunkt auf die informellen Lernmöglichkeiten gelegt wird.

Daneben erleichtert eine Hotline mit einheitlicher Rufnummer den Zugang zu den Informations- und Beratungsangeboten. Neben der Information bietet die LRB auch eine intensive Orientierungsberatung sowie eine Kompetenzentwicklungsberatung an. Um auch hier eine einheitliche Qualität sicherzustellen, wurden Standards für die Kompetenzen der BeraterInnen definiert. Diese Erkenntnisse fließen in die Entwicklung eines bundesweit einheitlichen Lehrgangs für BildungsberaterInnen ein.

Thomas Peter, Lernende Region Bodensee, thomas.peter@lernsee.de

R3L: BATHMIND

► **PAUL WHITE**

Bathmind: Lebenslanges Lernen und persönliche Entwicklungsplanung.

Wir befassen uns in aller Regel mit weiter gehenden Fragen der Lebenslangen Beratung.

Frage 1: Beraten wir die Menschen in erster Linie im Hinblick auf ihre Selbstverwirklichung, oder versuchen wir, dem künftigen Qualifikationsbedarf von Arbeitgebern, der Gesellschaft oder des Bildungssystems, wie er sich für uns darstellt, zu entsprechen? Bei einer vereinfachten Darstellung der beiden in dieser Frage angesprochenen Positionen werden unterschiedliche Schwerpunkte deutlich. Die erste Position geht davon aus, dass die Gesellschaft wächst und sich Änderungen organisch aus dem Potential des Volkes (Bottom-up) ergeben, während die zweite Position auf der Annahme beruht, dass die Gesellschaft am besten vorgeplant wird (Top-down) und die Menschen dabei unterstützt werden, sich dem Status quo effizient anzupassen.

Frage 2: Wird man einer qualitativ hochwertigen Lebenslangen Beratung am besten durch Einheitlichkeit oder eher durch Vielfalt gerecht? Einheitlichkeit passt möglicherweise am besten zu einer Top-down-Sicht der Gesellschaft, wobei versucht wird, eine möglichst gute Passgenauigkeit zwischen dem Bedarf des Einzelnen und den (bekannten) Strukturanforderungen herzustellen.

Frage 3: Was bedeutet Benutzerorientierung in der Lebenslangen Beratung? Top-down bedeutet eher die Steuerung bzw. Kontrolle durch Experten, während Bottom-up eher einer direkten Kontrolle durch die Nutzer entspricht. Wenn wir die Zukunft und den künftigen Qualifikationsbedarf nicht vorhersagen können und der Auffassung sind, dass die Gesellschaft geplant werden sollte, sollten wir ein breites Spektrum von Konzepten für Lebenslange Beratung anbieten, aus dem sich der Einzelne dann das für ihn geeignete Konzept aussuchen kann.

Frage 4: Qualität – wie kann die Qualität der Lebenslangen Beratung gesichert werden? Bei dieser Frage geht es weniger darum, welche einzelne Methode oder Methodengruppe gewählt werden sollte, sondern vielmehr, wie rund um den Beruf des Lebenslangen Beraters Rahmenbedingungen geschaffen werden können, mit denen die Qualität gewährleistet und dafür gesorgt werden kann, dass die zu Beratenden aus einer Palette verschiedener Produkte mit unterschiedlicher finanzieller Förderung auswählen können.

Paul White, Bathmind, Bath, Vereinigtes Königreich, networkcs@aol.com

Arbeitsgruppe Nr. 02

Ansätze der Verzahnung
und Durchlässigkeit der
Bildungsbereiche

Einleitung

Zentrale Aufgabe von Netzwerken zur Umsetzung des lebenslangen Lernens ist die Förderung der Verzahnung und Durchlässigkeit der Bildungsbereiche. Ein Problem, das sich in allen Bildungssystemen der EU-Mitgliedsstaaten zeigt, ist die starke Ausdifferenzierung und Segmentierung sowie die damit einhergehende Schließung bestimmter Bildungsbereiche für große Teile der Bevölkerung. Die Förderung des lebenslangen Lernens zielt darauf ab, die Zugänge zu bestehenden Bildungsbereichen zu erleichtern. Hierzu ist es nicht nur eine Öffnung einzelner Bildungssektoren erforderlich, sondern auch das strukturelle Ineinandergreifen bestehender Institutionen und Bildungsbereiche. Der Übergang zwischen Schule und Beruf, der Zugang zu Maßnahmen der allgemeinen und universitären Hochschulbildung, die Eröffnung von Möglichkeiten nach einer durch Familien- und Phasen der Arbeitslosigkeit bedingten Abstinenz wieder in Bildungsprozesse einzutreten, sind die entscheidenden Status- und Transitionsphasen. Noch ist es weiten Teilen der Bevölkerungen in allen europäischen Mitgliedsstaaten erschwert, (wieder) Zugang zu (neuen) Bildungsbereichen zu gewinnen. Eine weitere Herausforderung an die Bildungssysteme von morgen ist der demografische Wandel und die mit dem Postulat des lebenslangen Lernens verbundene implizite Aufforderung, auch im Alter und nach zurückliegender beruflicher Tätigkeit wieder Anschluss und Zugang zu Bildung zu bekommen. Last but not least spielen Grundfragen der Basisqualifikationen und informellen Kompetenzen eine zunehmende Rolle, wenn es um die Bewertung von Qualifikationen als Eintrittskarte in bestimmte Bildungsbereiche geht. Die Möglichkeit der Übertragung von Lerninhalten in verschiedene Bildungsbereiche hinaus findet unter dem Stichwort „Modularisierung“ nicht nur auf Seiten der Nachfrage großen Zuspruch; auch für die Planung und Umsetzung von Bildungsangeboten werden Lernkonzepte die modular und flexibel umzusetzen sind attraktiver.

Die Chance, die in gezielten regionalen Kooperationen für die Öffnung der Bildungsbereiche und damit für eine bessere Durchlässigkeit und Verzahnung liegt, ist eine doppelte: Einerseits können sie Bildungsbereiche zusammenbringen und vor dem Hintergrund des jeweiligen regionalen Bedarfes, aufeinander abstimmen. Gleichzeitig können regionale Partnerschaften dafür Sorge tragen, dass funktionierende Abstimmungen und Verzahnungen Aufnahme in den Regelkreis der Ordnungspolitik finden. Auf diese Weise können systemische und strukturelle Innovationen der Verzahnung und Durchlässigkeit in die Fläche getragen werden.

Diskussionspunkte/Leitfragen

- Wie kann die Rolle regionaler Netzwerke als Transmissionsriemen für die Förderung der Durchlässigkeit und Verzahnung der Bildungsbereiche weiter gestärkt werden. Welche Schwerpunkte können regionale Netzwerke bei der Verzahnung der Bildungsbereiche setzen? Welchen Einfluss können sie als Multiplikatoren nehmen, um den ordnungspolitischen Akteuren die Möglichkeiten des Machbaren und die Chancen von Veränderungen aufzuzeigen?
- Wie kann der Übergang zwischen Schule und Beruf erleichtert werden? Wie können öffentliche und private Träger sowie Betriebe und anderen Akteuren der Wirtschaft in regionale Netzwerke eingebunden werden?
- Wie kann der Übergang zwischen den Bildungsbereichen, insbesondere vor dem Hintergrund der jüngsten Ergebnisse der OECD, weiter flexibilisiert werden? Wie können, insbesondere für Schulsysteme, wie sie in Deutschland anzutreffen sind, Möglichkeiten eröffnet werden, Zugänge in universitäre Bereiche der Bildung, unabhängig vom sozio-ökonomischen Status oder der Herkunft aus einer bestimmten Schulform zu eröffnen?
- Wie können Instrumente der Zertifizierung informellen und nicht formalen Lernens zur Förderung der Übergänge und Durchlässigkeit der Bildungsbereiche weiter entwickelt und standardisiert werden?
- Welche strukturellen Veränderungen sind erforderlich, modulare Lerninhalte über verschiedene Bereiche der Bildung hinweg zu implementieren? Welche Rolle können Netzwerke hierfür auf regionaler Ebene einnehmen?

Szenario

Mohammed Bülgor ist 14 Jahre alt. Seine Eltern leben seit 1994 in Deutschland. Mohammed hat bis zum Sommer 2001 mit seiner Großmutter und seinen Schwestern in Anatolien gelebt. Nachdem seine Großmutter einen Schlaganfall erlitten hat, ist sie zusammen mit ihren Enkeln nach Deutschland gekommen. Bis zum Beginn des Schuljahres im September 2001 hat sich Mohammed um seine Großmutter gekümmert. Einen Pflegedienst haben die Eltern nicht so schnell organisieren können, so dass Mohammed die Pflege übernehmen musste. Er hat dabei gelernt, seine Großmutter zu versorgen, sie zu waschen, zu füttern und sie zu unterhalten. In dieser Zeit hatte Mohammed keine Zeit, Deutsch zu lernen und als er im Herbst in die 8. Klasse einer Gesamtschule kommt, fühlt er sich allein und ausgegrenzt.

Die Schule arbeitet zusammen mit der Lernenden Region Zollernalb an einem „Mentoren-programm“, in dem Schüler/-innen mit sozialen Problemen, einen Mentor/ eine Mentorin an die Seite gestellt bekommen, die die Schüler/-innen durch den Schulalltag begleiten und darin unterstützen, sich auf einen späteren Beruf hin zu orientieren. Der Mentor von Mohammed, Herr Schmidt, organisiert für ihn einen Deutschkurs und einen Praktikumsplatz in einem Krankenhaus. Das nächste Ziel für Mohammed ist der Realschulabschluss und ein Ausbildungsplatz in einem Krankenhaus. Zusammen mit Herrn Schmidt und anderen Jugendlichen in dem Mentorenprogramm werden Kinobesuche und Ausflüge organisiert, so dass Mohammed sich sprachlich und sozial bald zu Hause fühlt und die Hürde des Realschulabschlusses meistern kann. Über das Mentorenprogramm hat Mohammed Kontakt zur Maßnahme „Altenpflegehilfe“ bekommen, die speziell auf Menschen mit Pflegeerfahrung und Migrationshintergrund zugeschnitten ist. Er besucht einen 10-wöchigen-Kursus, den er, auch aufgrund der Vorerfahrungen mit seiner Großmutter, mit Bravour abschließt. Mit seinem Realschulabschluss und einem Zertifikat ausgestattet bewirbt sich Mohammed erfolgreich in einer Altenpflegeschule und bekommt einen Ausbildungsplatz als Pfleger in einem Altenheim, in dem besonders viele türkische Senioren untergebracht sind.

Sein nächstes Ziel ist das Fachabitur und ein Studium an der Fachhochschule. Auch hier kann ihm die Lernende Region Zollernalb helfen.

Zusammenfassung der Beiträge

► PETER HÄRTEL

Übergänge zwischen Schule und Beruf als Basis lebenslangen Lernens

Dem gelingenden Übergang aus der schulischen Erstbildung in weiterführende berufliche oder allgemeine Bildungswege kommt entscheidende Bedeutung für das Gelingen weiterführender lebensbegleitender Lernprozesse zu.

So sehr dieser erste Übergang von generellen systemischen Strukturen, Bildungssystemen bzw. allgemeinen Rahmenbedingungen abhängig ist, so vollzieht er sich in der Regel in einer konkreten regionalen Umgebung und ist daher sowohl durch gesamthafte systemische Strukturen als auch durch die jeweilige Ausprägung und Prozesse auf der Mikroebene bedingt.

Es ist daher gleichermaßen von Bedeutung, systemische Entwicklungen zur Verzahnung, Durchlässigkeit, Orientierung und Überleitung zwischen Schule, Berufsausbildung und Arbeitsleben zu gestalten, daneben aber auch im Hinblick auf spezifische Ausprägungen der Regionen und deren Bedingtheiten in wirtschaftlicher, gesellschaftlicher und sozialer Ausprägung geeignete Strukturen, Netzwerke und Prozesse zu entwickeln und zu gestalten.

Dabei kommt dem Zusammenwirken aller relevanten Akteure aus dem Bildungs- und Beschäftigungssektor sowie sonstigen institutionellen Bereichen entscheidende Bedeutung zu. Die Qualität dieses Zusammenwirkens legitimiert sich letztlich durch Ergebnisse und Effekte. Diese können sowohl quantitativ (z.B. Quoten gelingender Übergänge, Jugendbeschäftigung) als auch qualitativ bewertet werden (z.B. Erfüllung des Berufswunsches, Berufszufriedenheit).

Darin dürfte letztlich der stärkste Zusammenhang mit Prozessen nachhaltigen Lebenslangen Lernens gegeben sein.

Dies wird in diesem Beitrag anhand von grundsätzlichen Überlegungen und konkreten Praxisbeispielen dargestellt und in Hinblick auf weitere Konsequenzen reflektiert.

Peter Härtel, Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft, Graz, Österreich, ph@stvg.com

► WOLFGANG JÜTTE

Verzahnung und Durchlässigkeit als interorganisationales Kompetenzmanagement

In den wissensbasierten Gesellschaften Europas kommt dem kontinuierlichen Kompetenzerwerb aller Bevölkerungsgruppen einen zentralen Stellenwert zu. Dabei gilt es, individuelle Kompetenzentwicklungsprozesse über die gesamte Lebensspanne in verschiedenen Lebens- und Arbeitsbereichen zu ermöglichen.

Die Ausdifferenzierung gesellschaftlicher Teilbereiche (Schulen, Hochschulen, Weiterbildung etc.), verlangt zugleich nach Integrationsanstrengungen. Netzwerke können eine organisatorische Antwort auf die Komplexität der Lebens- und Bedarfslagen pädagogischer Zielgruppen bilden. Durch die verstärkte Zusammenarbeit von Akteuren zwischen Bildungs-, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik sowie anderen Politikfeldern soll es zu einer Verzahnung der verschiedenen Bereiche kommen, und es sollen neue Schnittstellen und Durchlässigkeiten zwischen den beteiligten Bildungsbereichen entstehen. Vielfältige Netzwerkbezüge und ein aufeinander abgestimmtes Vorgehen tragen somit dem Integrationsanspruch Rechnung.

In dem Beitrag soll zunächst umrissen werden, inwiefern Formen horizontaler und vertikaler Kooperation zur lebenslangen Kompetenzentwicklung beitragen können. In einem weiteren Schritt wird der Frage nachgegangen, wie die dafür erforderlichen interorganisationalen Kompetenzmanagementprozesse gefördert werden können. Dabei wird veränderten Kommunikationsmustern eine hohe Bedeutung zugeschrieben. Beziehungs- und Kommunikationsredundanz fördert das Entstehen eines synergiereichen sozialen Systems. Durch den systematisch betriebenen Erfahrungsaustausch zwischen den verschiedenen Akteuren sind Netzwerke in der Lage, die vorhandene relative Beziehungslosigkeit zwischen den Teilsystemen aufzuheben.

Wolfgang Jütte, Donau-Universität Krems, Österreich, wolfgang.juette@donau-uni.ac.at

LERNENDE REGION: LERNENDE REGION ZOLLERNALB

► **BERTRAM LOHMÜLLER**

Neue Übergänge ins Arbeitsleben – Beispiele aus der Lernenden Region Zollernalb

In der Lernenden Region Zollernalb arbeiten seit 2001 ca. 30 Netzwerkpartner - Unternehmen, Behörden, Schulen, Hochschule, Bildungsanbieter, Verbände, Kammern und soziale Einrichtungen - an neuen Bildungschancen für die Region. Das Netzwerk ist gekennzeichnet durch eine enge Anbindung an die regionale Wirtschaft.

„Neue Übergänge“ werden mithilfe des regionalen Netzwerks in folgenden Feldern erprobt: Online-Bewerbung für Realschüler/innen mittels eines in den Berufsorientierungsunterricht integrierten Blended Learning-Konzepts“Nellwis“ (Netzwerk aus Lehrenden, Lernenden und Wirtschaft in einem integrierten System - Junge Menschen mit Potenzial entdecken, fördern und in der Region halten); Mentoring-Projekt zur Unterstützung benachteiligter Jugendlicher bei der Berufsorientierung und Erkennung eigener Stärken; Qualifizierung von Arbeitslosen zu Hauspflegehelfern/innen; Qualifizierung von Ehrenamtlichen zu Lotsen im Pflegebereich.

Anhand des Beispiels „Qualifizierung Arbeitsloser zu Hauspflegehelfern/innen“ wird das Instrument der Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen erläutert. In dem 3-monatigen Kurs lernen die Teilnehmer/innen – aufbauend auf ihren vielfältigen Alltagskompetenzen – die neuesten Pflege- und Hauswirtschaftstechniken kennen und trainieren den Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen sowie mit dem Computer. Ein Zertifikat hilft denen, die eine Berufsausbildung zur/m Altenpfleger/in anschließen möchten, denn damit wird die Qualifizierung als „Vorkurs“ zur Berufsausbildung anerkannt.

Die meisten Teilnehmer/innen, die bisher an dem Kurs teilgenommen haben, erhielten eine feste Anstellung bei jenem Arbeitgeber, den sie bereits in den Praxisphasen der Qualifizierung kennen gelernt haben.

Bertram Lohmüller, Lernende Region Zollernalb, bertram.lohmueller@gimaconsult.com

LERNENDE REGION: LERNENDE REGION MITTLERES MECKLENBURG-KÜSTE

► **REINHARD KASTL**

Kreativität eröffnet Perspektiven

Frühzeitige Integration leistungsstarker Schüler der Gymnasien in die Wirtschaft strukturschwacher Regionen

Strukturschwache Regionen benötigen für ihre wirtschaftliche Entwicklung leistungsstarke, innovative junge Menschen. Oftmals sehen aber gerade begabte Schüler keine berufliche Perspektive in der Region, wandern in wirtschaftliche Entwicklungszentren ab und stehen nicht dort zur Verfügung, wo sie dringend benötigt werden. Im Projekt wird versucht, diese Schüler frühzeitig mit Entwicklungsperspektiven und Problemen innovativer Firmen der Region zu konfrontieren und sie in die betrieblichen Lösungsprozesse einzubeziehen.

Die Verbindung von Theorie(Schule) und praktischen Anwendungsgebieten (in Firmen) wird durch eine Klassifizierung der regionalen, wirtschaftlichen Innovationsfelder erreicht, z.B. Medizintechnik, Logistik, technische Informatik, Maschinenbau, Steuerungstechnik, Umwelttechnik/alternative Energiegewinnung. Je nach Interessenlage entscheiden sich die ausgewählten Schüler für eine Firma. Die auf die Praxis zugeschnittene fachliche Förderung und Anleitung erfolgt parallel zur Arbeit an den betrieblichen Aufgaben in einem Kurssystem. Dabei entwickelt sich ein Übergang vom vorwiegend fremdgesteuerten, kurzschrittigen Lernen (Schule) zum selbstgesteuerten, erfolgsorientierten Arbeiten nach Anforderungen der Praxis.

Bisherige Erfahrungen mit der Förderung von ca. 50 Schülern in 18 Firmen der Region zeigen, dass die Schüler mit großer Motivation arbeiten, eine Berufs- und Studienorientierung auch auf regionale Bedarfswelder erfolgt, das Mädchen Erfolge im technischen Bereich erreichen und die Firmen an weiterer betrieblicher Integration auch in der Studiumsphase interessiert sind und entsprechende berufliche Perspektiven anbieten.

Reinhard Kastl, Lernende Region Mittleres Mecklenburg-Küste, prof.kastl@bilse.de

R3L: CoLABS LUND

► **ERIK WALLIN**

Das Dorf wird zum Campus

Im Rahmen des Projektes wurde auch das so genannte “Conversity model” eines dreidimensionalen Lehrangebots („3rd mission operations“) von Hochschulen mit viel versprechenden, “revolutionären” Ergebnissen getestet. Dabei werden Hochschulbildung, die Vermittlung betrieblicher Qualifikationen und die Fähigkeit einer aktiven Bürgerbeteiligung an der Gesellschaft in einem regionalen Zusammenhang miteinander kombiniert.

Das Modell hat sich in der Praxis bewährt und ermöglicht ein hohes Maß an Verflechtung und Durchlässigkeit der drei Lerntraditionen, d. h. akademische Bildung (Wissen), betriebliche Ausbildung (Fähigkeiten und Fertigkeiten) und bürgerliches Engagement (Einstellungen). Die für das Projekt ausgewählten Lernenden Regionen waren eher klein und umfassten Dörfer mit rund Tausend Einwohnern, wodurch eine Vernetzung zwischen einzelnen Individuen möglich und effizient wurde.

Das als eher revolutionär zu bezeichnende Ergebnis besteht darin, dass der Bildungsprozess neu gestaltet werden muss, damit das Modell auch im großen Maßstab umgesetzt werden kann. Dabei erweisen sich der gesamte Bereich wieder verwendbarer Lernobjekte sowie die Kompatibilität zwischen verschiedenen Plattformen des E-Learning als viel versprechend und könnten dazu führen, dass sich das E-Learning in eine aktivierende Technologie für einen stärker systematisch ausgerichteten Bildungsprozess verwandeln lässt.

Den theoretischen Rahmen, der sich als gemeinsame Grundlage für die von den Partnern entwickelte Idee der Lernenden Regionen herausgebildet hat, bildet im Wesentlichen das Lernen „in situ“. Dies bedeutet, dass nicht die Universität der Lernplatz ist, sondern sich stattdessen die Dörfer, in denen die Menschen leben und arbeiten, zu einem virtuellen Lerncampus entwickeln, in dem sich Lernzirkel, Teamwork und andere Formen des Lernens harmonisch in den Alltag der Gemeinden einfügen.

Eine weitere gemeinsame Grundlage für die Zusammenarbeit der Partner ist das problem-orientierte Lernen. Dabei sind die Dörfer mit ihren kleinen und großen Problemen das wichtigste Thema der Lernprozesse. Dabei haben sich auch eine Reihe von Übungsgruppen herausgebildet, in denen sachdienliche Themen diskutiert werden, was zur Vertrauensbildung und zur Vergrößerung des in den Dörfern vorhandenen, gemeinsam genutzten Sozialkapitals beiträgt.

Erik Wallin, CoLabs Lund, Schweden, erik.wallin@ics.lu.se

Arbeitsgruppe Nr. 03

Qualität in der Bildung:

Eine zentrale Aufgabe

Einleitung

Die Forderung, die Qualität der Bildung zu verbessern, erfährt von allen Seiten ungebrochene Zustimmung. Angesichts der Anforderungen, die der sich beschleunigende technologische Wandel sowie die fortschreitende Globalisierung an die Gesellschaften und ihre Bildungssysteme stellen, kommt der systematischen Messung, Sicherung und Entwicklung von Qualität eine Schlüsselbedeutung zu. Dabei geht es nicht nur um den verschärften Kostendruck, der die öffentlichen Diskussionen häufig dominiert, sondern auch um verbesserte Angebote, die die Bedarfe der Nachfrager möglichst aktuell, passgenau und effektiv bedienen und von den Nachfragern zielgerichtet aufgefunden werden können.

Die Ansätze für eine systematische Verbesserung der Qualität nehmen Vorgänge auf der Ebene der Lehr-Lern-Aktivitäten ebenso in den Blick wie die Prozesse und Produkte der Anbieter und die Rahmenbedingungen der Bildungs-Systeme.

Sowohl individuelle Lerner als auch Institutionen oder Unternehmen, die Bildung nachfragen, brauchen für zielgerichtete selbstverantwortliche Entscheidungen verlässliche Auskunft über die Qualität der vorliegenden Bildungsangebote. Damit die Informationen verstanden und beachtet werden, müssen sie in der Form einheitlich und bereichsübergreifend gültig sein.

Um Angebote bereitstellen zu können, die der Nachfrage fortlaufend inhaltlich, organisatorisch und methodisch-didaktisch angeglichen werden, und dabei gleichzeitig unter erschwerten Bedingungen wirtschaftlich zu arbeiten, müssen die Anbieter von Bildung ihre Organisationsprozesse so dynamisieren, dass ihr Erfolg permanent überprüft und die Strukturen und Abläufe ggf. angepasst werden können. Dies bedeutet insbesondere für kleinere Einrichtungen oft eine enorme Herausforderung.

Schließlich müssen auch die Rahmenbedingungen, Unterstützungsstrukturen und Instrumente der Regionen und Länder überprüft werden, um ihre Funktionalität an ihrem Erfolg zu messen und ggf. zu verändern. Die einzelnen Regionen wie auch die Länder in Europa erkennen zunehmend, dass verbesserte Qualität des Bildungsmarktes unverzichtbar ist für eine erfolgreiche gesamtwirtschaftliche Entwicklung. So stellt auch die Kopenhagener Erklärung (2002) fest, dass „die Förderung der Zusammenarbeit bei der Qualitätssicherung mit besonderem Schwerpunkt auf dem Austausch von Modellen und Methoden sowie auf gemeinsamen Qualitätskriterien und -grundsätzen“ ein vorrangiges Anliegen darstellt auf dem Weg zum „dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum“ bis 2010.

Das Bemühen um verbesserte Bildungsqualität kann an vergleichbare Prozesse in anderen Wirtschaftsbereichen anknüpfen, aber die spezifische Eigenschaft des „Produktes Bildung“, das erst beim Nachfrager selbst entsteht, fordert umfassendere Lösungen als die schlichte Übernahme von Modellen, die für andere Bereiche entwickelt wurden.

Ein erster Ansatz ist der Schutz der Verbraucher: Wie auch in anderen Branchen können dazu staatliche Vorgaben oder branchenweite Selbstverpflichtungen über Mindeststandards dienen. Aktivitäten zur Entwicklung von „Public Available Specifications“ oder Normen für Bildungsangebote und benachbarte Dienstleistungen (z.B. Datenbanken) zielen in diese Richtung. Die „Stiftung Bildungstest“ in Deutschland zeigt, wie eine unabhängige Begutachtungsinstanz Qualitätssicherung initiieren und verstärken kann.

Um Qualitätsentwicklung als Instrument strategischen Managements zu nutzen, stehen den Einrichtungen eingeführte Modelle zur Verfügung, die organisatorischen Prozesse zu untersuchen, zu bewerten und zu verbessern. Dabei gilt es zu beachten, in wiefern diese Modelle anzupassen sind, um bildungsspezifisch aussagekräftig zu werden und pragmatisch durchführbar zu bleiben.

Regionen, Länder und auch die Europäische Union sind zunehmend daran interessiert, die Prozesse zusammenzuführen und zu unterstützen. Wie etwa bei den Aktivitäten auf europäischer Ebene wird dabei in der Regel ein verbindender Rahmen für verschiedenartige, aber kompatible Einzellösungen angestrebt: Die „offenen Methode der Koordinierung“ soll gewährleisten, dass der Umbau der Bildungssysteme in Europa im Zuge des Lissabon Prozesses entsprechend der nationalen Rahmenbedingungen und Traditionen stattfinden und dennoch von der Zusammenarbeit der Mitgliedsstaaten profitieren kann. In der europäischen Initiative „Quality Assurance in Vocational Education and Training (VET)“ wird entsprechend an einem „gemeinsamer Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung“ gearbeitet, der geeignete Modelle zur Planung und Evaluierung, Methoden zur Überprüfung in Selbst- oder gegenseitiger Bewertung sowie zu ergänzende nationale oder regionale Bewertungsmaßstäbe umfasst (Entwurf von Schlussfolgerungen des Rates zur Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung, 18.05.2004).

Die bisherigen Erfahrungen haben gezeigt, dass Qualitätssicherung und Vernetzung einander stark bedingen: Regionale Netzwerke, in denen Anbieter von Bildung jeder Art zusammen mit Unternehmen und Vertretern der öffentlichen Hand zusammen arbeiten, sind für diese Aufgabe unverzichtbar. Einerseits ermöglichen derartige Netze überhaupt erst die angemessene Behandlung der Qualitätsfrage, weil nur die Kooperation der unterschiedlichen Beteiligten inhaltlich sinnvolle Lösungen und deren tatsächliche Durchsetzung ermöglicht; andererseits müssen regionale Netzwerke mit bildungsspezifischen Zielsetzungen immer auch Qualität thematisieren, um erfolgreich zu sein – ein gemeinsames Verständnis von Bildungs-Qualität ist als Grundlage für die Partnerschaft verschiedenartiger Akteure offenbar unverzichtbar. Allerdings sind hier je nach spezifischer Situation vor Ort und Zielsetzung des Netzwerks die unterschiedlichsten Herangehensweisen und Konkretisierungen denkbar.

Netzwerke sind zudem sinnvolle Instrumente, um die pragmatischen Herausforderungen dieser Prozesse zu überwinden und den gewünschten Mehrwert auf allen Ebenen zu generieren. So können Netzwerke den einzelnen Einrichtungen durch kollegiale Kooperation in Konkurrenzsituationen („coopetition“) dabei helfen, die Organisations-veränderungen zu bewältigen und zur Verbesserung der eigenen Wettbewerbsfähigkeit zu nutzen; ebenso kann nur durch verbindliche Zusammenarbeit effektive Kommunikation der Prozesse bewirkt werden (z.B. durch „Gütesiegel“ o.ä.), um erwünschte Marketing- bzw. Mobilisierungseffekte zu erzielen. Gleichzeitig erweisen sich derartige Strukturen als flexibel genug, um für jeden einzelnen Akteur innerhalb eines gemeinsam festgelegten Rahmens sinnvolle Lösungen anzustreben.

Diskussionspunkte/Leitfragen

- Qualitätssicherung und Netzwerke: Anforderungen, Modelle, Potenziale, Erfolgsfaktoren
- Qualitätssicherung im Netzwerk: Abläufe, Synergien, Konflikte
- (Gemeinsame) Definition von Qualität: Bezugsebenen, Akteure, Formen
- Qualität aus Sicht der Nachfragenden: Was ist entscheidend für eine sinnvolle Auswahl?
- Qualitätsmanagement, Controlling und Berichtswesen – Zielsetzungen, Indikatoren, Rückmeldungen; mögliche Netzwerk-Dienstleistungen
- Qualitätsentwicklung als strategisches Management: Qualitätsmanagement zur Sicherung der eigenen Zukunftsfähigkeit; Supportstrukturen im Netzwerk
- Regionale Qualitätszirkel und Gütesiegel: Wirkungen für Nachfrager, Anbieter und Regionen
- Qualität der Netzwerkprozesse: Zertifizierung von Netzwerken?
- Bedeutung der europäischen Aktivitäten für regionale Partnerschaften: Indikatoren, Kriterien, Standards; europäischer Rahmen, Werkzeuge

Szenarien

Szenario I

Michaela Müller ist 36 Jahre alt. Ihre Bildungs-Laufbahn ist bisher sehr gut verlaufen: Abitur, Banklehre, Studium der Biologie, Promotion mit 29 Jahren abgeschlossen. Danach hat sie zweieinhalb Jahre in einem pharmazeutischen Unternehmen gearbeitet, das letzte Jahr davon im Controlling. Mit der Geburt ihrer ersten Tochter ist sie in Erziehungsurlaub gegangen: Jetzt, viereinhalb Jahre später, geht auch ihr zweites Kind in den Kindergarten und sie will wieder beruflich einsteigen.

Leider muss sie feststellen, dass ihre zertifizierten (naturwissenschaftlichen) Kompetenzen mittlerweile als veraltet gelten, während ihre (fachfremde) Arbeit im Controlling zwar Interesse weckt, aber nicht angemessen dokumentiert ist.

Michaela Müller sucht nach einer Bildungsmaßnahme, mit der sie ihre im Arbeitsalltag erworbenen betriebswirtschaftlichen Kenntnisse auffrischen, erweitern und belegen kann, um sich in diesem Feld erfolgreicher bewerben zu können.

Sie findet eine ganze Reihe von Angeboten betriebswirtschaftlich orientierter Fortbildungen. Doch für welches Angebot soll sie sich entscheiden? Michaela Müller hat viele Fragen:

Wie kann sie seriöse Anbieter mit fairen Geschäftspraktiken und transparenten Kosten erkennen? Gibt es eine Praxiskombination, die den beruflichen Wiedereinstieg erleichtert? Wer ist methodisch-didaktisch auf dem neusten Stand und bietet Kurse, die zu ihren Lernpräferenzen passen - und auch zu den Umständen ihres Alltags? Welche Angebote sind inhaltlich an betriebsrelevanten Problemen orientiert? Welche Zertifikate und Bestätigungen sind bekannt und anerkannt? Und welche Maßnahme werden von der Arbeitsverwaltung anerkannt und eventuell gefördert?

Michaela Müller lässt sich von der Lernenden Region ihrer Heimatstadt beraten. Dort erfährt sie, dass alle Anbieter von Weiterbildung, die in diesem Netzwerk organisiert sind, sich zur Einhaltung von qualitativen Mindeststandards verpflichtet haben. Damit ist die Frage nach Seriosität erstmal geklärt.

Darüber hinaus weisen eine Reihe von Unternehmen auf Qualitäts-Zertifikate hin: Michaela erfährt, dass diese Anbieter ständig an der Verbesserung ihres Angebots arbeiten. Bildungsträger, die das Zertifikat Iqw (lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung) erworben haben, handeln nach einem selbst entwickelten und festgeschriebenen Leitbild gelungenen Lernens. Auch viele andere Fragen, die Michaela beantworten muss, werden von Iqw und anderen Modellen der Qualitätsentwicklung berührt. So findet sie an vielen Stellen Informationen, die ihr bei der Entscheidungsfindung wirklich helfen können.

Szenario II

Gundula Bauer leitet einen Weiterbildungsanbieter in Mittelhessen. Sie ist 53 Jahre alt und als Pädagogin in verschiedensten Zusammenhängen äußerst erfahren. Die Leitung der Einrichtung mit derzeit etwa 30 fest angestellten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen übt sie seit vier Jahre ohne große Probleme aus. Aber bisher sichere Aufträge von Renten-versicherungs-trägern und vor allem von der Arbeitsverwaltung brechen in absehbarer Zeit weg. Zugleich greift unter ihren Angestellten große Unruhe um sich, die die bisher sehr positive Arbeitsatmosphäre stark belastet und jede Anregung und Neuerung zu verhindern scheint. Auch die meisten ihrer Konkurrenten, die sie ganz gut kennt und mit denen sie bisher ganz gut auskam, sind mittlerweile ziemlich unter Druck; viele lassen kaum noch mit sich reden und versuchen zunehmend aggressiv, Mitbewerber auszusteichen, oft genug durch extrem niedrige Preise.

Gundula Bauer trifft sich mit ihren Kollegen auf einem der regelmäßigen Netzwerktreffen. Dort werden die gemeinsamen Probleme diskutiert. Ein ebenfalls anwesender Unternehmer beschreibt, wie sich in seiner Branche durch eine Qualitätsvereinbarung aller Konkurrenten der gesamte Markt vergrößern ließ. Dieser Weg erweist sich auch für Gundula als praktikabel: Durch die Verpflichtung auf Mindeststandards können alle Konkurrenten mehr Lerner und Lernerinnen, vor allem aber auch mehr Betriebe für Bildungsmaßnahmen gewinnen.

Das allein reicht aber nicht. Gundula muss im eigenen Haus Veränderungen erwirken, und dafür auch noch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gewinnen. Für sie kommt der Anstoß von außen: Der Verband, dem sie angehört, gibt für alle Mitglieder verbindlich eine moderne, lernerorientierte Zertifizierung vor. Die Bekanntgabe dieser Entscheidung samt Einberufung der ersten Mitarbeiterversammlung weckt erwartungsgemäß wenig Begeisterung. Aber schon bald zeigt sich, dass die Gelegenheit zur Rückmeldung nach dem anfänglichen Widerstreben ein konstruktives Miteinander auslöst. Die Diskussion eines gemeinsamen Leit-bildes hilft dabei, bislang eher zusammenhangslose Entscheidungen Einzelner sinnvoll zu verbinden, und die Suche nach den eigenen Stärken und Erfahrungen hilft dabei, neue Ideen zu entwickeln, neue Kunden zu gewinnen.

Szenario III

Herbert Wimmer ist Wirtschaftsdezernent in einem ländlichen Kreis in Mecklenburg. Er ist stark um die Ansiedlung neuer, zukunftsträchtiger Betriebe bemüht, da die großen Arbeitgeber der Region abgebaut sind. Wenn er mit potenziellen Investoren spricht, kann er auf die günstige Lage seiner gut angebundenen Region hinweisen und vor allem auf günstige Immobilien und Fördermöglichkeiten. Doch meistens fürchten die von ihm favorisierten Unternehmen, in seiner Region nicht ausreichend qualifizierte Arbeitnehmer finden zu können.

Herbert Wimmer kann mit Unterstützung des regionalen Netzwerks der Lernenden Region die Anbieter von beruflicher Bildung dafür gewinnen, sich zu einem Qualitätszirkel zusammen zu schließen. „Bildung aus der Region“ wird als gemeinsames Siegel betrieben, alle verpflichten sich zur Einhaltung von Mindeststandards. Viele Anbieter arbeiten derzeit sogar an weiteren Zertifizierungen, etwa nach ISO oder LQW 2. Die Bedeutung von Zertifikaten kennen viele Unternehmer aus der eigenen betrieblichen Praxis. Für Herbert Wimmer ist das ein gutes Argument, wenn er Unternehmen versichert, dass in seiner Region jeder Qualifizierungsbedarf schnell und gut befriedigt werden kann.

Zusammenfassung der Beiträge

► PETER WILSON

Messung der Qualität der Bereitstellung von Lebenslangem Lernen: Erkenntnisse aus England.

Seit Anfang der 80er Jahre wurden im Bereich des nachschulischen Lernens im Vereinigten Königreich eine Reihe von Maßnahmen entwickelt, um die wichtigsten Protagonisten darin zu bestärken, dass die Qualität des Lernangebots gut ist. Diese Maßnahmen wurden schrittweise auf einen wachsenden Anteil von Lernenden im nachschulischen Bereich erweitert. Sie wurden in zunehmendem Maße auch zielorientiert gestaltet, indem sie mehr und mehr an die von der Regierung vorgegebenen Ziele gekoppelt wurden. Damit wurden die zur Qualitätssteigerung eingeführten Maßnahmen immer enger an die Verwirklichung dieser Ziele und damit auch an die fortlaufende öffentliche Finanzierung des Lernangebots geknüpft. In letzter Zeit wird allerdings der Sinn dieses „leistungsorientierten“ Qualitätssicherungsmodells für Lebenslang Lernende zunehmend hinterfragt.

In diesem Beitrag werden einige der Schlüsselmerkmale dieses Entwicklungsprozesses in den letzten 20 Jahren beschrieben und die Frage der Relevanz dieses Qualitätssicherungskonzepts für künftige Lernangebote aufgeworfen, die auf den individuellen Bedarf und auf den sich wandelnden Beschäftigungsbedarf im 21. Jahrhundert zugeschnitten sind. Es werden einige der Veränderungen der Qualitätssicherungsmaßnahmen im nachschulischen Bereich in den letzten Jahren aufgezeigt, und es wird angeregt, einige dieser geänderten Konzepte nunmehr auch umzusetzen, damit sie ihre Wirkung entfalten können. Dabei werden insbesondere die derzeitigen Entwicklungen der staatlichen Politik in Verbindung mit formalen Qualifikationen und weniger formalisierten Messungen des Erfolgs des Lebenslangen Lernens untersucht. Die in diesem Beitrag aufgezeigten Trends sind zwar für das gesamte Vereinigte Königreich von Belang, doch legt der Autor den Schwerpunkt in erster Linie auf Beispiele aus dem nachschulischen Bereich in England.

Peter Wilson, NIACE, Leicester, Vereinigtes Königreich, Peter.Wilson@niace.org.uk

► RAINER ZECH

Title of speech: Qualität von Bildung und Qualität der Bereitstellung der Bedingungen von Bildung

1. Zunächst möchte ich auf den Unterschied der Qualität von Bildung und der Qualität der Bereitstellung der Bedingungen von Bildung zu sprechen kommen. Dabei gehe ich davon aus, dass Bildung eine selbstgesteuerte Tätigkeit des Lernens von Subjekten ist, also von Bildungsorganisationen nicht erreicht, sondern nur unterstützt werden kann.
2. Danach werden einige Ausführungen zur Messbarkeit bzw. zur Möglichkeit der Evaluation von Lernerfolg bzw. gelungenem Lernen folgen.
3. In der dritten Abteilung werde ich kurz unser Modell der Lernerorientierten Qualitätstestierung (LQW) darstellen, um zu zeigen, wie wir das Problem lösen. Hier kann der Zusammenhang zum „European Reference Model“ mit seinen „Core Criterias“ hergestellt werden.
4. Schließlich will ich aufzuzeigen, wie wir im Rahmen von LQW bundesweite Netzwerkarbeit organisieren, um nicht nur die Qualität der einzelnen Bildungsorganisation, sondern die Qualität der Weiterbildungsbranche insgesamt verbessern zu helfen.

Rainer Zech, ArtSet® GmbH Hannover, Deutschland, zech@artset.de

LERNENDE REGION: LERNENDE METROPOLREGION HAMBURG► **BETTINA KASSBAUM****Kooperative Qualitätsentwicklung unter Wettbewerbern**

Der Beitrag widmet sich der Frage, unter welchen Bedingungen gemeinsame Qualitätsentwicklung unter konkurrierenden Bildungsträgern erfolgreich sein kann, welche Chancen und welche Herausforderungen damit verbunden sind. Im Projekt „Flexible Qualitätsentwicklung“ der lernenden metropolregion hamburg arbeiten 23 Bildungsträger gemeinsam an der Einführung von kontinuierlicher Qualitätsentwicklung in ihren Organisationen. Trotz enger werdender Märkte und steigender Konkurrenz bewerten die teilnehmenden Einrichtungen die gemeinsame Arbeit als Gewinn: die Zusammenarbeit erzeugt deutliche Synergieeffekte und das qualitative wie quantitative Benchmarking ermöglicht den Blick über den sprichwörtlichen Tellerrand. Dazu sind nicht nur ein gemeinsames Bezugssystem und gemeinsame Qualitätsinstrumente erforderlich. Es bedarf förderlicher Rahmenbedingungen sowie eindeutiger Kooperationsvereinbarungen, deren Einhaltung stetig überwacht wird. Kooperationsvorerfahrungen der Beteiligten sind dabei ebenso hilfreich, wie die Rolle eines Dachverbandes als „Kooperations-Agent“, der die Fäden zusammen hält und über die Einhaltung von Absprachen wacht. Die Erfahrung des Hamburger Projekts belegt: Ist die Vertrauensbasis erst einmal geschaffen, rückt Kooperation auch zu anderen Themen in den Bereich des Möglichen und Wünschenswerten. Über den Fokus Qualität hinaus, kooperieren die Beteiligten mittlerweile auch in anderen Feldern zum Wohle ihrer Kunden.

Bettina Kassbaum, lernende metropolregion hamburg, kassbaum@weiterbildung-hamburg.de

LERNENDE REGION: LERNENDE EU-REGION NIEDERRHEIN► **ALOIS BECKER****Qualitätssicherung aus Verbrauchersicht**

Die in den letzten Jahren geführte Debatte um Qualitätssicherung in der Weiterbildung war relativ einseitig, entweder aus dem Blickwinkel der öffentlichen Zuwendungsgeber oder der Anbieter von Weiterbildung geführt. Sie verengte sich auf die Fragestellung, welches System der Qualitätssicherung soll angewendet werden, freiwillig oder staatlich verordnet. Damit ist jedoch keine Produktqualität garantiert.

Die eigentlichen „Endverbraucher“ (Teilnehmende, Nutzer) sind jedoch mehr an praktischen Ergebnissen interessiert. Ihre Fragestellungen lauten: Welches Angebot und welche Einrichtung entspricht inhaltlich und organisatorisch meinen Vorstellungen; was erwartet mich; welchen Nutzen habe ich; welche Kosten entstehen, sind sie angemessen und die vertraglichen Rahmenbedingungen rechtlich einwandfrei. Die „Lernende EU-Region Niederrhein“ hat sich deshalb dafür entschieden, die Sicht des Verbrauchers in den Vordergrund zu stellen. In einem ersten Schritt wurden die bekannten und bereits veröffentlichten Checklisten des BIBB und des DIE für die Region übernommen und entsprechend publiziert. In einem zweiten Schritt versucht eine Arbeitsgruppe mit Unterstützung der Verbraucherzentrale NRW Kriterien für verbraucherfreundliche Geschäftsbedingungen (AGB) zu erarbeiten, die sowohl die Interessen der Nutzer als auch die unterschiedlichen Rahmenbedingungen der Weiterbildungsanbieter der Region berücksichtigt. Als Ergebnis soll eine „Muster-AGB“ veröffentlicht werden. Die Verbraucherzentrale NRW hat signalisiert, dass mit einem Vertragscheck die Teilnahmebedingungen der einzelnen Einrichtungen geprüft und „Verbraucherfreundliche Vertragsbedingungen“ attestiert werden können. Dieses Ergebnis kann dann von der geprüften Einrichtung als eine Art „Verbraucher-Gütesiegel“ öffentlichkeitswirksam verwendet werden. Dies führt zu mehr Transparenz des Angebotes in der Region und stärkt das Vertrauen der Nutzer zu den Anbietern. Dies trägt zu einer Stärkung der Netzwerk-Idee bei, sowohl bei den beteiligten Netzwerk-Partnern als auch in der Region selbst.

Alois Becker, Lernende EU-Region Niederrhein, lernreg@akademie-klausenhof.de

R3L: ReLL – REGIONAL NETWORK TO DEVELOP LIFELONG LEARNING STRATEGIES► **WALTER KUGEMANN**

„Qualität“ ist ein Begriff, der positiv, präzise und für jedermann unmittelbar überzeugend klingt.

Wer könnte schon etwas an „Qualität“ aussetzen haben?

„Qualität“ in Verbindung mit „allgemeiner und beruflicher Bildung, Qualifizierung von Menschen und Regionen, Lebenslangem Lernen“ löst – einem Pawlowschen Reflex gleich – einen „Aha“-Effekt aus.

Wo liegt also das Problem?

Im Rahmen der allgemeinen und beruflichen Bildung – vielfältig, mit komplexen, unklaren und sensiblen Bereichen – gehören Konzepte und die Praxis rund um Fragen der Qualität sicherlich zu den kontroversesten Fragen überhaupt, die sich nicht klar voneinander abgrenzen lassen, wenn es um konkrete Maßnahmen, Verfahren oder Ziele geht.

Bei Berücksichtigung der regionalen Ebene nehmen die Komplexität, aber auch die Chancen und die Herausforderungen im Zusammenhang mit Qualität zu. In diesem Beitrag wird versucht, diese Thematik aus unterschiedlichen und hoffentlich komplementären Gesichtspunkten aus zu strukturieren:

- Der strategische Qualitätsansatz insgesamt, der anhand des Strategieprojekts und Qualitätsprogramms SEEQUEL als eine Initiative im Bereich des E-Learning dargestellt wird, und
- der Gesichtspunkt der Analyse der regionalen Politik im Bereich des Lebenslangen Lernens, die durch das ReLL-Projekt veranschaulicht wird.

Auf der Grundlage der SEEQUEL-Analyse und des strukturellen Qualitätsmechanismus, in dem die „Qualitätsansichten“ der Beteiligten anhand ihrer Rollen, Wertesysteme und Tätigkeitsbereiche sowie die Qualitätsfelder anhand des Lernkontextes, des Lernprozesses und der Lernergebnisse (und deren vielfältiger Wechselwirkungen) beschrieben werden, wird das Konzept der „Qualität“ als ein äußerst differenziertes Bündel beweglicher Ziele, die in ihrem komplexen Gesamtzusammenhang gesehen werden, zusammen mit dem sich daraus ergebenden Bedarf an einem ständigen, offenen, flexiblen und gut strukturierten „Qualitätsdialog“ einschließlich aller Protagonisten und Werte für einen bestimmten Kontext dargestellt.

Dies wird auf den spezifischen Kontext der Regionen und auf deren Regionalpolitik und Entwicklungsdynamik auf dem Weg zu Lebenslangem Lernen und zum Entwicklungsprozess einer Lernenden Region übertragen. Die Strukturen dieses Qualitätsdialogs in einer bestimmten Region werden anhand des SEEQUEL-Mechanismus beschrieben. Aufgrund des konzeptuellen, innerhalb von ReLL entwickelten Rahmens werden diese Dialoge, ihre Teilnehmer, Ziele und spezifischen Schwierigkeiten auch auf die subregionale, lokale und individuelle Ebene projiziert. Es werden Beispiele für besondere regionale Erfahrungen angeführt sowie dafür, wie diese Dialoge erfolgreich eingeleitet, gepflegt und effizient für die Integration von Qualitätsprozessen über den kleinen, begrenzten Rahmen von Pilotprojekten hinaus eingesetzt werden können.

Ferner werden Beispiele zu den Chancen und Problemen von Qualitätsdialogen aufgezeigt, die eine Region an Einheiten auf einer „höheren Ebene“ koppeln, wie z. B. die nationale, europäische und globale Ebene. Auf die Beziehungen zwischen den allgemeinen politischen Zielen einer Region, den Konzepten zur Profilierung einer Region anhand ihrer besonderen Stärken einschließlich ihres bildungspolitischen Erbes und dem Verhältnis zu besonderen regionalen Netzwerken und den Qualitätsmechanismen, die auf solche besonderen Situationen Anwendung finden, soll ebenfalls eingegangen werden. Die Beispiele stammen aus Regionen wie Veneto, Emilia Romagna, Campania, Andalusien, Poitou – Charantes, Wales usw., je nach den Wünschen der Panelteilnehmer. Für ausführliche Informationen und im Hinblick auf den Dialog wird auf geeignete Links verwiesen. Spezielle Fragen sind innerhalb oder außerhalb des Panels ausdrücklich erwünscht, und Interessenten an weiter gehenden Informationen sind herzlich willkommen.

Walter Kugemann, ReLL – Regional Network to Develop Lifelong Learning Strategies, Erlangen, Deutschland, w.kugemann@fim.uni-erlangen.de

Arbeitsgruppe Nr. 04

Entwicklung neuer

Lernwelten und Lernorte

Einleitung

Der Beitrag von Netzwerken zur Schaffung neuer Lernwelten

Die erfolgreiche Umsetzung des lebenslangen Lernens geht mit einem grundlegenden Wandel im individuellen, professionellen, institutionellen und gesellschaftlichen Verständnis des Lehrens und Lernens einher.

In diesem Zusammenhang sind die klassischen Lernformen in Schule,¹ beruflicher Ausbildung, Hochschule und Weiterbildung zwar weiterhin relevant, ein stärker selbst gesteuertes, informelles Lernen im Alltag, am Arbeitsplatz, in der Familie und in der Freizeit nimmt jedoch an Bedeutung zu. Im Zuge dessen ist eine neue kulturelle Haltung gefragt, die das Lernen in die Lebenszeit einbezieht und die Entwicklung eines neuen Lernprinzips ermöglicht, bei dem Eigenverantwortung und Selbststeuerung einen besonderen Stellenwert erhalten.

Vernetzung heißt das Schlüsselwort, mit dessen Hilfe ein solches Lernprinzip entstehen soll, indem ein Innovationsimpuls in die Entwicklung neuer Lernwelten und Lernorte gegeben wird.

Auf europäischer Ebene wird der Verbesserung von Lernstrategien durch die Vernetzung von Regionen vor allem mit Blick auf die Förderung des regionalen Wirtschaftswachstums, der sozialen Eingliederung und der Einbeziehung der Bürgerinnen und Bürger in das gesellschaftliche Leben bereits seit dem Jahr 2000 im Rahmen der Lissabon-Strategie eine besondere Bedeutung beigemessen.²

Dabei hat sich für die Entwicklung und Organisation einer neuen Lernkultur vor allem die regionale Ebene als geeignet erwiesen, da erst durch die Vernetzung von relevanten Akteuren und Institutionen einer Region das Potenzial entsteht, einen umfassenden Lernprozess über die Lebenszeit der Menschen zu realisieren.

Im Rahmen der europäischen Initiative R3L (Regional networks for Life-Long Learning) und des bundesdeutschen Förderprogramms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ haben sich regionale Netzwerke gebildet, in denen mit neuen Formen der Zusammenarbeit neue Wege des Lernens entwickelt und erprobt werden sollen. Indem auf regionaler Ebene die Verzahnung der Bildungsangebote organisiert wird und Bildungsprozesse mit Blick auf gesellschaftliche, kulturelle und wirtschaftliche Entwicklungen besser zwischen den Akteuren abgestimmt werden können, entstehen „neue Lernwelten“, die sich zu einem zentralen Themenbereich für die Ausgestaltung einer zeitgemäßen und zukunftssträchtigen Lernkultur entwickeln.

¹ Council resolution of 25 November 2003 on "Making school an open learning environment to prevent and combat early school leaving and disaffection among young people and to encourage their social inclusion". OJ C 295 of 5 December 2003.

² Für weitere Informationen über die Initiative „Education & Training 2010“ einschließlich der Entwicklung neuer Lernwelten sowie zur Schaffung von Lernanreizen im Bereich Bildung und Ausbildung, siehe Website: http://www.europa.eu.int/comm/education/policies/2010/et_2010_en.html

E-Learning als Schlüssel für innovative Lernarrangements?

Neue Lernwelten erfordern innovative Lernformen und Lernarrangements. Diese werden in einer veränderten Bildungslandschaft, die lebenslanges Lernen in den Mittelpunkt ihrer Strukturen und Ausprägungen stellt, in vielen Punkten von den etablierten Formen des Lehrens und Lernens abweichen: Während in traditionellen Lernwelten die realen Räume wie Klassenzimmer, Bibliothek etc. eine starre organisatorische Umgebung für Kommunikationsbeziehungen und –prozesse bilden, haben neue Lernwelten auch eine virtuelle Dimension und erlauben flexible, zeitunabhängige Bildungsszenarien. Daher sind organisatorische, ökonomische, technische, inhaltliche und pädagogisch-didaktische Fragestellungen auf dem Weg zu individualisiertem, selbst gesteuertem, modularisiertem und passgenauem Lernen an unterschiedlichen Orten, zu lösen.

Innovationen im Bereich des Lehrens und Lernens werden gegenwärtig vor allem durch das Potenzial von IKT und E-Learning vorangetrieben. Die neuen Medien haben sich binnen weniger Jahre zu einem festen Bestandteil der Wissens- und Kompetenzvermittlung, insbesondere im Fort- und Weiterbildungsbereich, entwickelt, da sie mit ihrer Vielfalt den neuen Anforderungen seitens der Lerner an geeignete Methoden und flexible Welten des Lernens begegnen. Diese neuen Möglichkeiten des Lernens entstehen aber nicht nur im Hinblick auf Mobilität und Flexibilität, sondern auch in ökonomischer Hinsicht, und nicht zuletzt als methodisches Novum auf dem Weg in neue Welten des Lernens.

In diesem Zusammenhang können regionale Bildungsnetzwerke als Kooperationsmodelle zwischen unterschiedlichen Akteuren strukturell möglicherweise besonders geeignete Voraussetzungen für einen sinnvollen Einsatz von E-Learning im Rahmen des lebenslangen Lernens mitbringen. Vor allem in ökonomischer Hinsicht, aber auch mit Blick auf die Lernqualität können kleine und mittlere Bildungsanbieter vielleicht gerade in Netzwerken von den Möglichkeiten profitieren, E-Learning mit innovativen didaktischen Konzepten wie den Blended-Learning-Ansätzen in immer neuen Formen bedarfsgerecht, passgenau und lernerorientiert zu verknüpfen.

Neue Lernwelten in Selbstlernzentren

Wenn das Lernen zu einem selbstverständlichen Bestandteil eines aktiven Lebens in allen Stationen des Lebens werden soll, dann darf es nicht nur an den bekannten und formell strukturierten „Bildungs-Orten“ stattfinden. So bekommt der Arbeitsplatz als Lernort eine immer größere Bedeutung – das reicht vom Büro bis hin zu Arbeitsplätzen an Montagebändern in Industriebetrieben, an denen lebenslanges Lernen stattfindet. Selbst Schauplätze, die früher ausschließlich Freizeitaktivitäten zuzuordnen waren, entwickeln sich immer mehr zu Lernorten.

Daneben entstehen aber auch ganz neue Plätze des Lernens, wie Selbstlernzentren, die als Fitnesscenter für den Kopf die Vielfalt der Lernwelt-Konzepte bereichern. In den Selbstlernzentren, die im Rahmen von regionalen Kooperationen entstanden sind, laufen die Möglichkeiten und die Bedürfnisse der Netzwerkakteure an einem Ort zusammen. Dadurch entstehen regional geprägte Selbstlernzentren, die eine Lernwelt mit spezifischen und passgenauen Lernarrangements bilden können, die auf den Bedarf der lernenden Menschen in der Region abgestimmt sind: Kleine und mittlere Unternehmen haben damit die Möglichkeit, einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter passgenau und zeitnah so zu qualifizieren, wie es ihrem momentanen Bedarf entspricht, sei es mit Hilfe der Softwareangebote des Selbstlernzentrums oder aber mit eigenen Produkten, indem einzig die Lern-Infrastruktur des Selbstlernzentrums in Anspruch genommen wird. Aber auch für den einzelnen Selbst-Lerner sind im Selbstlernzentrum alle Möglichkeiten gegeben, sowohl interessen- als auch bedarfsorientiert zu lernen. Dies gelingt aber vor allem dann, wenn sich über regionale Kooperationen geeignete Netzwerkstrukturen bilden, die ein erfolgreiches Arbeiten eines Selbstlernzentrums in der Region ermöglichen, denn die Art der Strukturen, in die ein Selbstlernzentrum eingebettet ist, sind von großer Bedeutung für die Akzeptanz und den Erfolg einer solchen Lernwelt.

Bildungscoaching an neuen Lernorten

Neue Lernwelten verändern das Lernen und damit auch die an Lernprozessen beteiligten Menschen. Im Rahmen dieser Veränderungen zeichnet sich eine Rollenverschiebung und –ausweitung ab: Die klassische Frontal-Situation herkömmlichen Lernens – eine Lehrperson instruiert eine Gruppe Lernender – entwickelt sich immer mehr in die Richtung eines „selbst bestimmten“ und „selbst gesteuerten“ Lernens, in denen die Lernenden alle Parameter ihres Kompetenzerwerbs selbst bestimmen können und dies künftig auch können sollen und müssen. Das bedeutet aber auch, dass eine hohe „Lernkompetenz“ auf der Seite der Lernenden erforderlich ist, um erfolgreich in neuen Lernwelten zu lernen. Eine solche Lernkompetenz kann jedoch nicht pauschal für jeden vorausgesetzt werden. Gerade Zielgruppen, deren Bildungsbeteiligung zu steigern ist, sind mit den aktuellen Begrifflichkeiten wie Lernen „in time“ und „on demand“ nicht vertraut und der Gefahr von Überforderung und Ausgrenzung ausgesetzt. Um dem entgegenzuwirken, müssen vor allem diese Lernenden in den Neuen Lernwelten begleitet und beraten werden. Damit ergeben sich künftig aber auch neue Anforderungsprofile für die Berufsrolle der Lehrenden: Die Weitergabe von Wissen liegt dann nicht mehr im Hauptaugenmerk eines Lehrenden. Soziale und pädagogische Komponenten der Beratung, Planung und Begleitung von Lernenden müssen schon bald einen prominenten Platz im Kompetenzspektrum von Lehrenden einnehmen. Nicht zuletzt die Tätigkeitsbezeichnung „Lehrender“ muss einer korrekten Berufsbezeichnung weichen: An die Stelle der früheren Lehrenden rücken so genannte Bildungscoaches, die im Idealfall Menschen auf ihrem lebenslangen Lernweg begleiten und vor allem an bildungsbiographischen Schnittpunkten individuell beraten und beim Auffinden neuer Bildungswege und Übergänge helfen.

Bildungscoaches werden so zu einem neuen Instrument in neuen Lernwelten, das allerdings aufwendig – sowohl in inhaltlich-organisatorischer als auch in finanzieller Hinsicht - zu installieren ist. Damit dies gelingt, sind auch hier Strukturen gefragt, mit deren Hilfe Bildungscoaching als wesentliches Element in ein ganzheitliches Lernwelt-Konzept implementiert werden kann. Im Rahmen regionaler Kooperationen könnte Bildungscoaching als ein modulares Angebot verstanden werden, das bedarfsgerecht entwickelt und flexibel eingesetzt werden kann, aber auch dem ökonomischen Hintergrund der regionalen Gegebenheiten gerecht wird.

Diskussionspunkte/Leitfragen

- Wie können bildungsbereichsübergreifende Zusammenarbeit und die Flexibilisierung von Lernzeiten, -phasen und -orten verbessert und verstetigt werden, damit neue Lernwelten entstehen?
- Wie werden die Lernwelten der Zukunft im Detail aussehen und realisiert werden können?
- Bieten regionale Bildungsnetzwerke besonders günstige strukturelle Voraussetzungen für die Entwicklung neuer Lernwelten?
- Wie können Bildungsbenachteiligte erfolgreich in neue Lernwelten integriert werden?
- Sind neue Lernwelten ohne E-Learning denkbar?
- Train the trainer und Bildungcoaching: Welche neuen Tätigkeitsfelder und Berufsrollen ergeben sich im Rahmen der neuen Lernwelten und welche Rolle spielen Netzwerke in diesem Zusammenhang?
- Welche Konzepte gibt es für Lernwelten des Lebenslangen Lernens?
- Welchen Einfluss haben regionale Kooperationen im Detail auf die Entstehung neuer Lernwelten?
- Wie kann in regionalen Bildungsnetzwerken ein Leben lang gelernt werden?

Szenarien

Szenario I

Karl (40) und Hannelore B. (38) leben mit ihren drei schulpflichtigen Kindern in Niedersachsen und bewirtschaften einen mittelgroßen landwirtschaftlichen Hof nach ökologischen Gesichtspunkten. Sie betreiben ihren Bauernhof aus Tradition – beide stammen aus Landwirtsfamilien - und aus Überzeugung. Als Landwirte haben sie sich auf Milch- und Fleischwirtschaft spezialisiert und bauen Gemüse an. Verkauft werden die Produkte im eigens eingerichteten Hofladen von Frau B., wobei auch schon mal die Kinder helfen. Das Geschäft mit den ökologisch angebauten Produkten läuft zwar nicht schlecht, doch bleibt nach Abzug aller Kosten nur wenig Geld zum Leben für die Familie übrig. Karl und Hannelore B. sind schon länger auf der Suche nach einem zusätzlichen Einkommensstandbein in der Landwirtschaft. In einer Postwurfsendung von der „Ländlichen Erwachsenenbildung“ liest Karl B. einen Artikel zum Thema „Erneuerbare Energien“ und erfährt von dem Berufsbild „Energiewirt“. Gerne würden sich die B's genauer informieren und vor allem erfahren, ob, wo und wie eine Fortbildung in diesen Bereich möglich ist, die mit der Arbeit auf dem Hof und der Familienarbeit kompatibel ist.

In einer niedersächsischen Lernenden Region ist ein Fortbildungskonzept zum Thema „Vom Land- zum Energiewirt“ erarbeitet worden. Die Ländliche Erwachsenenbildung führt als Projektpartner des Netzwerks mobile Informations- und Beratungsveranstaltungen in verschiedenen Gasthäusern der Region durch – Ort und Zeit müssen von den Landwirten angenommen werden.

Karl B. nimmt an einer solchen Veranstaltung teil und informiert sich über die Möglichkeiten, wie er und seine Frau die Fortbildung zum Energiewirt parallel zur Arbeit auf dem Hof absolvieren können. Das von der Lernenden Region entwickelte Blended-Learning Konzept bietet eine Lösung: Gelernt wird online am PC mit modular aufbereiteten Lernsequenzen zu frei wählbaren Zeiten daheim auf dem Hof - die technische Infrastruktur erlaubt auch auf dem Land den Einsatz. Teletutoren stehen als Lernbegleiter für Nachfragen und Leistungskontrollen zur Verfügung. So müssen nur wenige Präsenzveranstaltungen besucht werden, die – wie schon die Informationsveranstaltung – örtlich und zeitlich angepasst werden.

Szenario II

Frau M. ist Anfang Dreißig, Sachbearbeiterin und arbeitet Halbtags. Sie hat zwei schulpflichtige Kinder. Zunehmend wird in ihrer Firma Wert auf Kundenfreundlichkeit gelegt. Maria M. bekommt die Aufgabe, regelmäßig personalisierte Mailings und Serienbriefe an die Kunden zu senden. Sie verfügt über EDV-Grundkenntnisse, die sie sich autodidaktisch angeeignet hat, stößt aber bei dieser Aufgabe an ihre Grenzen. Da diesbezüglich nicht nur Frau M. dringenden Qualifikationsbedarf anmeldet, bietet die Firma den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zur Erlangung der notwendigen Qualifikation im Selbstlernzentrum in Offenbach, einem Teil der Lernenden Region. Hier wurde der Firma ein Konzept von selbst gesteuerter und gleichzeitig gecoachter Weiterbildung zu den benötigten Inhalten mit Hilfe von Lernsoftware angeboten. Die Bildungsdienstleistungen des Selbstlernzentrums Offenbach für Unternehmen reichen von der Organisation über die Verwendung eigener Software bis hin zur Unterstützung durch Branchenexperten. Außerdem werden den Lernenden Teilnahmebescheinigungen ausgestellt.

Herr B. ist 49 Jahre alt und ausgebildeter Bürokaufmann. Er hat aus gesundheitlichen Gründen mehrere Jahre nicht gearbeitet. Nachdem er vollständig genesen ist, plant er voller Tatendrang seinen Wiedereinstieg in das Berufsleben. Dazu muss er den in den letzten Jahren entstandenen Neuerungen, vor allem hinsichtlich der neuen Technologien in der Bürokommunikation begegnen. Hinzu kommt, dass die regional ansässigen Unternehmen auch international operieren und von Ihren Mitarbeitern ein gewisses Maß an Fremdsprachenkenntnissen erwarten. Herr B. verfügt aber lediglich über EDV-Grundkenntnisse, und dies auch nur in der Theorie, und seine Englischkenntnisse sind seit dem Ende der Schulzeit vor mehr als 20 Jahren verkümmert. Herr B. wünscht sich dringend eine Auffrischung seiner Sprachkenntnisse und möchte sich gleichzeitig im EDV-Bereich qualifizieren. Fündig wird er im Selbstlernzentrum Offenbach. Hier bekommt er die Möglichkeit, mit geeigneter Bildungssoftware seine Kenntnisse aufzufrischen und zu vertiefen. Gemeinsam mit einem Lernberater plant und gestaltet er einen auf seine Bedürfnisse zugeschnittenen Bildungsplan zur Erlangung der gewünschten Qualifikationen. Herr B. bestimmt die Lernziele, das Lerntempo, die Lernzeiten und den „Stundenplan“ selbst und möchte, sobald er seine Lernziele erreicht hat, im Selbstlernzentrum das Schreiben von Bewerbungen trainieren. An den spezifischen Lebens- und Lernsituationen der beiden Personen knüpft die Lernende Region Offenbach in ihrem Selbstlernzentrum mit einem Fortbildungskonzept an, das die unterschiedlichen Bedürfnisse, den jeweiligen Wissensstand der Teilnehmenden und ihr individuelles Lerntempo berücksichtigt.

Zusammenfassung der Beiträge

► CLAUDIO DONDI

Aufbau neuer lernunterstützender Welten auf individueller, organisatorischer und gesellschaftlicher Ebene: Welchen Beitrag kann die Regionalpolitik leisten?

Die Schaffung neuer Lernumfelder ist nicht nur und nicht in erster Linie eine Frage neuer Lernorte, sondern hat mit Lernbewusstsein, Lernprioritäten, Lernunterstützung, Zugang zu Lernmöglichkeiten und der Anerkennung von Lernerkenntnissen zu tun. Die Präsentation geht kurz auf drei verschiedene Ebenen bei der Konzeption und Umsetzung von Lernwelten ein: die Ebene der Mikroumsetzung bei den Menschen, ihren Familien und Gleichgesinnten; die Ebene der Meso-Umsetzung in Organisationen, Kommunen und Fachkreisen; und die Makro-Ebene des regionalen wirtschaftlichen und sozialen Umfeldes.

In der Präsentation wird insbesondere untersucht, welche Form eine Unterstützung annehmen kann, welche Rolle IKT spielen können, welche Form der Anerkennung auf den drei Ebenen notwendig ist und wie eine regionale Politik des Lebenslangen Lernens dies unterstützen kann.

Das Konzept des „E-Portfolios der Lernenden Region“, das im Rahmen des Projekts RELL entwickelt wurde, wird ebenfalls vorgestellt; es ist den „Anwärtern“ auf den Titel einer Lernenden Region nicht nur dabei behilflich, ihre Fortschritte auf dem Weg zu Philosophie und Praxis einer Lernenden Region zu dokumentieren, sondern dient auch dazu, den dort lebenden Bürgern und ansässigen Organisationen zu zeigen, wie Lernfortschritte zu einem der wichtigsten identitätsstiftenden Kriterien für eine Gesellschaft werden können.

Claudio Dondi, SCIENTER, Bologna, Italien, cdondi@scienter.org

► JAN H.G. KLABBERS

Voraussetzungen für die Schaffung effizienter interaktiver Lernumgebungen (Interactive learning Environments - ILEs)

In meiner Präsentation befasste ich mich mit dem Lebenslangen Lernen aus der Sicht des strategischen Personalmanagements sowie mit der Frage, in welchem Zusammenhang dieses zur Gesellschaft und zur Unternehmenspraxis steht. Normalerweise mangelt es den KMU an den Mitteln, Fähigkeiten und an der Motivation für eine professionelle Umsetzung des strategischen Personalmanagements und für ein angemessenes Angebot an allgemeiner und beruflicher Bildung für die Mitarbeiter, insbesondere angesichts des derzeitigen wirtschaftlichen und technologischen Wandels.

Daher schlage ich vor, regionale öffentliche/private Partnerschaften für Lebenslanges Lernen einzurichten, die hauptsächlich zwei Ziele verfolgen:

1. Möglichkeiten für strategisches Personalmanagement – Förderung von Netzwerken und Zusammenlegung (pooling) der Begabungen alter und junger Menschen;
2. Förderung der Kompetenzentwicklung über eine angemessene Konzeption und Nutzung von ILEs für die allgemeine und berufliche Weiterbildung.

Wenn die Konzeption solcher ILEs erfolgreich sein soll, müssen vier in enger Wechselbeziehung zueinander stehende Aspekte von Wissen berücksichtigt werden: explizites Wissen (kodiert); stillschweigendes (verborgenes) Wissen (verinnerlicht), „outillage mental“ (kulturelles Wissen), lokales Wissen (sozial konstruiert). Ich werde ausführlich auf diese Aspekte eingehen und Leitlinien für die Konzeption von ILEs vorstellen, die mit der Idee des Lebenslangen Lernens in Einklang stehen.

Jan H.G. Klabbbers, Universität von Bergen, Norwegen, Jan.Klabbbers@ifi.uib.no

LERNENDE REGION: APPOLONIUS!► **THOMAS SCHMIDT****Multimediales Lernen in der Großsiedlung – webwohner.de**

Großsiedlungen werfen in ganz Europa spezifische Probleme auf, die einfach durch das Zusammenleben, Lernen und Arbeiten einer Vielzahl von Menschen auf kleinem Raum entstehen. Dass durch den Einsatz neuer Technologien wie rückkanalfähiger Kabelnetze diese Grossiedlungen „plötzlich“ zu Innovationsträgern im Bereich des lebenslangen Lernens werden können, wird oft nicht bekannt.

In der Präsentation werden Erfahrungen und Ergebnisse in der lernenden Region Marzahn-Hellersdorf in diesem spezifischen Feld vorgestellt. Darüber hinaus werden die Möglichkeiten der Bündelung und Erweiterung der Aktivitäten unter dem Label „webwohner.de“ auf Grossiedlungen in ganz Berlin dargestellt. Möglichkeiten des Erfahrungsaustausches mit europäischen Partnerregionen werden aufgenommen.

„webwohner.de“ wird dabei ein Unterstützungsangebot für Kinder, Jugendliche, Eltern und Senioren, das die neuen Dienste im Bereich Kabelnetze in den Wohnungen der Grossiedlungen an unterschiedlichen Orten erlebbar werden lässt. Zusätzlich wird die bereits vorhandene Medienkompetenz von Jugendlichen genutzt, um neue (e)Lernprozesse in der Region zu genießen. Die Bedeutung von Ressort übergreifenden Netzwerken wird transparent dargestellt.

Thomas Schmidt, Appolonius! Lernende Region Marzahn-Hellersdorf, schmidt@helliwood.de

LERNENDE REGION: LERNENDE REGION OFFENBACH► **DORIS LENZ****Selbstlernzentrum Offenbach**

Das Selbstlernzentrum bietet allen lerninteressierten Bevölkerungsgruppen an PC-Arbeitsplätzen mittels Lernsoftware Möglichkeiten zum selbstgesteuerten Lernen, die zeitlich flexibel und nach individuellem Bedarf genutzt werden können.

Das vielfältige Angebot an Lernprogrammen für die allgemeine, schulische und berufliche Weiterbildung wird von Einzelpersonen sowie von Gruppen aus Schulen, Betrieben und Weiterbildungsinstitutionen genutzt. Zeitpunkt, Themen und Lerntempo bestimmen die Lernenden selbst. Von zentraler Bedeutung ist das Bildungskoaching durch qualifizierte Lernberater, die den Lernprozess begleiten und durch die Vermittlung von Lerntechniken unterstützen. Somit werden die Kompetenzen für eigenverantwortlich organisiertes lebenslanges Lernen gefördert. Anhand von Statistiken wird die Entwicklung der Nutzerfrequenz sowie die Nutzerstruktur verschiedener Zielgruppen dargestellt.

Hier wird deutlich, dass vor allem Menschen angesprochen werden, die aus verschiedenen Gründen konventionelle Bildungsangebote meiden, da sie etwa besonders schnell oder langsam lernen oder aufgrund ihrer privaten oder beruflichen Situation terminlich festgelegte Kursangebote nicht wahrnehmen können. Die Attraktivität und der innovative Charakter des SLZ hat dazu geführt, dass weitere Bildungsinstitutionen am Erfahrungsaustausch bezüglich des Lehr- und Lernkonzeptes interessiert sind. Der Transfer des Pilotprojekts als Good-Practice-Beispiel wurde bereits von verschiedenen „Lernenden Regionen“ nachgefragt. Durch die überregionale Vernetzung mit ähnlichen Projekten und die Unterstützung der Etablierung weiterer Selbstlernzentren leistet das SLZ als Multiplikator einen Beitrag für die innovative Entwicklung von Weiterbildung.

Doris Lenz, Lernende Region Offenbach, doris.lenz@selbstlernzentrum-of.de

R3L: ENLACE GENOVA► **GIANCARLO SINTONI****Schlüsselpersonen im Bereich des Lebenslangen Lernens**

Zwischen dem Bedarf an Lebenslangem Lernen auf lokaler Ebene und den Merkmalen des lokalen Kulturangebots besteht ein Zusammenhang; daher muss für jeden einzelnen Fall eine spezifische lokale Antwort auf diesen Bedarf gefunden werden.

Allgemein besteht Bedarf am Erwerb von Qualifikationen in den Bereichen Management, Marketing und Kommunikation und am Erwerb von Fähigkeiten zur Beschaffung von entsprechenden Mitteln; dies bedeutet, dass „Kultur auch eine nichtkulturelle Bildung“ sowie die Entwicklung von sektorübergreifenden Qualifikationen „erfordert“.

Bedeutung des informellen Lernens: Praktika gelten als die Möglichkeit schlechthin, um in einem speziellen Arbeitsumfeld „Wissen praktisch zu vermitteln“, „Lernorte und Orte, an denen praktisch gelernt werden kann“, miteinander zu verbinden und den Transfer von Kenntnissen und Know-how zu ermöglichen.

Kulturbetriebe sind im Entstehen begriffen, was die Einrichtung von auf die Bedürfnisse von Kulturbetrieben passgenau zugeschnittenen Ausbildungsgängen erleichtert (insbesondere für die üblichen Aktivitäten). Ein großer Teil der Kulturberufe wird von Freiberuflern ausgeübt, und die meisten Menschen entwickeln kulturelle Betätigungen freiwillig. Dies bringt einen neuen Ansatz in der beruflichen Bildung auf der Grundlage eines individuellen Zugangs zur allgemeinen und beruflichen Bildung sowie einen unstrukturierten Lernkontext mit sich.

Bei einem „Bottom-up-“ bzw. einem „partizipativen“ Ansatz ist ein effizienter, auf den Lernenden zugeschnittener Ansatz gewährleistet; damit kann sich jeder seine eigene „Lernwelt“ schaffen. Die Förderung des nicht formellen Lernens, etwa in Lernzirkeln, ist eine Möglichkeit, dafür zu sorgen, dass die Menschen bei der Wahl ihres persönlichen „Lernwegs“ mehr Verantwortung übernehmen und in stärkerem Maße selbstgesteuert lernen; damit können sie die zweifache Rolle von „Lehrer und Lernendem“ übernehmen.

Mit der Einrichtung einer „Kulturplattform“ können kritische Massen festgelegt werden, die dann als Ziel des Lebenslangen Lernens sowie aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen formuliert werden, Chancen für Lebenslanges Lernen bieten, das Augenmerk auf neu entstehende Probleme lenken, Benachteiligte integrieren, die lokale Zusammenarbeit anregen und den Austausch von Beispielen bewährter Praxis fördern könnten.

Giancarlo Sintoni, ENLACE Genova, Italien, sintonig@provincia.genova.it

Arbeitsgruppe Nr. 05

Strategien der
Einbindung von KMU
in regionale
Bildungsnetzwerke

Einleitung

Lebenslanges Lernen ist in einer modernen Gesellschaft ein Erfordernis über alle Lebensphasen des Individuums. Ein besonders wichtiger Ansatzpunkt für Prozesse des lebenslangen Lernens ist daher das Arbeitsleben. Lernangebote im Zusammenhang mit dem Arbeitsleben müssen jedoch immer auch die organisatorischen Gegebenheiten des Arbeitsplatzes berücksichtigen.

Unter diesen Aspekten sind Mitarbeiter von KMU eine besonders wichtige, aber auch herausfordernde Zielgruppe für Angebote zur Ermöglichung lebenslangen Lernens. KMU haben strukturelle Probleme, Personalentwicklung zu betreiben. Das Tagesgeschäft bindet die knappen Ressourcen. Stabsstellen, die sich des Themas annehmen können, sind – wenn vorhanden – unzureichend in das operative Geschäft eingebunden und agieren „von der Seitenlinie“. Zusammenarbeit mit großen Bildungsanbietern ist aus Zeit- und Kostengründen schwierig. Darüber hinaus ist das Führungspersonal von KMU häufig aufgrund seiner Ausbildung wenig sensibilisiert für Möglichkeiten und Notwendigkeiten einer systematischen Personalentwicklung. Die Intransparenz des Weiterbildungsmarkts kommt angesichts solcher Rahmenbedingungen besonders zum Tragen.

Aus dieser Problemlage ergibt sich der Bedarf für Bildungsdienstleistungen, die auf die strukturellen Probleme von KMU zugeschnitten sind. Die Anforderungen an Passgenauigkeit und Vereinbarkeit mit betrieblichen Abläufen sind hier besonders hoch.

KMU haben im Allgemeinen schlechte Erfahrungen mit Bildungsdienstleistungen gemacht, die ihnen von Anbietern ohne betriebliche Kenntnisse gewissermaßen „von der Stange“ angeboten wurden. Überdies sind viele Angebote, gerade beim häufig notwendigen Rückgriff auf E-Learning-Elemente, für einzelne KMU schwer finanzierbar.

Regionale Netzwerke aus Bildungsanbietern, Kammern, Wirtschaftsförderern und KMU können hier neue Lösungen anbieten. Vernetzung auf Seiten der KMU kann das Finanzierungsproblem minimieren. Die Kooperation zwischen KMU und Bildungsanbietern verringert für KMU die Intransparenz des Weiterbildungsmarkts und führt zu einer verbesserten Abstimmung von Angebot und Nachfrage. Bildungsdienstleister haben im Verbund Zugriff auf eine höhere Anzahl von Angeboten und sind bei funktionierender Kooperation in der Lage, maßgeschneiderte Produkte für die KMU zu entwickeln.

Natürlich stellt eine solche Personalentwicklung im Netzwerk die beteiligten Akteure neben den damit verbundenen Chancen auch vor neue Herausforderungen. Für beide Seiten – Anbieter und Nachfrager – ergeben sich aus solchen Vernetzungsbemühungen erhebliche Konsequenzen für die interne Struktur. Die KMU müssen in der Lage sein, Struktur und Strategie auf die Weiterqualifizierung des Personals abzustimmen. Die Bildungsanbieter kommen in einem solchen Innovationsnetzwerk mit Produkten „von der Stange“ schnell an ihre Grenzen. Produktentwicklung in Kooperation mit dem Kunden stellt neue Ansprüche an Flexibilität und Verlässlichkeit.

Diskussionspunkte/Leitfragen

- Formen der Ansprache: Vor dem Hintergrund der häufig schlechten Erfahrungen von KMU mit Weiterbildung sind intelligente Formen der Ansprache von KMU notwendig. Wie können regional verankerte Netzwerke von Bildungsanbietern Zugang zu den Entscheidern in KMU gewinnen? Inwieweit kann hier auf bereits existierende Netzwerkerfahrungen in der Region zurückgegriffen werden?
- Bedarfserhebung und Analyse: Die Erhebung des betrieblichen Bedarfs und die Analyse betrieblicher Abläufe sind wichtige Voraussetzungen, um den Unternehmen passgenaue Angebote machen zu können, die zu einer echten Verzahnung von Weiterbildung und Arbeitsleben führen. Wie können Netzwerke durch Arbeitsteilung zwischen den Anbietern und Herstellung von Vertrauen zwischen Anbietern und Nachfragern neue effektive Instrumente der Bedarfserhebung in KMU entwickeln?
- Qualifikation der Berater: Aus der Bedeutung der Analyse betrieblicher Bedingungen ergeben sich neue Anforderungen an die Qualifikation der Berater, die neben sehr guten Kenntnissen des jeweiligen regionalen Bildungsangebots auch über die Fähigkeit verfügen müssen, betriebliche Abläufe und Strukturen zu analysieren. Wie können Netzwerke die notwendigen Qualifikationen der Berater sicherstellen?
- Entwicklung maßgeschneiderter Lösungen: Die Entwicklung passgenauer Lösungen kann im Netzwerk einerseits durch eine enge und vertrauensvolle Kooperation zwischen den Anbietern bei der Zusammenstellung der Angebote geschehen. Andererseits wird es häufig notwendig sein, neue Produkte eigens zu entwickeln. Die Anforderungen an die Kooperation in horizontaler (Anbieter) und vertikaler (Anbieter – Nachfrager) Dimension sind hier besonders hoch. Wie finden Netzwerke hier zu effektiven Formen der Kooperation?
- Konsequenzen für die interne Organisation von Bildungsanbietern: Die Notwendigkeit, in Kooperation mit dem Kunden maßgeschneiderte neue Produkte zu entwickeln setzt Bildungsanbieter einem erhöhten Flexibilitäts- und Präzisionsdruck bei ihrer Entwicklungsarbeit aus. Wie reagieren Bildungsanbieter auf diesen Anpassungsdruck, der sich aus regionaler Netzwerkarbeit ergibt?
- Förderung von Unternehmertum. Wie können über Bildungsnetzwerke im Rahmen der allgemeinen und beruflichen Bildung Möglichkeiten für den Erwerb der für die Gründung und die Leitung eines Unternehmens erforderlichen Fertigkeiten geboten werden, so wie es die Schlussfolgerungen von Lissabon anregen?

Weiterführende Referenzen

- Implementation of “Education & Training 2010” work programme, working group “Making learning attractive and strengthening links to working life, re-search and society at large”, progress report, November 2003:
http://www.europa.eu.int/comm/education/policies/2010/objectives_en.html#mlearning

Szenarien

Szenario I

Herr Schmidt, 56, Geschäftsführer eines Druckereibetriebs, sieht sich einem grundlegenden Strukturwandel in seiner Branche gegenüber. Im klassischen Druckereibetrieb gehen die Aufträge seit längerem zurück. Durch seine vielfältigen Kontakte in der Branche ist er zu dem Schluss gekommen, dass sein Unternehmen nur durch einen tiefgreifenden Strategiewechsel seinen Erfolg sichern kann. Dieser Strategiewechsel beinhaltet das Umschwenken vom reinen Druckereibetrieb hin zum Mediendienstleister, der seinen Kunden vielfältige Dienstleistungen zur Verwaltung von Daten anbietet und damit seine Kompetenzen im Bereich der Druckvorstufe erheblich aus- und umbauen muss.

Neben erheblichen Investitionen in Hard- und Software und einer Umorganisation des Betriebs erfordert dieser Strategiewechsel auch ein neues Qualifikationsprofil des Personals. Herr Schmidt möchte daher die vorhandenen Mitarbeiter weiterqualifizieren. Er ist jedoch unsicher, welche Möglichkeiten es hierzu in seiner ländlichen Region gibt.

Hier hilft ihm das KMU-Beratungsbüro der Lernenden Region. Ein Beratungsteam der Lernenden Region sucht das Unternehmen auf, ermittelt die Kompetenzen der Mitarbeiter und entwickelt mit Herrn Schmidt aus den Unternehmenszielen den Weiterbildungsbedarf des Unternehmens. Das Netzwerk kann Herrn Schmidt ein abgestimmtes Angebot „aus einer Hand“ machen, obwohl eine Vielzahl unterschiedlicher Bildungsanbieter an den Maßnahmen beteiligt ist. Hier macht sich für Herrn Schmidt bezahlt, dass die Lernende Region als funktionierendes Netzwerk Konkurrenten zur Kooperation gebracht hat.

Durch die Beratung und die Angebote der Lernenden Region gelingt es Herrn Schmidt, den Strategiewechsel seines Unternehmens mit gut ausgebildeten Mitarbeitern zu meistern. Dabei konnte der betriebliche Strukturwandel ohne Entlassungen gestaltet werden, da das Qualifizierungsangebot der Lernenden Region eine passgenaue und bedarfsgerechte Weiterqualifizierung aller Mitarbeiter ermöglicht hat.

Szenario II

Hubert F. leitet ein Metall verarbeitendes Unternehmen in Thüringen. Als westdeutscher Unternehmer hat er vor 10 Jahren einen traditionellen Betrieb übernommen und vor der Pleite gerettet. Dabei musste er auch eine Reihe von Mitarbeitern entlassen. Für ihn war dabei selbstverständlich, dass er sich vor allem von seinen „älteren“ Mitarbeitern trennte, schließlich sind jüngere weniger krank, flexibel und dadurch für die dringend notwendige Modernisierung der Produktion aufgeschlossen.

Die Modernisierung ist er auch schon mutig angegangen, doch leider zeigte sich, dass seine verbleibenden jungen Angestellten gar nicht viel produktiver waren als die alten. Immer wieder fehlte bei Problemfällen Erfahrungswissen, oft standen die neuen Maschinen still wegen Defekten. Außerdem musste Hubert F. feststellen, dass die jungen dazu neigten, von selbst zu gehen – meistens in den Westen, wo sie sich bessere Perspektiven versprachen. Deswegen stellte Hubert F. viele seiner alten Mitarbeiter wieder ein. Doch die mussten jetzt natürlich geschult werden, um mit die modernen Maschinen bedienen zu können. Wie sollte das gehen? Die üblichen Seminare dauerten eine Woche und wurden nur in der Landeshauptstadt angeboten. Zudem zeigten die Mitarbeiter offene Unlust: In ihrem Alter noch einmal neu zu lernen – das empfanden sie als eine Zumutung.

Ein Bericht der örtlichen Zeitung brachte Hubert F. auf die örtliche „Lernende Region“. Schon zwei Tage später saßen zwei Berater des Netzwerks bei ihm im Büro. Sie kannten die Probleme von Unternehmen dieser Region und dieser Branche. So konnten sie gleich einen Lösungsweg vorschlagen: Die Schulung würde mit drei halben Tagen Präsenzveranstaltungen auskommen, der Rest sollte am PC und in der betrieblichen Kleingruppe geschehen. Und weil die Konkurrenten vor Ort auch Qualifizierungsbedarf hatten, würden die Präsenzveranstaltungen auch hier am Ort statt finden. Vor allem aber sollte die Qualifizierung speziell auf ältere Kollegen ausgerichtet sein: Die Trainer und Tutoren hatten eigens Fortbildungen besucht und sich methodisch und didaktisch auf die Lerngewohnheiten und –geschwindigkeiten Älterer eingestellt.

Zusammenfassung der Beiträge

► JOSEF SCHEFF

Zusammenarbeit zwischen kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) und Bildungs-, Beratungs- und Forschungseinrichtungen

Abgesehen von einer kleinen Gruppe von äußerst innovativen Unternehmen mit hohem technologischem Know-how, die in Marktnischen angesiedelt sind, sind kleine und mittlere Unternehmen (KMU) aufgrund ihrer begrenzten Kapazitäten im Hinblick auf Personal und Know-how im Allgemeinen auf die Zusammenarbeit mit externen Know-how-Fachleuten (zu denen auch „herkömmliche Know-how-Träger“ wie Bildungs-, Beratungs- und Forschungseinrichtungen, Ausbilder und Universitäten gehören) angewiesen.

Zur Steigerung ihrer Innovationstätigkeit und ihrer Ertragskraft bei der Zusammenarbeit mit Fachleuten ist die Qualität der Form der Zusammenarbeit zwischen den KMU und diesen Fachleuten – insbesondere in wirtschaftlich harten Zeiten – besonders wichtig. Diese Frage der Qualität des Produktangebots und der Zusammenarbeit gewinnt in der Europäischen Union zunehmend an Bedeutung, wobei das Schwergewicht auf Fragen der Qualitätssicherung in der Ausbildung liegt. Der Faktor Wissen ist im Geschäftsleben allerdings eine Ressource, der nur wenig Augenmerk zugewendet wird, was auf den Grad der Komplexität dieser Frage zurückzuführen ist. Die reaktive Personalentwicklung in den Unternehmen, das unangemessene Angebot an externen Know-how-Fachleuten für die KMU sowie die unzureichende Berücksichtigung der besonderen Einstellung von KMU gegenüber der Zusammenarbeit mit externen Know-how-Trägern stoßen auf massive Kritik. Vor diesem Hintergrund wurde im Raum Graz eine repräsentative Erhebung bei KMU (mit bis zu 250 Beschäftigten) sowie bei den in dieser Region tätigen Bildungs-, Beratungs- und Forschungseinrichtungen durchgeführt. Ausgehend von der Analyse der Angebots- und Nachfrageseite nach Know-how wurden die wichtigsten Kooperationsdefizite sowie Hinweise auf die Entwicklung innovativer Ansätze für eine Zusammenarbeit aufgezeigt.

Josef Scheff, Universität Graz, Graz, Österreich, josef.scheff@uni-graz.at

► PAULA KYRÖ

In Finnland gibt es insgesamt rund 225 000 Unternehmen, davon 99,8 % kleine und mittlere Unternehmen, die über 60 % der finnischen Arbeitskräfte beschäftigen. Eines der großen Probleme, mit dem wir uns in Zukunft auseinandersetzen müssen, ist das massive Ausscheiden der derzeitigen Besitzer kleiner Unternehmen aus dem Arbeitsleben. Um die Weichen für die Zukunft zu stellen, in der wir die Zahl der Unternehmer erhöhen und der neuen Generation bei der Übernahme von Familienunternehmen behilflich sein müssen, hat der finnische Bildungsrat neue kompetenzbasierende Studienabschlüsse für Unternehmer eingeführt. Dieses neue Ausbildungssystem ist für Erwachsene konzipiert, um ihnen eine flexible Möglichkeit zu bieten, ihre Kenntnisse, Qualifikationen und Erfahrungen im Rahmen von zugelassenen Kompetenzprüfungen nachzuweisen. Das System umfasst drei Stufen: berufliche Qualifikationen, berufliche Zusatzqualifikationen sowie fachspezifische Qualifikationen. Im Jahr 2002 haben 104 Unternehmer die Zusatzqualifikationsprüfungen und 14 die fachspezifischen Qualifikationstests bestanden. Die Zahlen steigen rasch an. Einrichtungen der Erwachsenenbildung spielen bei der Umsetzung dieses Systems eine maßgebliche Rolle. Kompetenzbasierende Qualifikationen bestehen aus Modulen, die sich nach den Aufgaben und Kernfunktionen in den einzelnen Berufen richten. Einrichtungen der Erwachsenenbildung bewerten die Qualifikationen und unterstützen diesen Prozess durch ein Angebot an solchen Lernmodulen. Damit können die Lernenden individuelle, maßgeschneiderte Lernpläne aufstellen und in denjenigen Qualifikationen gefördert werden, die sie erwerben müssen, um das erforderliche Kompetenzniveau zu erreichen. Die Prüfungen finden in den Firmen statt und erstrecken sich auf Themen wie Geschäftsplanung, Marketing usw.. Dieses innovative System hat sich bereits als äußerst erfolgreich erwiesen und ist möglicherweise auch für andere Länder geeignet.

Paula Kyrö, Universität von Tampere, Finnland, paula.kyro@dlc.fi

LERNENDE REGION: LERNENDE REGION – LANDKREIS EMMENDINGEN► **ANDREAS FELLER****Qualifizierung für, in und mit Kleinen und Mittleren Betrieben: Das Personalentwicklungskolleg (PE – Kolleg) der Lernenden Region – Landkreis Emmendingen.**

Das PE – Kolleg stellt durch seine unternehmensspezifische Herangehensweise, seine starke Praxisorientierung und seine den ganzen Betrieb betreffende Ausrichtung in vielerlei Hinsicht eine innovative, erfolgsversprechende und mittlerweile erprobte Qualifizierungsmaßnahme für KMU dar. Nach unterschiedlichen Akquisitionsmaßnahmen von Bildungsnetzwerkpartnern werden mit interessierten Betrieben individuelle Vorgespräche und Interviews zur Information, zur unternehmensspezifischen Bestandsaufnahme und als Bildungsbedarfshebungen geführt. Diese Gespräche garantieren im Vorfeld eine hohe Spezifikation der Inhalte der Kollegs und die Möglichkeit, den Ablauf der Kollegs in die organisatorischen Begebenheiten und in das Alltagsgeschäft der Unternehmen zu integrieren.

In fünf ortsnahen, zeitlich flexiblen und über eine Zeitspanne von ca. 5 Monaten durchzuführenden Workshops für Personalverantwortliche der Unternehmen werden dann gemeinsam mit den Trainern Themen und Schwerpunkte der teilnehmenden Unternehmen erarbeitet. Diese Themen werden in der Folge in vier Mitarbeiterseminaren weiter fortgeführt und sind von 2 – 3 direkten, diese Themen fokussierenden Prozessbegleitungen in den jeweiligen Betrieben flankiert. Die Kollegs setzen sich aus jeweils aus 8 – 12 Unternehmen unterschiedlicher Branchen zusammen, wobei jedes Unternehmen 2 Mitarbeiter in die Seminare entsenden kann. Ausschlaggebend für den Erfolg der Maßnahme ist neben der Kompetenz der Umsetzer, die enge Zusammenarbeit der Betriebe in den Kollegs sowie die enge Kooperation mit den Trainern und Bildungsanbietern. Spezialthemen können hierbei oft nur über ein Netzwerk der Anbietern befriedigt werden, ferner bedarf eine hohe örtliche und zeitliche Flexibilität der Angebote Netzwerkabsprachen und Synergieeffekten.

Andreas Feller, Lernenden Region – Landkreis Emmendingen, a.feller@landkreis-emmendingen.de

LERNENDE REGION: LERNLANDSCHAFT WARTBURGREGION► **DIETER NEUBAUER****Personalentwicklungsstrategien für KMU**

Im Rahmen der Projektgruppenarbeit „Fachkräftebedarfsentwicklung“ werden Fragen der Bedarfsentwicklung untersucht und zusammen mit KMU bearbeitet. Einerseits werden die konkreten Bedarfe der beteiligten KMU hinsichtlich der PE-Instrumente, im Sinne eines gebrauchsfähigen Werkzeugkasten, untersucht. Modellhaft werden in Pilotprojekten verschiedene PE-Instrumente erprobt, gleichzeitig tatsächliche Qualifizierungs- und Personalbedarfe (qualitative Bedarfe) erhoben; die Ergebnisse und Erfahrungen auch anderen Unternehmen zur Verfügung gestellt. Damit werden Fach- und Führungskräfte in KMU hinsichtlich strategischer Personalentwicklungsarbeit gestärkt. Grundlage für die neuartige Zusammenarbeit zwischen Bildungsanbietern ist eine „regionale Kooperationsplattform“ (Qualifizierungssystem), sie schafft neue Bildungs- und Anbieterstrukturen in der Region für bedarfsorientierte Qualifizierung. Im Rahmen der Bedarfsanalysen werden neue „Main-Skills“ isoliert, die für den Betrieb und den Arbeitnehmer als Schlüsselfaktor in seiner Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit gelten. Daraus werden neue Curricula designnd und verhandlungsfähige Angebote für KMU erarbeitet. In modularen Qualifizierungsprogrammen erproben nicht nur regionale Bildungsanbieter die Zusammenarbeit bei der Leistungserstellung, es kooperieren mehrere Unternehmen in Projekten bei der Auswahl von Arbeitnehmern, der Bereitstellung von betrieblichen Ressourcen (Ausbilder, Lern- und Arbeitsplätze), bei der späteren Übernahme bzw. Nutzung der Arbeitskraft (Timesharing, Personalpool). Das Projekt entwickelt die Voraussetzung (Plattform) dafür, dass KMU sich gegenseitig Leistungen anbieten.

Dieter Neubauer, Lernlandschaft Wartburgregion, neubauer@ll-w.eisenach.de

R3L: EDUC.A.NETWORK

► **ROSELLA BRINDANI**

Der Umbau der Wirtschaftssysteme und der Prozess des Lebenslangen Lernens

Die drei grundlegenden Ziele des Lebenslangen Lernens – lokale Entwicklung, soziale Eingliederung und persönliches Wachstum – sind für die Partner des EDUC.A-Netzwerkes ein hervorragender Ausgangspunkt, um die Beziehungen zwischen den Entwicklungsprozessen in industriellen Strukturen und den Strategien, die im Laufe eines Lebens bei Lernprozessen zur Anwendung gelangen, zu untersuchen.

Industriebezirke, regionale Produktivitätssysteme und kleine und mittelständige Industrieunternehmen, die in kleinen Gebieten mit homogenen und integrierten Produktionen konzentriert sind, unterliegen heutzutage tief greifenden Umwälzungen und Veränderungen. Daher unterscheidet sich auch der Wettbewerb heute von früheren Zeiten: er ist umfassender, härter und komplizierter geworden.

Aus „Know-how“-orientierten Produktionssystemen sind „Know-knowledge“-orientierte Systeme geworden.

Diese Entwicklung muss genau verfolgt und unterstützt werden, insbesondere in kleinen und mittelständischen Industriebetrieben, und zwar durch ein Umfeld, welches Industriebetrieben mit einer effizienten externen Vernetzung förderlich ist, da wir ansonsten nicht erkennen können, welche örtlichen Faktoren nicht unmittelbar mit der Wirtschaft in Zusammenhang stehen, jedoch nach wie vor von maßgeblicher Bedeutung für die industrielle Entwicklung sind.

Und hier haben wir es mit einem Phänomen zu tun, das fast schon als Paradoxon des Globalisierungsprozesses bezeichnet werden kann: die Verwurzelung des Wettbewerbs auf lokaler Ebene. In einem Gebiet konkurrieren die Systeme und nicht nur die einzelnen Unternehmen miteinander.

Von Technologien, Infrastrukturen und Finanzmitteln einmal abgesehen sind es das Sozialkapital sowie die Geschichte einer Region und einer Gemeinde, die den Unterschied ausmachen. Lebenslanges Lernen ist daher ein Instrument für ein System und für ein Gebiet zur Aufstockung und Förderung dieses Sozialkapitals.

Rosella Brindani, Educ.A.Network, Reggio Emilia, Italien, rossellabrindani@cspmi.it

Arbeitsgruppe Nr. 06

Der zentrale Stellenwert
des Monitoring bei der
Umsetzung des Lebens-
langen Lernens

Einleitung

Das laufende und zeitnahe Monitoring bzw. Controlling ist mittlerweile ein fester Bestandteil der Entwicklung von Projekten und Netzwerken geworden. Monitoring unterstützt das Management durch die Bereitstellung von zeitnahen Informationen und Vorschlägen für die Steuerung. Es informiert die Politik und die Programmteilnehmer darüber, welche Projekte in der Entwicklung sind, was dort geschieht, wo unterstützende und kritische Erfolgsfaktoren liegen und wie die Zielerreichung ist. Monitoring koordiniert die Planungen, zeigt Abweichungen zwischen dem Erreichten und dem Geplanten auf, weist auf Schwachstellen hin und ist bestrebt, dass Entscheidungen getroffen werden, diese Schwachstellen zu beseitigen.

Der Einsatz und das Verständnis von Monitoring und Controlling hat sich in den letzten Jahrzehnten grundlegend gewandelt: Während einst das Controlling an nicht hinterfragten, absoluten Zielen ausgerichtet wurde, richten sich die Systeme stets mehr an disponiblen und relevanten Zielformulierungen auf Ebene der Projekte. Zunehmend kommen die Erwartungen der „stakeholder“ ins Spiel. Controlling wird zu einem Prozess der Moderation und der Organisationsentwicklung.

Monitoring ist nur sinnvoll, wenn Ziele definiert sind und allen Beteiligten klar sind. Bei vielen Innovationsprogrammen, z.B. im Rahmen des Europäischen Sozialfonds, werden allerdings nur Oberziele vorgegeben und mögliche Wege vorgeschlagen. Die Konkretisierung liegt bei den Netzwerken und Projekten. Verbunden ist damit die Vorstellung der Politik, dass dort im Wege eines bottom-up Prozesses die für das jeweilige Umfeld optimale Lösung unter Nutzung des dezentral verfügbaren Wissens entwickelt wird. Besonders in Verbänden – gleich ob auf Basis öffentlicher Förderung oder privater Initiative – ist es allerdings schwierig, die autonomen Partner auf feste Ziele einzuschwören. Zielsetzungen, die nicht hinreichend operationalisiert sind, werden zum Teil jedoch genutzt um Eigeninteressen nachzugehen.

Vor diesem Hintergrund ist der Bedarf an Monitoringsystemen gewachsen, die für Projektnehmer und Netzwerke gültige und zuverlässige Informationen für die laufende Projekt- und Netzwerksteuerung liefern und Informationen für die Gestaltung neuer Strategien geben. Von Monitoringsystemen wird auch erwartet, dass sie Informationen über den Stand der Verwirklichung des europäischen Arbeitsprogramms „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ im Rahmen der Offenen Methode der Koordinierung beisteuern (http://www.europa.eu.int/comm/education/policies/2010/objectives_en.html#measuring).

Diskussionspunkte/Leitfragen

- Monitoring als Managementinstrument, als Medium der Reflexion und des Selbstmanagements von Innovationsprozessen

- Interregionales Benchmarking zur Verbesserung der Vergleichbarkeit und des Wettbewerbs der regionalen Netzwerke untereinander: Identifizierung der gemeinsamen Problemlage, Gegenüberstellung der einzelnen Lösungsmodelle, Identifizierung der besten Lösungen, Kosten-Wirkungsanalyse

- Entwicklung dezentraler Kennzahlensysteme, die unmittelbar in Beziehung zu den Netzwerk- bzw. Projektzielen und der regionalen Ausgangslage stehen (z.B. Balanced Score Cards)

- Standards und Kennzahlenpyramiden, die sowohl auf Ebene der Projekte und der Netzwerke wie auch auf Ebene der Programme Auskunft über die Erreichung der jeweiligen Zielbündel geben (Möglichkeiten eines Konzerncontrollings)

- Monitoring zur Qualitätssicherung in der Projektarbeit und damit als mögliche Grundlage zur Zertifizierung von Verfahrensabläufen und Organisationsformen

- Internationale Standards im Monitoring

Zusammenfassung der Beiträge

► JEAN GORDON

A. Die vier großen Fragen, die man sich bei allen öffentlich geförderten Projekten stellen muss:

Hat es sich gelohnt? Es ist zu prüfen und zu beurteilen, ob sich die Aktivitäten sowie die Ergebnisse für alle Partner und Begünstigten gelohnt haben. Was könnten wir anders machen? Dabei geht es um: Ergebnisse, Umsetzung und organisatorische Fragen.

Wurde das Geld sinnvoll ausgegeben? Prüfen Sie die Verwendung der öffentlichen Gelder. Ist etwas dabei herausgekommen? Beurteilen Sie die Beiträge zu künftigen Entwicklungen und die Auswirkungen auf die Systeme, in deren Rahmen die Arbeiten erfolgten. Dabei geht es um: die Produkte und die Auswirkungen der Aktivitäten. Wollen wir wieder einmal zusammenarbeiten, und weshalb? Prüfen Sie die Machbarkeit, die Frage, ob dies überhaupt erstrebenswert ist, sowie die Bedingungen für die Fortsetzung der Zusammenarbeit. Inwieweit hat der Aufbau einer Partnerschaft zu den Ergebnissen beigetragen? Hier geht es um: Prozesse, Verbreitung und Nachhaltigkeit.

B. Einige Fragen, die sich dahinter verbergen ...

Weshalb sollten wir uns überhaupt die Mühe machen, das Projekt zu bewerten? Entwicklung einer Bewertungsstrategie und Wahl der Ansätze: intern/extern; Selbstbeurteilung. Was steckt hinter dem Fachjargon? (Beispiel: Nachweis der Schaffung von Mehrwert, Multiplikatoreffekt, Beitrag zu den Auswirkungen, Verbreitung der Ergebnisse, Benchmarks usw.). Gleichgewicht zwischen Quantität und Qualität. Qualitative Ansätze und typische Schwierigkeiten. Können wir die Auswirkungen „messen“? Ein klassischer Ansatz – funktioniert das? (Untersuchen Sie die Aktivitäten, die ausgewählt wurden, um die Projektziele zu erreichen, und bewerten Sie die Ergebnisse; Beiträge zu einem „transnationalen“ Ansatz zur Festlegung von politischen Maßnahmen und für die Praxis; Schwierigkeiten, die aufgetreten sind, und Lösungen im Rahmen eines Pilotprozesses; Grad der „Zufriedenheit“ aller Parteien beim Aufbau von effizienten Partnerschaften; Prozesse der Zusammenarbeit usw.) Worin liegt der Unterschied zwischen Überwachung, Bewertung und Prüfung? Was versuchen wir normalerweise zu unternehmen? Kann eine Bewertung einen Beitrag zur Nachhaltigkeit leisten?

Jean Gordon, European Institute of Education and Social Policy, Paris, Frankreich, Jean.Gordon@dauphine.fr

► MICHAEL OSBORNE

Monitoring

Die Existenzberechtigung des Projekts „R3L-Indikatoren“ lag darin begründet, dass wir den unterschiedlichen Beteiligten in der Region Mittel und Möglichkeiten an die Hand geben mussten, um ihren Fortschritt selbst überprüfen zu können. Dies setzte notwendigerweise voraus, dass Verfahren zur formativen Evaluierung geschaffen und Bezugsgrößen (Benchmarks) zur Überwachung und Messung der Leistung zur Verfügung gestellt werden mussten. Im Rahmen anderer Projekte wurde früher bereits Ähnliches geleistet (siehe Longworth 2000), und Organisationen innerhalb und außerhalb der EU haben Indikatoren zur Bewertung einer Lernenden Stadt bzw. Region entwickelt (siehe beispielsweise OECD 2001). Dabei stellte sich eine ganze Reihe von Fragen. So könnten wir uns beispielsweise fragen, wie wir zu den Indikatoren kommen. Es gibt bereits eine Reihe von Qualitätsindikatoren und Bezugsgrößen für Lebenslanges Lernen (EC 2002a und b), und eine Reihe dieser Indikatoren, wie z. B. die Alphabetisierungsquoten von Erwachsenen, werden bei weltweiten Messungen zugrunde gelegt und tragen auch den kulturellen Besonderheiten Rechnung. Diese Arbeit zeigt jedoch im Großen und Ganzen, dass sich die Messung einiger der vorgeschlagenen Indikatoren sehr schwierig gestaltet (z. B. Teilnahme an der nicht formellen Bildung,¹ und dass die Länder in Europa in dieser Hinsicht nicht

¹ In Kanada befasst man sich derzeit im Rahmen der laufenden Arbeiten ebenfalls mit dieser Thematik; diese Arbeiten könnten für Europa als Beispiel dienen (siehe die Studien im Rahmen des Projekts "The Changing Nature of Work and Lifelong Learning in the New Economy: National and Case Study Perspectives" unter <http://wall.oise.utoronto.ca/research/040129CRIsurvey.pdf>)

einheitlich erfasst werden. Bei unserer Arbeit haben wir uns zwar bis zu einem gewissen Grade auch mit quantitativen Indikatoren befasst, die sich überwiegend auf Ergebnismessungen bezogen, doch haben uns auch Fragen des Prozesses und der Vernetzung interessiert. Mit anderen Worten, eine Messung des Erfolgs in der Lebenslang Lernenden Region könnte darin bestehen, wie die Beteiligten zusammenarbeiten, und in der Erkenntnis, dass es eine Vielzahl von Parteien aus formellen, nicht formellen und informellen Bereichen gibt, die am Prozess beteiligt sind. Darüber hinaus muss die Analyse auf das Aktionspotential auf der Grundlage des Zugangs zu Präzedenzfällen abgestimmt werden. Es ist kaum sinnvoll, Defizite aufzuzeigen, ohne machbare, praxisorientierte Lösungsvorschläge zu unterbreiten.

Michael Osborne, Universität Stirling, Vereinigtes Königreich, m.j.osborne@stir.ac.uk

LERNENDE REGION: SAARLERNNETZ

► GUDRUN STAHN

Projektcontrolling im Saarlernnetz mittels Balanced Scorecard

Die Lernende Region SaarLernNetz hat die Vision, sich bis 2006 zum führenden regionalen Bildungsmarktplatz für hybride Lernangebote im Saarland mit Ausstrahlung in die Nachbarländer zu entwickeln. Daran arbeiten derzeit ca. 35 Partner unter Koordination des DFKI Saarbrücken.

Die in sieben Teilprojekten erarbeiteten Bildungs- und Beratungsangebote sollen zukünftig im geplanten Bildungsmarktplatz zusammen fließen. Im Netzwerk bearbeitete Querschnittsthemen wie Qualitätssicherung, Zertifizierung, Bildungsberatung und Bildungsmarketing sollen dazu beitragen, das Angebot des SaarLernNetzes im regionalen Markt erfolgreich zu platzieren. Zur wirtschaftlichen Etablierung erarbeitet das Netzwerk derzeit einen Business Plan.

Die externe Evaluation des Netzwerks findet seit 2002 unter Nutzung der Balanced Scorecard statt. Voraussetzung dafür war eine gezielte Methoden- und Instrumententwicklung, da die Grundmethodik der Balanced Scorecard auf Einzelunternehmen abzielt. Das gewählte Vorgehen verbindet eine Zieldefinition und -umsetzung auf Netzwerk- und Teilprojektebene zum Projektstart mit umsetzungsbegleitenden Zwischenbilanzen zum Prozess und zu Ergebnissen der Netzwerkarbeit im Rhythmus von jeweils 8 bis 12 Monaten. Die Zwischenbilanzen schließen Workshops zur Ableitung von Konsequenzen (z.B. Zielkorrekturen oder zukünftiger Arbeitsfelder) ein. So werden die Netzwerkpartner methodisch dabei unterstützt, ihre Konzepte, Produkte und Dienstleistungen konsequent auf Entwicklungen des Marktes und auf gemeinsam definierte Netzwerkziele und Qualitätskriterien auszurichten und motiviert, selbst verfolgte Ziele mit denen der Partner in Einklang zu bringen. Im Vortrag wird über das methodische Vorgehen und über Erfahrungen bei Anwendung der Balanced Scorecard berichtet.

Gudrun Stahn, SaarLernNetz, gudrun.stahn@mat-md.de

LERNENDE REGION: STEP ON! REGION STADT MAINZ/LANDKREIS MAINZ-BINGEN

► **CORNELIA DAMRATH**

Die Evaluation regionaler Bildungsnetzwerke – Zielsetzung, Durchführung und Ergebnisse am Beispiel des Netzwerks Step on!

Das regionale Bildungsnetzwerk Step on!, Teilprojekt des Programms ‚Lernende Regionen‘ konzentriert seine Aktivitäten auf die Bereiche Bildungsmarketing, Chancengleichheit, Medien und Älter werden in der Region. Mit der Evaluation des Netzwerks waren in erster Linie folgende zwei Zielsetzungen verbunden, die sich sowohl auf die Prozess- als auch auf die Ergebnisqualität beziehen:

Erstens sollten als Ergebnis einer Stärken-Schwächen-Analyse die zentralen Aktivitäten des Netzwerks und die Resultate der Netzwerkarbeit reflektiert und an die beteiligten Akteure zurückgespielt werden. Zweitens wurden aus den hierbei gewonnenen Erkenntnissen über Wirksamkeit sowie Probleme im Hinblick auf implementierte Maßnahmen und Strukturen Handlungsempfehlungen und Perspektiven abgeleitet.

Die Evaluationsergebnisse basieren auf Gruppen- und Einzelgesprächen mit Netzwerkpartnerinnen und -partnern, im Rahmen derer Kooperationsformen und -prozesse, Fragen der Interaktion, Integration und Steuerung sowie die bisherige Bilanzierung der Netzwerkarbeit thematisiert wurden. Neben der erfolgreichen Umsetzung von Projektideen wie bspw. der Generierung einer Bildungsdatenbank, der Initiierung spezieller Bildungsberatungsangebote für Frauen oder der Durchführung eines Altenpflegetages sowie dem hohen Engagement, das viele Partnerinnen und Partner in das Netzwerk Step on! einbringen, kristallisierten sich unter anderem folgende wesentliche Fragestellungen der Netzwerkarbeit heraus:

- Sind die Ziele des Projektes auf einem hinreichenden Abstraktions- bzw. Konkretionsniveau?
- Wo liegen die Vorteile und Grenzen einer ‚bottom-up‘-Steuerung?
- Welche Bedeutung kommt der Qualitätssicherung zu?

Der Vortrag nimmt im Hinblick auf die Ergebnisse der Evaluation auf diese und andere Fragen Bezug und gibt einen Einblick in die Form und Funktion der Evaluation des Netzwerkes.

*Cornelia Damrath, Step on! Region Stadt Mainz/Landkreis Mainz-Bingen,
Cornelia.Damrath@verwaltung.uni-mainz.de*

R3L: UNIVERSITY OF STIRLING

► **KATE SANKEY**

Indikatoren

Wir haben Instrumente zur Erstellung von Indikatoren des Lebenslangen Lernens entwickelt, die unter dem Begriff ‚Stakeholder-Audits‘ bekannt sind. Mithilfe dieser Audits sollen die Lernenden die Vielzahl der Aspekte rund um Lebenslanges Lernen, die ihre Organisation betreffen, besser verstehen. Diese neuen Kenntnisse finden ihren Niederschlag in Maßnahmen, mit denen die Konzepte des Lebenslangen Lernens sowohl organisationsintern (d. h. Umwandlung in eine Lernende Organisation) als auch extern (d. h. Zusammenarbeit mit anderen Organisationen mit dem Ziel, eine Lernende Gesellschaft, eine Lernende Stadt oder eine Lernende Region in dem Gebiet aufzubauen, in dem die Organisation ansässig ist) umgesetzt werden mit dem Ziel,

- einen ‚Dialog‘ zwischen Konzeptentwickler und Lernendem einzurichten,
- wichtige neue Erkenntnisse und Ideen an den Lernenden weiterzuleiten,
- dem Lernenden zu ermöglichen, seine Ansichten, Erfahrungen und Ideen frei zu äußern, und diese mit den notwendigen Änderungen innerhalb der Organisation abzustimmen,
- als Motor für den Wandel zu fungieren,
- Anreize für die Weiterbildung des Personals zu bieten,
- Ideen für die Entwicklung einer innovativen internen Politik und entsprechender Strategien zu liefern,
- die Beteiligten darin zu ermutigen, einen Beitrag zur Entwicklung der Lernenden Region zu liefern.

Diese Ergebnisse sind ein wesentlicher Fortschritt bei der Umsetzung der Politik und der Strategien für die lokale und regionale Dimension des Lebenslangen Lernens in Europa. Damit besitzen nicht nur die Leiter der regionalen Stellen, sondern auch die wichtigsten Einrichtungen in diesem Gebiet Möglichkeiten zur Messung ihres eigenen Fortschritts und ihrer Leistung in diesen Bereichen. Hier liegt das Potenzial für die Entwicklung eines ganzheitlichen Ansatzes zur Förderung des Lebenslangen Lernens, das für das ständige Wachstum Europas in Zukunft von maßgeblicher Bedeutung ist.

Kate Sankey, University of Stirling, Stirling, Vereinigtes Königreich, c.e.sankey@stir.ac.uk

Arbeitsgruppe Nr. 07

Netzwerke aufbauen

Einleitung

Regionale Netzwerke und Lebenslanges Lernen

Der Begriff „Aufbau regionaler Netzwerke für Lebenslanges Lernen“ geht mit dem Ziel einher, eine Infrastruktur zu schaffen, die den Einzelnen bei seinen Bemühungen um Lebenslanges Lernen unterstützt. Diese Unterstützung umfasst so wichtige Faktoren wie Beratung, Marketing und Lernangebote, die auf den persönlichen Bedarf zugeschnitten sind. Politische Entscheidungsträger, die solche regionalen Netzwerke fördern wollen, müssen sich daher auf die Förderung von selbst tragenden Strukturen konzentrieren, anstatt lediglich „ein weiteres Projekt“ zu finanzieren. Die Herausforderung beim Aufbau von Netzwerken besteht also darin, innovative Netzwerke in selbst tragende Strukturen zu verwandeln.

Die Beiträge, die die Netzwerke zum Lebenslangen Lernen auf regionaler Ebene leisten können, können folgendermaßen aussehen:

- Abgleich von Angebot und Nachfrage
- Einbindung von allgemeiner und beruflicher Bildung in die breiter angelegten regionalen Entwicklungsprozesse
- Produkte und Dienstleistungen für den Einzelnen
- Produkte und Dienstleistungen für die teilnehmenden Organisationen.

Dynamik von Netzwerken

Netzwerke, die innovative Lösungen für Lebenslanges Lernen entwickeln, stehen erheblichen Herausforderungen gegenüber. Diese Herausforderungen lassen sich in Form von Dichotomien ausdrücken, die einen intelligenten Umgang erforderlich machen. Bei diesen Dichotomien handelt es sich um:

- Bottom-up ./ Top-down Governance
- Effizienz von Prozessen ./ Flexibilität und Innovationstätigkeit
- Offenheit gegenüber Themen und Protagonisten ./ Verslossenheit, um Ziele zu verwirklichen
- Zentralisierung ./ Dezentralisierung.

Die Entwicklung von Neuerungen innerhalb von Netzwerken wirkt sich auch auf die internen Strukturen der teilnehmenden Organisationen aus.

Nachhaltige Netzwerke

Netzwerke, die Regionen mit nachhaltigen Infrastrukturen für Lebenslanges Lernen versorgen, beruhen auf folgenden Voraussetzungen:

1. Die Einbindung der Kommunalbehörden ist unumgänglich. Sie können die politische und finanzielle Unterstützung bereitstellen und organisatorische Brücken zu den vorhandenen Infrastrukturen in den Regionen bauen (öffentlich-private Partnerschaften).
2. Regionale Unternehmen, insbesondere KMU, müssen in das Netz einbezogen werden.
3. Den konkreten Interessen der Protagonisten muss Rechnung getragen werden. Dies bedeutet, dass die Protagonisten im Rahmen von konkreten, zielorientierten Projekten zusammenarbeiten müssen.
4. Die Arbeit des Netzwerks muss sich an der Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen orientieren, die dem Bedarf der Region im Hinblick auf deren Defizite und Potenziale entsprechen.

Aufgrund dieser organisatorischen Voraussetzungen müssen Netzwerke Geschäftsmodelle entwickeln, bei denen öffentliche Gelder und die Erschließung von Marktanteilen miteinander verbunden sind. Finanzierungsmodelle und intelligente organisatorische Lösungen innerhalb des Netzwerkes sind wichtige Voraussetzungen für selbst tragende Netzwerkstrukturen.

Diskussionspunkte/Leitfragen

- Organisatorische Entwicklung: Der Aufbau von Netzwerkstrukturen setzt voraus, dass parallel auch interne Strukturen in den teilnehmenden Organisationen entwickelt werden.
- Horizontale und vertikale Vernetzung: Netzwerke zur Förderung des lebenslangen Lernens müssen horizontal (z. B. kooperative Produktentwicklung konkurrierender Anbieter von allgemeiner und beruflicher Bildung mit dem Ziel, KMU innovative Produkte anzubieten) und vertikal zusammenarbeiten (Koordination von Angebot und Nachfrage).
- Regionale Netzwerke müssen in der Lage sein, dem regionalen Bedarf zu entsprechen, und damit zu einem festen Bestandteil der regionalen Entwicklungspolitik werden.
- Um sich zu selbst tragenden Strukturen entwickeln zu können, müssen Netzwerke intelligente Geschäftsmodelle und Organisationsstrukturen entwickeln, die die Schaffung dauerhafter Infrastrukturen für lebenslanges Lernen ermöglichen.

Weiterführende Referenzen

- 2003 analysis of the implementation of lifelong learning strategies:
http://www.europa.eu.int/comm/education/policies/2010/lll_en.html
- Getting to work on lifelong learning: Policy, practice & partnership. Summary conference report, CEDEFOP 2004: <http://www.trainingvillage.gr/etv/default.asp>
- Implementation of "Education & Training 2010" work programme, working group "Making the best use of resources",
http://www.europa.eu.int/comm/education/policies/2010/objectives_en.html#making

Zusammenfassung der Beiträge

► BARRY NYHAN

Aufbau von Partnerschaften in ‚Lernenden Regionen‘

Bei der Beantwortung der Frage, weshalb manche Regionen bzw. Städte sich entwickeln und verändern können, während andere „auf der Stelle treten“, wurde auch das Phänomen der ‚Lernenden Region‘ angeführt. Dies bedeutet, dass bestimmte Regionen in der Lage sind, Neuerungen einzuführen, weil sie über die Fähigkeit verfügen, *kollektiv zu lernen*, wie sie eine praktische Form des Wissens, d. h. ‚*Know-how*‘, entwickeln können. Eine ‚Lernende Region‘ zeichnet sich durch die Zusammenarbeit aller Beteiligten aus – Bildungseinrichtungen, Forschungs- und Entwicklungsinstitute, gesetzlich vorgeschriebene Einrichtungen, Unternehmen und Nichtregierungsorganisationen (‚bürgerliche Gesellschaft‘) -, die *‘zusammen lernen‘*, wie Lösungsansätze konzipiert und neue Kenntnisse gewonnen werden können, um auf den lokalen Bedarf einzugehen. Dies geht mit der Verpflichtung einher, Partnerschaften einzugehen, über welche Sachkenntnisse und Wissen aus völlig unterschiedlichen Quellen zusammengetragen werden, um ein gemeinsames Ziel zu erreichen. Eine Lernende Region verleiht unterschiedlichen Formen von Sachkenntnissen – praktische und theoretische, wissenschaftliche und populärwissenschaftliche – Legitimität; dies bedeutet, dass die Wirtschafts- und Sozialsysteme nur dann nachhaltig Bestand haben, wenn sie von allen Protagonisten gemeinsam eingerichtet werden. Aus der Perspektive einer Lernenden Region bezeichnet der Begriff Wissen Kenntnisse, die aus unterschiedlichen Quellen abgeleitet werden und vor allem Forscher und Fachleute in der Praxis dabei unterstützen, im Rahmen von ‚Aktionsforschung‘ zusammenzuarbeiten, um Koalitionen zu bilden.

In diesem Beitrag werden kurz sieben Tipps für Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung beschrieben, um im Rahmen von Partnerschaften im Rahmen von ‚Lernenden Regionen‘ erfolgreich eine Führungsrolle zu übernehmen.

1. Unterstützung der Partner, sich auf ein gemeinsames visionäres Ziel zu verständigen, welches sie zur Zusammenarbeit motiviert, um etwas Lohnenswertes zu erreichen.
2. Nehmen Sie den Schwung des Entwicklungsprozesses mit, ohne die Dinge zu überstürzen.
3. Menschen mit Führungsqualitäten müssen als ‚Katalysatoren‘, ‚Vermittler‘ und ‚Mediatoren‘ fungieren.
4. Partnerschaften werden durch spannende Konzepte (Theorien) über die menschliche, soziale und wirtschaftliche Entwicklung getragen.
5. Im Mittelpunkt muss allerdings das Ziel stehen, nachhaltige und pragmatische Ergebnisse zu erzielen.
6. Foren und Methodiken zur Förderung des Dialogs, gemeinsamer Überlegungen und zur Beilegung von Konflikten sind von maßgeblicher Bedeutung.
7. Regionale Partnerschaften sind in ihrem ureigenen kulturellen Hintergrund verwurzelt.

Barry Nyhan, Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP), Thessaloniki, Griechenland, bn@cedefop.eu.int

► PETER HEYDEBRECK**Regionale Zukunftsforschung („foresight“) – ein Werkzeug zur Förderung gegenseitiger Lernprozesse**

Die Wettbewerbsfähigkeit von Regionen wird maßgeblich von der Qualität ihrer Innovationssysteme bestimmt. Effiziente und wirksame Innovationssysteme zeichnen sich durch eine Reihe von Kriterien aus, wie z. B. (1) Bedarfsorientierung, (2) Transparenz des Systems gegenüber seinen Mitgliedern und externen Organisationen, (3) Nachhaltigkeit, (4) kritische Masse von Kompetenzen und Ressourcen und (5) ganzheitlicher Systemansatz mit dauerhaften Partnerschaften.

Regionale Zukunftsforschung ist ein leistungsstarkes Werkzeug, welches gewährleisten kann, dass Menschen und Organisationen in einer Region

1. *motiviert* werden, etwas über die Potenziale einer Region sowie über den Bedarf und die Kompetenzen der Protagonisten auf regionaler Ebene zu lernen, und damit für Transparenz und Benutzerorientierung des Systems sorgen;
2. in Beziehungen, Netzwerke und *Lernplattformen* eingebunden werden, die für alle Beteiligten von Nutzen sind, und damit für Nachhaltigkeit sorgen;
3. die *gewonnenen Erkenntnisse umsetzen*, indem sie in Abstimmung mit den übrigen Mitgliedern des Systems handeln und investieren, sich auf ihre Stärken konzentrieren, die kritische Masse erreichen und ein qualitativ hochwertiges, ganzheitliches Innovationssystem einrichten.

In seinem Beitrag geht Herr Professor Heydebreck auf die derzeitigen Initiativen zur Förderung regionaler Foresight-Prozesse ein, beschreibt die wichtigsten Erfolgsfaktoren für solche Prozesse und zeigt kurz Lernprozesse auf, wobei Mecklenburg-Vorpommern als Modellregion der Zukunftsforschung als Beispiel angeführt wird.

Peter Heydebreck, Universität Linköping, Schweden, p.heydebreck@inno-group.com

LERNENDE REGION: LERNENDEREGION MAIN-KINZIG+SPESSART**► ELKE HOHMANN****Geschäftsmodell des Netzwerks LernendeRegion main-kinzig+spessart**

Mit der Antragstellung in die zweite Projektphase wurde ein betriebswirtschaftlich ausgerichtetes Geschäftsmodell für die Geschäftsstelle der LernendenRegion main-kinzig+spessart entwickelt, das darauf ausgerichtet ist, Einnahmen zu generieren und dadurch finanzielle Nachhaltigkeitsperspektiven für das Netzwerk eröffnet. Das Geschäftsmodell wurde „bottom-up“ entwickelt von dem Beirat des Netzwerks.

Unter der Zielsetzung „Förderung lebenslangen Lernens“ werden in dem Geschäftsmodell innerhalb von vier Geschäftsfeldern Produkte und Dienstleistungen der Geschäftsstelle beschrieben, die sowohl den Partnern als auch Nicht-Netzwerkpartnern angeboten werden. Die Geschäftsstelle versteht sich dabei als Dienstleister für die Partner und grenzt sich deutlich davon ab, Bildungsangebote für „Endkunden“ anzubieten und damit in Konkurrenz zu den eigenen Partnern zu treten. Daher werden auch die Einnahmen aus Kursen bei den Partnern bleiben – es sei denn sie dienen in der Zeit der Förderung der Kofinanzierung.

Vielmehr unterstützt die Geschäftsstelle die Netzwerkpartner bei der Weiterentwicklung ihrer eigenen Kernkompetenzen, der trägerübergreifenden Kooperation und übernimmt Querschnittsaufgaben zur Förderung des lebenslangen Lernens. Die gewählte Struktur ermöglicht die Entwicklung zusätzlicher innovativer Vorhaben, Produkte und Dienstleistungen auch unabhängig von der öffentlichen Förderung. Die Einnahmen aus den im Geschäftsmodell angebotenen Produkte und Dienstleistungen kommen der Geschäftsstelle zu und finanzieren das Netzwerkmanagement. Die kommenden zwei Projektjahre werden dazu genutzt, diese veränderte, stärker betriebswirtschaftlich ausgerichtete Geschäftsstruktur umzusetzen, um mit Auslaufen der Förderung eine sich finanziell selbsttragende Organisation zu schaffen, die langfristig Bildungsentwicklung in der Region betreibt.

In dem Panel wird das Geschäftsmodell vorgestellt.

Elke Hohmann, LernendeRegion main-kinzig+spessart, e.hohmann@pbmks.de

R3L: REGIONET INTEGRA▶ **JOSÉ MARÍA ESPINÓS RODRIGO****Netzwerkprozesse für Immigranten auf lokaler Ebene**

Was halten die Beteiligten innerhalb der Gruppe der Immigranten, Lehrer, Einheimischen usw. vom Thema dieses Panels?

Unser Projekt muss sich mit verschiedenen Realitäten in unterschiedlichen europäischen Lernenden Regionen auseinandersetzen:

- Unterschiedliche Ausdrücke für das Phänomen der Immigration
- Unterschiedliche staatliche Politik und Ansätze
- Unterschiedliche öffentliche Strukturen und Netzwerkkompetenz auf lokaler Ebene
- Unterschiedliche Einbindung des „Dritten Sektors“

Beschreibung des gemeinsamen Bedarfs bei der Integration von Immigrantenfamilien über lebenslange Lernwege. Dabei muss das Schwergewicht auf die Anpassung von Curricula auf den spezifischen Sozialisierungsbedarf von Immigranten auf lokaler Ebene gelegt werden. Die Rolle der Kommunalbehörden bei der Gestaltung und Umsetzung von Strategien des lebenslangen Lernens ist von maßgeblicher Bedeutung, um folgenden Anforderungen gerecht zu werden:

Finanzielle Unterstützung für die Infrastruktur des Dritten Sektors, da diese flexibler auf den individuellen Ausbildungsbedarf eingehen kann Anreize für die Zusammenarbeit zwischen einzelnen Immigranten und die Gründung von Vereinen und Verbänden, um Netzwerke aufzubauen, die dazu beitragen können, Lernwege zu strukturieren und Chancen der Integration zu nutzen. Die Notwendigkeit, spezifische Pläne zur Eingliederung von Immigranten aufzustellen. Definition der Rollen und Merkmale eines neuen Berufsbildes: der Kulturmediator Bewertung der Vorteile auf lokaler kultureller Ebene als Ergebnisse der Integration von Immigranten. Die Notwendigkeit der Einbindung ihrer kulturellen Beiträge in die Realität des lebenslangen Lernens aller Bürger.

José María Espinós Rodrigo, Regionet-Integra, Quart de Poblet, Spanien, educa1@quartdepoblet.org

Arbeitsgruppe Nr. 08

Finanzierung Lebens-
langen Lernens

Einleitung

Einhergehend mit den Veränderungen im Bildungssystem besteht grundsätzlich Einigkeit darüber, dass neben dem Staat das Individuum, die Wirtschaft, die Sozialpartner und sonstige nichtstaatliche Organisationen Verantwortung für Bildung und Lernen tragen. Die Finanzierung Lebenslangen Lernens erstreckt sich nicht nur auf unmittelbare Leistungen und Kosten für das Individuum, sondern schließt auch bildungsinfrastrukturelle und sozialstaatliche Vorkehrungen ein. Zur guten Praxis der Finanzierung Lebenslangen Lernens gehören also Modelle des Aufbaus und der Finanzierung einer adäquaten vernetzten Angebotsstruktur von Bildung für Lebenslanges Lernen ebenso wie entsprechende Einrichtungen zur Beratung, Unterstützung und des Coaching. Erfolgreiches Lebenslanges Lernen hängt nicht zuletzt auch von der Kompetenz der Individuen ab, Lebenslanges Lernen als ihr persönliches Projekt selbst in die Hand zu nehmen.

In allen Mitgliedsstaaten spielen Regionen und Kommunen eine mehr oder weniger große Rolle bei der Bereitstellung von Bildungsangeboten und der Infrastruktur für das Lebenslange Lernen. Zum Teil aufgrund knapper öffentlicher Eigenmittel kam es dabei zu innovativen Angeboten und Finanzierungsformen, an denen sich erstmals auch Partner aus anderen gesellschaftlichen Bereichen des regionalen Umfeldes beteiligt haben. Wichtige Impulse kommen in Deutschland dabei auch durch das Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“, bei dem die Beteiligten eine stetig anwachsende Eigenfinanzierung erbringen müssen und eine längerfristige Perspektive entwickeln müssen. Dies führt unter anderem dazu, dass Modelle für regionale Bildungsentwicklungsagenturen entstehen, die in enger Kooperation mit den Kommunen in den Feldern Bildungs- und Schulpolitik, kommunale Wirtschaftsförderung, lokale Arbeitsmarktförderung und in der Sozialpolitik Geschäftsfelder sehen. Die Netzwerke müssen sich dabei mit ihrem Angebotsspektrum behaupten und sich gegen Mitkonkurrenten durchsetzen. Ein Netzwerk aus privaten und öffentlichen Akteuren erweist sich in vielen Fällen als flexibler, verfügt über bessere Kontakte zur Lebenswelt unterschiedlicher Zielgruppen und kann neue Zielgruppen für das Lebenslange Lernen gewinnen. Starke Partner aus Wirtschaft und Politik sind allerdings unverzichtbar.

Im Arbeitskreis „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ werden folgende Aspekte näher betrachtet:

I.

Einführend geht es zunächst um eine Betrachtung der regionalen Rahmenbedingungen. Die Märkte für das Lebenslange Lernen sind keine freien Märkte: Die Mobilität der Faktoren ist begrenzt, die Kosten und Nutzen sind ungleich verteilt, es herrschen Informationsasymmetrien und anderes. Vor diesem Hintergrund ist zu diskutieren, welche kollektiven Güter auf regionaler Ebene bereitgestellt werden können sind, um eine optimale Versorgung der Bevölkerung mit dem Gut Bildung zu gewährleisten.

Diskussionspunkte/Leitfragen:

- Anreize für Individuen und kollektive Akteure auf regionaler Ebene in Lebenslanges Lernen zu investieren
- Schaffung von Rahmenbedingungen für die Entwicklung von (regionalen) Bildungsmärkten
- Übersetzung der Schlussfolgerungen der BMBF/OECD Konferenz „Policies to strengthen incentives and mechanisms for co-financing lifelong-learning“ auf die Ebene der Regionen
- Diskussion der Themen relevanten Schlussfolgerungen der der von der Bundesregierung eingesetzten unabhängigen Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“

II.

Der zweite Themenbereich des Arbeitskreises wird eine mikroökonomische, betriebliche Sichtweise einnehmen. Im Mittelpunkt stehen Lernende Regionen und ähnliche regionale Partnerschaften, in denen eine dauerhafte Zusammenarbeit über Bildungsbereiche hinweg angestrebt wird.

Die nationalen Rahmenbedingungen, wie z.B. das Steuerrecht und die Kommunalverfassungen, werden in der Diskussion in den Hintergrund treten. Der Schwerpunkt liegt auf Unternehmensideen, Angebote für das Lebenslange Lernen, sowie Organisationsformen und public private partnerships.

Diskussionspunkte/Leitfragen:

- Nachhaltige Finanzierung von regionalen Netzwerken und kommunalen Bildungsinfrastrukturen
- Public Private Partnerships für Lebenslanges Lernen
- Entwicklung und Förderung von innovativen Geschäftsideen in Bildungsmärkten
- Regionales Marketing für Lebenslanges Lernen

Weiterführende Referenzen

- Implementation of "Education & Training 2010" work programme, working group "Making the best use of resources",
http://www.europa.eu.int/comm/education/policies/2010/objectives_en.html#making
- Communication from the Commission - Investing efficiently in education and training: an imperative for Europe, Com 779, 2002:
http://www.europa.eu.int/comm/education/doc/official/keydoc/keydoc_en.html
- Der Weg in die Zukunft, Schlußbericht der von der Bundesregierung eingesetzten unabhängigen Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“:
http://www.bmbf.de/pub/schlussbericht_kommission_III.pdf (nur auf deutsch)
- Lebenslanges Lernen in Deutschland – Finanzierung und Innovation: Kompetenzentwicklung, Bildungsnetze, Unterstützungsstrukturen. Bericht des BMBF für die OECD zu „Good Practice der Finanzierung Lebenslangen Lernens“ im Rahmen des Projektes „Co-financing lifelong learning“: auf Deutsch: http://www.bmbf.de/pub/lebenslanges_lernen_oecd_2003.pdf, auf Englisch: http://www.bmbf.de/pub/lifelong_learning_oecd_2003.pdf
- Schlussfolgerungen der OECD/BMBF-Konferenz „Policies to strengthen incentives and mechanisms for co-financing lifelong learning“, Bonn, 2003: <http://www.bmbf.de/press/971.php> (nur auf deutsch)

Zusammenfassung der Beiträge

► GERHARD BOSCH

„Finanzierung Lebenslangen Lernens: der Weg in die Zukunft“. Die wichtigsten Ergebnisse der Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“.

Die Notwendigkeit verstärkter Investitionen in Lebenslanges Lernen ergibt sich aus drei Zielsetzungen:

(1) Erhöhung des Wirtschaftswachstums und Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, (2) Förderung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit und (3) Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhaltes.

Für die Bewältigung der neuen Herausforderungen ist das deutsche Bildungssystem nicht gerüstet:

- Es gibt Bildungsabbrechern über 30 Jahre kaum eine zweite Chance.
- Die Aufstiegsfortbildung aus dem dualen System ist gut, es mangelt aber an der Durchlässigkeit zur Hochschulausbildung.
- Die berufliche Erstausbildung ist modernisiert worden, aber entsprechende Module für die Weiterbildung fehlen.
- Die Teilnahme an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung ist selektiv. Es gelingt unzureichend, formal gering Qualifizierte, Randbelegschaften und Personen mit hohen familiären Belastungen einzubeziehen.

Künftig müssen mehr Ressourcen für lebenslanges Lernen aufgebracht werden als bisher und zwar sowohl durch den Staat als auch durch die Betriebe und die Individuen. Die OECD hat gezeigt, dass die besten Ergebnisse durch eine Kofinanzierung zu erzielen sind. Die Bereitstellung von Geld allein ist bei weitem nicht ausreichend, um die Bildungsbereitschaft zu erhöhen. Notwendig sind die Verbesserung der Transparenz der Angebote und eine individuelle Bildungsberatung. Weiterhin müssen erkennbare „Trampelpfade“ durch das Bildungssystem durch die Entwicklung von anerkannten Weiterbildungsmodulen und Abschlüssen im Zusammenhang der Neuordnung von Berufen und durch bundesweit anerkannte Weiterbildungsabschlüsse geschaffen werden. Ressourcen aus unterschiedlichen Quellen sollen miteinander kombiniert werden können. So sollte ein Arbeitsloser zum Beispiel die Möglichkeit haben, seinen Anspruch auf Arbeitslosengeld ruhen zu lassen, um mit Mitteln des Erwachsenenbildungsförderungsgesetzes einen Schulabschluss nachzuholen, der ihm dann den Eintritt in eine berufliche Qualifizierung der Bundesagentur für Arbeit eröffnet. Solche Kombinationsmöglichkeiten sollten erprobt und gefördert werden. Die von der Kommission vorgeschlagenen Instrumente werden nur greifen, wenn sie in ein bildungsfreundliches Umfeld eingebettet sind. Dazu muss zu Lebenslangen Lernen ermuntert und auch die Leistungen des Personals in Bildungseinrichtungen müssen anerkannt werden.

Gerhard Bosch, Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen, Deutschland, gbosch@cityweb.de

► KAY CHEESMAN

Entwicklung einer Regionalpolitik zur Kofinanzierung des Lebenslangen Lernens

Wenn es gilt, eine Politik zur Förderung der Finanzierung von Lebenslangem Lernen erfolgreich auf regionaler Ebene zu entwickeln und umzusetzen, so muss diese Politik durch Rahmenbedingungen abgesichert werden, die dem Zusammenhalt und der Zusammenarbeit förderlich sind.

Anhand der in einigen europäischen Ländern in jüngster Zeit gesammelten Erfahrungen werden in dieser Präsentation die wichtigsten Rahmenbedingungen aufgezeigt, die geschaffen werden müssen, wenn die Politik der Kofinanzierung erfolgreich umgesetzt werden soll; dabei wird auch auf die Rolle der Beteiligten und der Sozialpartner eingegangen.

Die Präsentation geht aber auch auf die Schlussfolgerungen der BMBF/OECD-Konferenz 'Policies to strengthen incentives and mechanisms for co-financing lifelong learning' ein, in denen auf die vielen unterschiedlichen Parteien und Netzwerke hingewiesen wird, die von der Finanzierung des Lebenslangen Lernens betroffen sind, sowie auf die Herausforderungen, die sich daraus für die Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses für die Fragen und den Bedarf an weiterer Forschung und an empirischen Daten ergeben.

Kay Cheesman, Regional Skills Development, Vereinigtes Königreich, kay.cheesman@lsc.gov.uk

LERNENDE REGION: LERNENDE REGION TÖLZER LAND**► ANDREAS KÄTER****Public Private Partnership im Tölzer Land**

Im Tölzer Land arbeiten über 70 Kooperationspartnern in gemeinsamen Projekten zur Verbesserung der Bildungsinfrastruktur in der Region zusammen, darunter Bildungsträger, Hochschulen, Öffentliche Verwaltung, Sozialeinrichtungen und Unternehmen und Verbände.

Querschnittsaufgaben

- Marktorientierte Bildungsdatenbank
Aufgabe: Information über und schnellerer Zugang zu Bildungsangeboten
- Lernberatung mit ProfilPASS
Aufgabe: Dokumentation der Lernbiografie unter besonderer Berücksichtigung informellen Lernens; Entwicklung von Bildungsperspektiven, Hilfe bei der Umsetzung. Ziel: selbstgesteuertes lebensbegleitendes Lernen
- Qualitätsentwicklung
Aufgabe: Übertragung von Instrumenten der Wirtschaft für Projektplanung und Erfolgscontrolling auf Bildungsnetzwerke; Nutzwertanalyse auf Basis der Balanced Scorecard
- Bildungsforschung
Angebotsentwicklung auf Basis der Bildungsmileus (Rudolf Tippelt) mit Product Clinic
- Bildungsmarketing
Ausgehend vom Lernfestkonzept „Lernende Region LIFE®“ (2004: über 30.000 Besucher) und von der Zusammenarbeit mit den Professoren Maier (Marketing) und Tippelt (Pädagogik) werden zielgruppen-spezifische Marketinginstrumente für Bildungsanbieter erarbeitet. Mit dem Ansatz ist die LRTL Modell-region unter den Lernenden Regionen: 270 TeilnehmerInnen an zwei bundesweiten Tagungen in Benediktbeuern.

Teilprojekte

- Junge Menschen fit für die Zukunft (Träger: Jugendbildungsstätte Königsdorf)
 - Akademie FiF für Frauen und Männer in der Familienphase: Präventives zehnmönatiges Kursangebot für die Elternzeit mit dem Ziel, nach Wiedereintritt in den Beruf die Doppelbelastung Familie/Beruf besser meistern zu können
 - Jugendprojekt s.t.e.p. (SchülerInnen testen ihre Stärken, engagieren sich in der Region, planen ihre berufliche Zukunft): Berufsvorbereitende Projektwochen und Nachfolge-aktivitäten für 15- bis 18jährige in Zusammenarbeit mit Unternehmen; für EinzelteilnehmerInnen und ganze Klassen; Tutorenausbildung für die Mittelstufe; Aufwertung von Jugendleitern in den Sportvereinen und Nachmittagsbetreuung in Schulen
- Neuer Start ab 50 (Träger: LRTL gGmbH)
 - Trainings und Kurse Förderung der Lebenstüchtigkeit von Menschen, die in den Ruhestand gehen und sich für eine neue Lebensaufgabe fit machen wollen;
 - Schulungsmaßnahmen und innerbetrieblicher „Dialog der Generationen“ zur Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen ab 50;
 - Kurs-Packages für Feriengäste (Tourismus, Bildung, Gesundheit)
- Seelische Gesundheit (Träger: Gemeinnützige Trainings- und Therapie GmbH)
 - Aufbau eines wohnortnahen Beratungs- und Versorgungsnetzes für seelische gefährdete Menschen (z.B. verhaltensauffällige Kinder, Suchtgefährdete, Burn out Syndrom u.a.) auf der Basis der LRTL - Kompetenzdaten-bank für den Gemeindepsychiatrischen Verbund und angeschlossene Multiplikatoren (Ärzte, Personalverantwortliche, LehrerInnen)
 - Freiwilligenbörse zum Einwerben, Beraten, Schulen und Vermitteln von Menschen, die ehrenamtlich tätig werden wollen

Andreas Käter, Lernende Region Tölzer Land, akaeter@t-online.de

LERNENDE REGION: LERNENDE REGION UNNA**► PETER PANKAU****Bildungsmarketing und Bildungsfinanzierung - Elemente eines regionalen Bildungsmanagements.**

Für das Netzwerk in Unna wurde ein Modell eines „Regionalen Bildungsmanagements“ entworfen. Der direkte Zusammenhang zwischen Marketing, Finanzierung, Entwicklung von Innovationen und nachhaltige Sicherung von Organisation, Entwicklung von Innovationen und dynamischen Strukturen war in den vergangenen drei Jahren deutlich geworden. Bisher wurde Bildungsmarketing als „bessere Öffentlichkeitsarbeit, die Aufgabe „Finanzierung“ als Einlobung und Verteilung von öffentlichen Mitteln (staatlichen Subventionen) verstanden. In dem Unnaer Modell eines „Regionalen Bildungsmanagements“ werden diese Aufgaben neu definiert und als gleichrangige Geschäftsfelder mit den Geschäftsfeldern „Bildungsinnovation“ und „Bildungsorganisation“ verknüpft.

Die im Geschäftsfeld „Bildungsinnovation“ entwickelten Produkte und Dienstleistungen sind nicht alle kommerziell zu vermarkten. Hier gilt es auch immaterielle Güter sowie Ideen, wie die Grundsätze zum Lebenslangen Lernens zu vermarkten. In dem Unnaer Modell des „Regionalen Bildungsmanagements“ wird deshalb im Geschäftsfeld Bildungsfinanzierung“ auch auf eine überregionale, ja staatliche Aufgabe verwiesen und deshalb auch nicht auf die Forderung nach öffentlichen Mitteln (Subventionen) verzichtet. Es gilt aber neue Zielgruppen und Märkte zu erschließen, vorhandene Produkte und Dienstleistungen auf freie ökonomische Verwertung zu überprüfen. Die Beteiligung von allen Menschen, gesellschaftlichen Gruppen und Organisation in der Region an der Finanzierung von Lebenslangen Lernens, unterstützenden Strukturen oder an dem Investitionsgut „Bildung“ schlechthin, werden als Zielsetzung bei wesentlichen Elementen des Geschäftsfeldes „Bildungsfinanzierung“ deutlich. Die Entwicklung und Umsetzung von neuen Finanzierungsmodellen findet hier ihren Raum.

Peter Pankau, Lernende Region Unna, peter.pankau@lernende-region-unna.de

Arbeitsgruppe Nr. 09

Internationalisierung

Lebenslangen Lernens

Einleitung

Wie auch in der Hochschul- und Forschungspolitik ist Europa auf dem Weg einen europäischen Raum des Lebenslangen Lernens zu schaffen. Insbesondere durch die ehrgeizigen Ziele der Lissabon-Strategie bis 2010 zum dynamischen wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu werden, hat sich die europäische Zusammenarbeit auch in der Bildungspolitik deutlich intensiviert. Vereinbarungen der Regierungschefs und der Bildungsminister Europas zu gemeinsamen bildungspolitischen Zielen und der europäische Vergleich von Fortschritten bei der Entwicklung der nationalen Bildungssysteme gewinnen neben der Kooperation im Rahmen von EU-Bildungsprogrammen wie Leonardo und Sokrates zunehmend an Bedeutung. Die Förderung des Lebenslangen Lernens ist auch ein Hauptziel der Europäischen Beschäftigungsstrategie, in deren Rahmen der Europäische Sozialfonds das wichtigste Instrument ist – einer seiner fünf Politikbereiche widmet sich der „Förderung und Verbesserung der Ausbildung, Qualifizierung und Beratung als Teil der Politik des lebenslangen Lernens“. Lebenslanges Lernen, insbesondere in der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit ist zudem auch Gegenstand der Gemeinschaftsinitiative Interreg des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE).

Zweck der europäischen Zusammenarbeit ist nicht die Harmonisierung der Bildungssysteme, sondern deren Wettbewerb um innovative Lösungen für gemeinsame Bildungsprobleme. Genauso wichtig ist die europäische Dimension der Bildung und die Schaffung eines europäischen Bildungsraums, der allen Bürgern Europas ungehinderte grenzüberschreitende Mobilität in der Aus- und Weiterbildung ermöglicht sowie eine möglichst umfassende Anrechnung und Anerkennung ihrer erworbenen Qualifikationen. Das Augenmerk liegt aber nicht nur ausschließlich auf dem Erhalt und die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, beim Lebenslangen Lernen geht es auch um die Sicherung der Teilhabe an der europäischen Gesellschaft. Die Chancen offener Grenzen und weltweiter Kommunikationsmöglichkeiten können von den Bürgern nur genutzt werden, wenn sie gelernt haben, aktiv mit den neuen Möglichkeiten umzugehen. Gefordert sind Verständnis für internationale Zusammenhänge und Abhängigkeiten und die Fähigkeit zu grenzübergreifender Kooperation und Austausch als eine neue Schlüsselkompetenz, gepaart mit Toleranz und Aufgeschlossenheit für andere Kulturen.

Es ist unbestritten, dass die transnationale Mobilität der Bürger Europa im Ganzen zugute kommt. Angesichts eines Arbeitsmarktes, der mehr Flexibilität und Anpassungsfähigkeit erfordert, sind interkulturelle Erfahrungen notwendiger denn je. Sie fördert auch das Europa der Regionen, in dem benachbarte Grenzümräume sich näher kommen. Besonders die Grenzümräume, die oftmals auch wirtschaftlich benachteiligt sind, brauchen transnational qualifizierte Fachkräfte, um im Standortwettbewerb mithalten zu können. Grenzüberschreitende Zusammenarbeit in der Bildung bedeutet allerdings weit mehr als nur sprachliche Grenzen zu überwinden. Wenn sie beschäftigungs- und bildungspolitisch wirken soll, muss sie nicht nur in den beteiligten Ländern anerkannt sein, sie muss auch auf europäische Strategien ausgerichtet sein.

Die Europäische Kommission strebt in der allgemeinen und beruflichen Bildung ehrgeizige Ziele an. So sollen mindestens 150.000 Leonardo Praktika pro Jahr bis 2013 vergeben werden. Aber nur rund 1 % der deutschen Auszubildenden qualifiziert sich derzeit vorübergehend im Ausland. Ein Indiz dafür, dass die Anreize für Mobilität in der beruflichen Bildung verbessert werden müssen - ähnliches gilt für den schulischen Bereich und die allgemeine Weiterbildung.

Transnationale Ausbildungsverbände, grenzüberschreitende Partnerschaften zwischen Bildungsanbietern, der Wirtschaft und den Sozialpartnern sowie euregionale Bildungsberatung erscheinen viel versprechende Ansätze zu sein. Zusätzliche Anreize bestehen in der Anerkennung von Kompetenzen - wo und wie auch immer sie erworben wurden. Der Rahmen reicht hier von einer Bescheinigung (z.B. den neuen Europass) über anerkannte Zusatzqualifikationen bis zur (denkbaren) Bi-Diplomierung.

Im Sinne eines bildungsbereichsübergreifenden Verständnisses vom Lebenslangen Lernen müssen auch auf europäischer Ebene Mechanismen der Zusammenarbeit zwischen den Teilprogrammen und Bildungssektoren vorgesehen werden, so dass unterschiedliche Zielgruppen in Projekten oder Netzwerken zusammenkommen. Regionale, grenzüberschreitende Partnerschaften, wie in den Lernenden Regionen leisten hierfür einen wichtigen Beitrag. Sie verstärken die Kenntnis der Strukturen und Inhalte des Lebenslangen Lernens im Partnerland, schaffen Vertrauen in die gegenseitige Kompetenz und legen somit die Basis für ein gegenseitiges Vertrauen. Regionale Partnerschaften können den Europäischen Bildungsraum „von unten“ mit Leben erfüllen. Die nationalen Bildungssysteme können durch den kleinen Grenzverkehr eine Anreicherung erfahren, die weit über bisherige Mobilitätsprojekte hinausgeht. Dies verlangt jedoch ein deutlich intensiveren Austausch an Informationen und bisher erzielten Ergebnissen aus der Netzwerkarbeit.

Diskussionspunkte/Leitfragen

- Inhalte und Formen grenzüberschreitender Bildungskooperationen. Wie können regionale Netzwerke über Grenzen hinweg den Austausch auf unterschiedlichen Ebenen beleben? Wie lassen sich gemeinsame Strategien als Antwort auf vergleichbare wirtschaftliche Herausforderungen beiderseits der Grenze entwickeln? Wie kann die Zusammenarbeit mit KMU verbessert werden?
- Grenzüberschreitende Bildungsberatung. Mobilität im Großen wie auch im Kleinen scheitert oft an Unsicherheit und mangelnder Information. Wie kann die Intransparenz der Angebote im Lebenslangen Lernen im transnationalen Kontext verbessert werden? Welche Formen und Möglichkeiten gibt es die Anerkennung von Kompetenzen und Lernangeboten zum Gegenstand der Beratung zu machen? Welche Rolle können Netzwerke einnehmen?
- Modularisierte Weiterbildung. Lernmodule, die im Ausland absolviert werden können und bei denen die Anerkennung im eigenen Land außer Frage steht, sind für Lernende in vieler Hinsicht attraktiv und ermöglichen eine rasche und bedarfsgerechte Weiterbildung. Welche internationalen und europäischen Trends sind zu beobachten? Wie können regionale Netzwerke Modelle schaffen, die wegweisend sind?
- Zertifizierung von Bildungsmaßnahmen. Die Anerkennung von Kompetenzen ist aufwendig und problematisch. Gründe liegen u.a. im mangelnden Vertrauen, das anderen Bildungssystemen entgegengebracht wird und in der Abschottung von Arbeitsmärkten, die nur mit bestimmten Nachweisen zugänglich sind. Wie lassen sich durch regionale Partnerschaften Verbesserungen in der beruflichen Mobilität erreichen?

Weiterführende Referenzen:

- Implementation of “Education & Training 2010” work programme, working group “Mobility and European Co-operation”:
http://www.europa.eu.int/comm/education/policies/2010/objectives_en.html#mobility
- 10-Jahres Arbeitsprogramm von Bildungsrat und Europäischer Kommission:
http://www.europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/10_year_de.pdf
- Berufsbildungsbericht 2004, Kap. 6, Europäische und internationale Zusammenarbeit:
http://www.bmbf.de/pub/bbb_2004.pdf (nur auf deutsch)

Szenarien

Szenario I

Siegfried Maschke ist er auf der Suche nach den Stellenanzeigen über einen Artikel gestolpert, der wie auf ihn zugeschnitten scheint. Er ist 39 Jahre alt und lebt in Guben, Brandenburg, nahe der polnischen Grenze. Vor einem Jahr verlor Herr M. seine Anstellung als Bürokaufmann in einem mittelständischen Transportunternehmen und ist seit dem auf der Suche nach einer neuen Arbeit. Aufgrund der schwierigen Arbeitsmarktlage in Brandenburg würde er sich auch auf Stellen in Polen bewerben. Aufgrund seiner Berufserfahrung rechnet er sich hier grundsätzlich Chancen auf eine Stelle aus. Herr Maschke weiß jedoch auch, dass eine Bewerbung nicht nur wegen seiner fehlenden Polnischkenntnisse, sondern auch wegen seiner völligen Unkenntnis des polnischen Wirtschafts- und Rechtssystems kaum Aussicht auf Erfolg hätte.

Herr Maschke hört vom Deutsch-Polnischen Bildungszentrum. Die Zusammenarbeit von Weiterbildungsanbietern und Unternehmen der Region beiderseits der Grenze kann seinen Bildungsbedarf decken – und mehr als das. Eine ausführliche trägerunabhängige Beratung hilft ihm, den richtigen Sprachkurs und dazu ein abgestimmtes interkulturelles Lernangebot zu finden.

Darüber hinaus dient das Netzwerk als Kontaktbörse für Unternehmen beiderseits der Grenze. Hier sind deutsche wie polnische Unternehmen anzutreffen, die grenzüberschreitend agieren wollen, Mitarbeiter mit entsprechenden Qualifikationen suchen und schon bei der Erstellung der Lernangebote mitreden. So kann Herr Maschke darauf setzen, dass er das Erlernte auch bald anwenden kann.

Szenario II

„Wenn ich doch nur wüsste, wie ich an diesen Auftrag herankomme, oder mit wem ich in Polen kooperieren kann um diesen Auftrag zu bearbeiten.“ Wie jeden Morgen überfliegt Peter Lenz Ausschreibungen für diverse Aufträge im Bundesland Brandenburg. Nicht zum ersten Mal werden in der überregionalen Tageszeitung dabei auch Aufträge aus dem Nachbarland Polen ausgeschrieben. Peter Lenz ist Geschäftsführer der Softwareschmiede NetSpeed, die seit drei Jahren versucht sich in Cottbus am Markt zu etablieren. Die Auftragslage in Brandenburg ist zurzeit eher dürftig, aber nur 20 km weiter werden viele neue IT Lösungen gebraucht: Die EU Osterweiterung ermöglicht Polen einen wahren Technologiesprung.

Für die Eröffnung einer Filiale im Nachbarland fehlen Herrn Lenz die notwendigen Kapitalmittel, auch die Sprachprobleme sind in der Erstellung von Anwendersoftware nicht zu unterschätzen, doch in der technischen Ausführung könnte er mit seinen internationalen Konkurrenten durchaus mithalten. Das größte Hindernis besteht für seine kleine Firma jedoch in der fehlenden Kenntnis über das Wirtschafts- und Rechtssystem in Polen, die grundlegenden Verfahrensabläufe sind ihm unbekannt und ob eine Kooperation mit einer polnischen Firma hier überhaupt möglich ist bezweifelt nicht nur Herr Lenz – viele seiner Freunde reden über die vermeintlich zu großen Unterschiede der „nationalen Charaktere“. Einen ersten Eindruck, wie er dennoch den Schritt wagen könnte, erhält Herr Lenz beim regelmäßigen Unternehmer-Treffen der örtlichen Lernenden Region. Hier trifft er nicht nur andere deutsche Unternehmer der unterschiedlichsten Branchen, die in der selben Situation sind wie er, sondern auch polnische Kollegen, die aus ihrer Perspektive mitreden.

Noch am ersten Abend entwickelt er mit einem polnischen Unternehmer die erste Idee zu einem kleinen Projekt. Auch wenn daraus am Ende nichts wird: Herr Lenz merkt über persönliche Kontakte, was wirklich fehlt auf dem Weg zum Geschäft in Polen. So bucht er seinen eigenen Polnisch-Kurs bei einem Anbieter, der auch Wirtschaftskontakte nach Polen unterhält. Mit den Vokabeln und der Grammatik lernt Herr Lenz, wie er erfolgreich Geschäftsgespräche mit polnischen Partnern führen kann. Um auch einen polnischen Mitarbeiter einzustellen, muss er lernen, welche Abschlüsse und Zertifikate in Polen wichtig sind. Und schließlich beginnt er im Netzwerk der Lernenden Region gemeinsam mit Unternehmen, die eigentlich seine Konkurrenten sind, die gemeinsame Schulung der Mitarbeiter zu planen, die für die Arbeit im Nachbarland ebenfalls weiter qualifiziert werden sollen.

Zusammenfassung der Beiträge

► HANS GEORG ROSENSTEIN

Sokrates und Leonardo da Vinci: Lebenslanges Lernen und die europäischen Aktionsprogramme im Bereich allgemeine und berufliche Bildung

Die Förderung des Lebenslangen Lernens ist eines der Hauptziele der beiden Aktionsprogramme der Europäischen Kommission im Bereich allgemeine und berufliche Bildung. Das Programm Leonardo da Vinci verbessert die Qualität und den Zugang zur beruflichen Bildung in den europäischen Ländern. Es stellt finanzielle Unterstützung für die Entwicklung innovativer länderübergreifender Bildungsprojekte bereit.

Ziel des Programms Sokrates ist es, die – allgemeine – Bildung durch Förderung der Zusammenarbeit zwischen den 31 teilnehmenden Ländern durch unterschiedliche Aktionen – von der Schule und Hochschule bis hin zur Erwachsenenbildung – zu verbessern.

Diese beiden Programme bieten europäischen Bürgern unterschiedliche Möglichkeiten, um sich an den europäischen Bemühungen, Lebenslanges Lernen zu einer Realität für alle zu machen, zu beteiligen. In dem Vortrag werden verschiedene Arten der europäischen Zusammenarbeit im Bereich allgemeine und berufliche Bildung vorgestellt, wobei das Augenmerk insbesondere den Finanzierungsmöglichkeiten der Aktion Grundtvig im Rahmen des Programms Sokrates gilt.

Hans Georg Rosenstein, Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, rosenstein@bibb.de

► HARALABOS FRAGOULIS

Internationalisierung Lebenslangen Lernens in Europa

Es besteht Konsens darüber, dass gut ausgebildete, qualifizierte und anpassungsfähige Arbeitnehmer zur Erreichung der Ziele von Lissabon von maßgeblicher Bedeutung sind. Daher müssen Strategien zur Förderung von Lebenslangem Lernen und Mobilität (beruflich und geographisch, für ausbildungs- und berufliche Zwecke) einen wesentlichen Beitrag zu Beschäftigung, Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit liefern, während diese Strategien zugleich auch zur Förderung eines echten und offenen europäischen Arbeitsmarktes, einer aktiven Unionsbürgerschaft, der sozialen Integration, zum Abbau von Ungleichheiten und zur persönlichen Entwicklung notwendig sind.

Die fünf europäischen Bezugsgrößen (Benchmarks) für die allgemeine und berufliche Bildung sind ein wesentlicher Schritt bei der Umsetzung der offenen Methode der Koordinierung im Bereich allgemeine und berufliche Bildung, welche auf dem gemeinsamen Verständnis beruht, dass die nationale Politik und die nationalen Systeme effizienter verbessert werden können, wenn sie sich an gemeinsamen Zielen ausrichten und man systematischer und strukturierter voneinander lernt.

Diese Bezugsgrößen machen die gemeinsame Verpflichtung der Mitgliedstaaten deutlich, die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung besser auf den Bedarf des Arbeitsmarktes sowie auf die Notwendigkeit abzustimmen, die Beschäftigungsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit der Menschen zu verbessern (insbesondere über die Ziele, den Bildungsstand anzuheben, die Schulabbrecherquoten zu vermindern, den Zugang zu Kernkompetenzen zu verbessern und die Teilnahme an Weiterbildung zu fördern).

Das Programm „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“, verstärkt durch das Konzept des Lebenslangen Lernens, ist ein weiteres maßgebliches Medium zur Verbreitung des neuen, verbesserten Ansatzes einer europäischen Zusammenarbeit in dem betreffenden Gebiet. Die besondere Komponente dieser europäischen Zusammenarbeit im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung hat erste konkrete Ergebnisse hervorgebracht, die einen wesentlichen Beitrag zu den Bemühungen in Europa leisten könnten, das Qualifikationsniveau anzuheben, das gegenseitige Vertrauen zwischen den nationalen Systemen zu stärken und die Mobilitätshindernisse zu beseitigen.

Dabei sei insbesondere auf folgende Punkte verwiesen:

- Vorschlag für einen einheitlichen europäischen Rahmen für die Transparenz von Qualifikationen und Kompetenzen (neuer "Europass"), bei dem die bestehenden Werkzeuge rationalisiert und neu geordnet werden; dieser Rahmen soll ab dem Jahr 2005 in Kraft treten;
- Verständigung über eine Reihe von gemeinsamen europäischen Grundsätzen zur Beschreibung und Validierung von nicht formellem und informellem Lernen;
- Entwicklung gemeinsamer Rahmenbedingungen zur Qualitätssicherung als Instrument, welches die Mitgliedstaaten bei der Verbesserung ihrer nationalen Systeme und Ansätze im Bereich Qualitätssicherung unterstützen und fördern soll;
- laufende Arbeiten zur Entwicklung eines europäischen Systems zur Anrechnung von Studienleistungen im Bereich allgemeine und berufliche Bildung.

Parallel hierzu hat der Rat im Bereich der reglementierten Berufe vor kurzem eine wichtige politische Einigung über einen Vorschlag der Kommission für eine Reform des Systems der Anerkennung von beruflichen Bildungsabschlüssen erzielt. Das wichtigste Ziel der Reform besteht darin, einen einheitlichen rechtlichen Rahmen zu schaffen, um den Prozess der Anerkennung einfacher, leichter und klarer zu gestalten.

Im Hinblick auf die beschriebenen Entwicklungen ist man sich dessen bewusst, dass die Priorität in Zukunft der Umsetzung der bislang erzielten Ergebnisse auf nationaler Ebene gelten muss (wie etwa die gemeinsamen europäischen Bezugsgrößen und Grundsätze).

Zugleich sollten sich die weiteren Bemühungen auf europäischer Ebene auf folgende Ziele konzentrieren:

- Unterstützung der Umsetzung auf nationaler Ebene;
- Schaffung eines Europas der allgemeinen und beruflichen Bildung unter besonderer Berücksichtigung folgender Aspekte:

Entwicklung eines europäischen Qualifikationsrahmens auf der Grundlage der nationalen Rahmen; Abschluss der Entwicklungsarbeit und Anwendung eines europäischen Systems zur Anrechnung von

- Studienleistungen im Bereich allgemeine und berufliche Bildung
- Verbesserung der Mobilität zu Unterrichts- und Lernzwecken
- Stärkung der europäischen Dimension der allgemeinen und beruflichen Bildung

Haralabos Fragoulis, Europäische Stiftung für Berufsbildung, Turin, Italien, Haralabos.Fragoulis@etf.eu.int

► SØREN KRISTENSEN

Learning by leaving

Auslandsaufenthalte im Rahmen von Studienaufenthalten an Bildungseinrichtungen wie auch von Arbeitsvermittlungen in Industriebetriebe werden zunehmend als didaktisches Werkzeug in einem bildungspolitischen Kontext eingesetzt. Die Europäische Kommission hat vor kurzem eine Anhebung der Mobilität im Rahmen der neuen Programmgeneration der allgemeinen und beruflichen Bildung von sage und schreibe 400% vorgeschlagen; hinzu kommen die nationalen und regionalen Initiativen und Programme. Doch die Tatsache, dass 1 000, 10 000 oder 100 000 Menschen ins Ausland gehen können, kann niemals ein Selbstzweck sein – was zählt, ist das, was sie dort lernen und mit nach Hause bringen. Doch was genau macht den „Mehrwert“ solcher Projekte aus, d. h. welche Art des Lernens bringt die länderübergreifende Mobilität mit sich, die uns ein nationaler Kontext nicht bieten kann? Und - können wir Qualitätskriterien für solche Auslandsaufenthalte festlegen, damit gewährleistet ist, dass das Lernpotenzial auch voll ausgeschöpft wird – bekommen wir, anders ausgedrückt, auch den entsprechenden Gegenwert für das Geld, das wir in solche Aktivitäten investieren? Diese Fragen müssen im Mittelpunkt einer jeden Diskussion über die Anerkennung von Vermittlungen und Studienzeiten im Ausland stehen.

Søren Kristensen, Techne, Dänemark, soren.kristensen@technemail.dk

LERNENDE REGION: INTERNATIONALES BEGEGNUNGSZENTRUM ST. MARIENTHAL (IBZ)► **REGINA GELLRICH****Auf dem Weg zur grenzüberschreitenden Lernenden Region Nysa**

Das im Rahmen des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte grenzüberschreitende Bildungsnetzwerk PONTES (www.pontes-pontes.de) engagiert sich für die nachhaltige Entwicklung einer zukunftsorientierten Bildungslandschaft in der Euroregion Neiße-Nisa-Nysa und sieht dabei in seiner Grenzlage zu den neuen EU-Ländern Polen und Tschechien ein besonderes Entwicklungsmoment.

Die Etablierung der Grenzregion als spezifischen Lernort mit besonderen Chancen und Potenzialen für innovative Wege zur Förderung des Lebenslangen Lernens und die Intensivierung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit in allen Bildungsbereichen bis hin zur Entwicklung grenzüberschreitender Strukturen bilden die Arbeitsschwerpunkte beim Aufbau einer grenzüberschreitenden Lernenden Region. Die dazu von den über 100 deutschen, polnischen und tschechischen Netzwerkpartnern entwickelten und erprobten grenzüberschreitenden Modellvorhaben reichen von der euroregionalen Bildungsberatung für KMU, der Entwicklung von regionalspezifischen Bildungskonzepten und Lehr- und Lernmaterialien für das Erlernen der Nachbarsprachen, Maßnahmen zur grenzüberschreitenden Berufsorientierung bis hin zur Errichtung einer trinationalen „Lernstraße Energie“. Damit leistet PONTES einen wichtigen Beitrag zur Kompetenzentwicklung der in der Euroregion Neiße-Nisa-Nysa beheimateten Menschen sowie zur Stärkung ihrer Identifikation mit der Grenzregion.

Regina Gellrich, Internationales Begegnungszentrum St. Marienthal (IBZ), PONTES-Agentur, ibz-pontes@t-online.de

LERNENDE REGION: LERNENDE REGION SCHLESWIG/SØNDERJYLLAND► **CLAUS SAX HINRICHS****Mobilitätsförderung europäischer Bürger als Grundlage LLL durch grenzüberschreitende Netzwerkprodukte**

Grundvoraussetzung für Lebenslanges Lernen ist Lernmotivation. Die Voraussetzungen für Lebenslanges Lernen im europäischen Kontext sind daher positive interkulturelle Lernerfahrungen. Die schnelle Veränderung der Bildungs- und Beschäftigungssysteme und die Politik fordern interkulturelle Mobilität, Offenheit und Toleranz der EU-Bürger.

Je früher Menschen die Sinnhaftigkeit und die eigenen Vorteile dieser Entwicklungen durch eigene Erlebnisse erfahren, desto größer wird die Bereitschaft sein, die kommenden Herausforderungen anzunehmen.

Die Lernende Region Schleswig/Sønderjylland (Deutschland – Dänemark) als binationale Region fokussiert deshalb neben bewährten Handlungsfeldern (Lernberatung, Verzahnung von Schule, Hochschule und Wirtschaft) besonders das zweisprachige Handlungsfeld „Kinderwelten“ in unterschiedlichen Facetten. Insbesondere deshalb, weil die Grundbausteine Lebensbegleitenden Lernens im Kindesalter gelegt werden.

Mit konkreten grenzüberschreitenden Partnerschaften und Projekten werden u.a. deutsch-dänische Schulprojekte zur Sprach- Medien- und interkulturellen Kompetenz sowie grenzüberschreitende Weiterbildung für pädagogische Berufsfelder durchgeführt.

Der Schwerpunkt der Präsentation liegt in der Darstellung des Handlungsfeldes Kinderwelten. Besonderes Augenmerk wird dabei dem erfolgreichem Aufbau des ersten binationalen und zweisprachigen Kindermuseums in Flensburg als innovativem Lernort gewidmet.

Neben der Beschreibung der bisherigen Ergebnisse werden insbesondere Partner vor- sowie Chancen und Schwierigkeiten dargestellt.

Claus Sax Hinrichs, Lernende Region Schleswig/Sønderjylland, c.hinrichs@die-lernende-region.de

R3L: SILLNET – STRATEGIES IN LIFELONG LEARNING NETWORK► **CHRISTINE FITTON****Das Projekt SILL_NET: Internationalisierung**

Das vorrangige Ziel des Netzwerkes SILL_NET besteht darin, eine Partnerschaft einzurichten, die Maßnahmen zur Entwicklung strategischer Modelle zur Förderung des regionalen Lebenslangen Lernens in den betroffenen Regionen und europaweit untersucht.

Dabei werden eine Reihe von Partnern aus sieben Ländern und neun Lernenden Städten und Regionen zusammengebracht – Aarhus, Avilés, Dublin, Edinburgh, Göteborg, Padua, München, Rom und Stockholm. Die Suche nach diesen Partnern erfolgte anhand der völlig unterschiedlichen Herausforderungen, denen diese gegenüberstehen; das Netzwerk umfasst eine Vielzahl von Lernrichtungen, die von Lernpartnerschaften ohne Erwerbszweck über Unternehmen bis hin zu Städten und Gemeinden reichen. Sie alle befinden sich in unterschiedlichen Phasen der Entwicklung und Umsetzung von Strategien des Lebenslangen Lernens.

Die Partner arbeiten zwar an einem Projekt mit gemeinsamen Zielen zusammen, doch ist die Vielfalt der Partnerschaft auch eine ihrer wichtigsten Stärken. Die Partner tauschen sich über die unterschiedlichen politischen und strategischen Zusammenhänge aus, in denen sie tätig sind.

Aufgrund dieser Reichhaltigkeit und Vielfalt konnten die Partner auf Modelle und Ansätze zurückgreifen, die von ihren Partnern entwickelt wurden und die sie ansonsten möglicherweise gar nicht in Betracht gezogen hätten; sie konnten sich ihre eigene Praxis mit den Augen ihrer Partner ansehen; sie konnten die verschiedenen kulturellen Perspektiven und die unterschiedliche Arbeitspraxis verstehen, ohne sie übernehmen zu müssen; auf der Suche nach gemeinsamen Ergebnissen konnten sie ihre Kooperationsfähigkeiten ausbauen, und sie waren stets offen und ehrlich, wenn Schwierigkeiten auftauchten oder wenn sie scheiterten, da sie wussten, dass ihnen die Partnerschaft bei der Suche nach Lösungen behilflich sein würde.

Christine Fitton, SILLNET – Strategies in Lifelong Learning Network, Edinburgh, Vereinigtes Königreich, christine@edinburghlearning.com

R3L: ALLLE – ACTING LOCALLY FOR LIFELONG LEARNING**► RENATO MASTROSANTI**

Im Rahmen des Projekts ALLLE wurden die Bemühungen zur Schaffung eines europäischen Raumes für Lebenslanges Lernen so ausgelegt, dass sich das Projekt selbst zu einem transnationalen Netz aus Netzwerken entwickelt hat, welche die Innovation beim Lebenslangen Lernen fördern und neue Netzwerke in Lernenden Städten und Regionen aufbauen. Konkret hat ALLLE folgende Ergebnisse erzielt:

- a) Die Grenzen bestehender Partnerschaften wurden erweitert, andere Städte und Regionen erhielten die Möglichkeit, sich den Partnerschaften anzuschließen und Wissen gemeinsam zu nutzen. Neben den fünf an ALLLE beteiligten Städtepartnern (Athen, Helsinki, Newcastle, Malmö und Rom) haben sich zwischenzeitlich weitere fünf Städte dem ALLLE Netz angeschlossen: Stockholm, Kopenhagen, Glasgow, Lewisham und Greenwich.
- b) Einleitung und Aufrechterhaltung von lokalen Vernetzungsprozessen im Bereich des Lebenslangen Lernens in jeder der fünf Städte/Regionen und Steuerung von länderübergreifenden Labors, die Erfahrungen und Know-how zu konkreten Themen zwischen den Beteiligten austauschen (z. B. Transfer von Sachkenntnissen aus der Bibliothek des Lebenslangen Lernens in Newcastle an die Bibliotheken in Rom und Malmö über Ausbildungsgänge im Bereich E-Learning für Erwachsene).
- c) Öffnung des Netzwerks auf private Bildungsteilnehmer und solche ohne Erwerbszweck, da es sich bei den fünf Gründern in allen Fällen um Gemeinden handelt.

ALLLE ist nicht nur ein Netzwerk aus fünf Kommunen, sondern auch eines, welchem 24 unterschiedliche Partner angehören, die im Zusammenhang mit der EU-Strategie für allgemeine und berufliche Bildung und Beschäftigung zusammenarbeiten; dabei wurden folgende Ergebnisse erzielt:

- a) Einrichtung einer Internet-Beobachtungsstelle zusammen mit einer Datenbank, die 32 Fallstudien über bewährte Verfahren (good practice) aus 11 Städten sowie Erfahrungen und Erkenntnisse aus den Transferprozessen enthält;
- b) ein Netzwerk virtueller Veranstaltungen einschließlich E-Foren rund um politische Debatten über Lebenslanges Lernen und die Übertragbarkeit von bewährten Verfahren;
- c) bilaterale Vernetzung unserer wichtigsten Partner und Beteiligten;
- d) Labors, in denen die Partner und Beteiligten ihre Kenntnisse im Bereich bewährte Verfahren übertragen.

Renato Mastrosanti, ALLLE – Acting Locally for Lifelong Learning, Rom, Italien, renato.mastrosanti@libero.it