

Die Lernenden Regionen in NRW

Ergebnisse und Impulse für die Bildungspraxis

Die Lernenden Regionen in NRW

Ergebnisse und Impulse für die Bildungspraxis

G.I.B. NRW.
Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH



Gefördert durch:



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



© W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Bielefeld 2008

Gesamtherstellung: W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld
www.wbv.de

Layout und Satz: Marion Schnepf, www.lokbase.com

Bestell-Nr. 6001915
ISBN 978-3-7639-3650-2
Printed in Germany

Das Werk einschließlich seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Insbesondere darf kein Teil dieses Werkes ohne vorherige schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form (unter Verwendung elektronischer Systeme oder als Ausdruck, Fotokopie oder unter Nutzung eines anderen Vervielfältigungsverfahrens) über den persönlichen Gebrauch hinaus verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Für alle in diesem Werk verwendeten Warennamen sowie Firmen- und Markenbezeichnungen können Schutzrechte bestehen, auch wenn diese nicht als solche gekennzeichnet sind. Deren Verwendung in diesem Werk berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese frei verfügbar seien.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Inhalt

Einleitung	6	Professionelles Netzwerkmanagement – Erfolgsfaktor für die Arbeit in Lernenden Regionen.....	51
<i>Birgit Klein, Ursula Wohlfart</i>		<i>Wolfgang Backhaus, Stefan Frank, Frank Hees</i>	
I. Lernende Regionen – Netzwerke für regionales Bildungsmanagement	13	Verantwortung für die Zukunft – Kommune, Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft auf einem gemeinsamen Weg!?	56
<i>Petra Böttcher</i>		<i>Brigitte Liesner</i>	
Das Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netz- werken“	14	Dezentralität und Netzwerkbildung: Die Lernende EU-Region Niederrhein – Ein kreisübergreifendes regionales Bildungs- netzwerk	62
<i>Petra Böttcher</i>		<i>Toni Murböck</i>	
Weiterbildungsportale in Lernenden Regionen – Voraussetzungen, Erfolgsfaktoren und Risiken	24	Kommunale Verankerung in den Teilregionen als Voraussetzung für nachhaltige Bildungsstrukturen in der Region	67
<i>Carola Reinhold, Kai Sterzenbach</i>		<i>Horst Tegeler</i>	
Gestaltung von Übergängen in lokaler Verantwortungs- gemeinschaft		Was lernen Lernende Regionen?	70
LernDo! – leben, lernen und arbeiten in Dortmund	30	<i>Dieter Gnahs</i>	
<i>Birgit Klein, Wilfried Kruse</i>			
Den Übergang Schule – Beruf durch Vernetzungsprojekte zukunftsfähig gestalten	34		
<i>Hans W. Gummersbach, Andrea Kalk, Manfred Schürmann</i>			
Von der Schule in die Arbeitswelt – Übergänge erleichtern!	38		
<i>Josef Hülsdünker, Bernd Orlowski</i>			
Netzwerk AMPEL: Mit Leitbildern Lernende Regionen entwickeln	45		
<i>Wilfried Kersting, Harald Kahlenberg</i>			

II. Produkte und Anregungen für die Bildungspraxis.....75

1. Übergangsmanagement77

Übergang Kindergarten – Schule/Öffnung von Schule	78
Übergangsmanagement KiTa – Grundschule	78
Lernen hat Zukunft – Fit für das Informationszeitalter	79
SchulKulturBörse	80

Übergang Schule – Arbeitswelt

Übergang Schule – Beruf: gute Beispiele aus der Praxis	
für die Praxis	81
Models of good practice	82
Lebensweg- und Berufsplanung	83
Berufswahlorientierung für die Sekundarstufe I	84
Kompetenzprofilermittlung durch Potenzialassessments	85
Coaching von Schülerinnen und Schülern im Übergang	
Schule – Beruf	86
Planung und Durchführung einer Bildungs-, Berufs-	
orientierungs- und Recruitingmesse	87
Wettbewerb „Die besten Praktikumsberichte“	88
Berufswahlempfehlung durch den Berufsnavigator	89
Berufswahl-Check	90
navigaDo.de	91

Ausbildung

Transparenz auf dem regionalen Ausbildungsmarkt	92
Instrumente zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen	
im Handwerk	93
Bildungspartnerschaften im Übergang Schule – Arbeitswelt	94
Ausbildungspaten – Jugend mit Zukunft in Gelsenkirchen	95
Qualifizierung für Ausbildungspaten I.....	96
Qualifizierung für Ausbildungspaten II	97
Jugend berät Jugend – Qualifizierung von Multiplikatoren	98
Beratung zur Integration benachteiligter Jugendlicher	
in Ausbildung und Beruf	99
Sprachförderung von Auszubildenden und Kindern mit	
Migrationshintergrund	100

2. Weiterbildung 101

Interkulturelles Lernen

Ratgeber für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren	
aus der Migranten- und Aussiedlerarbeit	102
Förderung interkultureller Kompetenzen	103
Interkulturelle Kommunikation als Handlungskompetenz	104
Interkulturelle Kompetenz in der Berufs- und Lebenswelt	105
Dein Weg – Miteinander lernen, den eigenen Weg zu finden	106
Fit für den Dialog – Konfliktmanagement mit interkulturellen	
Gruppen	107
Fachsprachlicher Förderunterricht in Pflegeumschulungen	108
Fachsprachlicher Förderunterricht „Wirtschaft und Verwaltung“	109
Integration von Eltern mit Migrationshintergrund	110
Niederländisch für Euregio-Bewohner	111

Bürgerschaftliches Engagement

Freiwillig engagiert – Selbstbestimmtes Lernen im	
bürgerschaftlichen Engagement	112
KEBE-Kompetenznetz: Engagement ermöglichen – Vernetzung	
stärken	113
KEBE – Qualifizierung für bürgerschaftliches Engagement	114

Angebote für Bildungsakteure.....

Benchmarking im Weiterbildungsbereich	116
Marketing für Bildungsakteure	117
Einführung in das Blended Learning	118
Gender-Mainstreaming in der Bildungswelt	119
Interkulturelle Kompetenz – Qualifizierung für Lehrerinnen	
und Lehrer	120

Medienkompetenz

Medienkompetenzatlas OWL	121
WebWecker Bielefeld	122
Medienkompetenz/Öffentlichkeitsarbeit	123

Unterschiedliche Adressatengruppen	124
Lernen und Leben im Alter	124
Praxishilfe Beratung & Vermittlung	125
Qualifizierungsmodule für Menschen in Arbeitsgelegenheiten ..	126
Tour de Culture – Gemeinsam Lernorte der Region erradeln	127

3. Lernen in und mit Unternehmen 129

Weiterbildungsangebote	130
Systematische Personalentwicklung in kleinen und mittleren Unternehmen und Non-Profit-Organisationen.....	130
Externe Personalentwicklung	131
Entscheidungsfindung, Steuerung und Implementierung nachhaltiger Projektarbeit	132
Weiterbildung „Aktivierende Lernberatung“	133
Trainingsziel: soziale Kompetenz	134
Gender-Mainstreaming und Diversity-Management	135
Go Global – Vorbereitung für internationale Kooperationen und Geschäfte	136
Weitere Lernarrangements	137
Betriebliche Fragestellungen	137
Unternehmen und ihre Beschäftigten für Weiterbildung gewinnen	138
Veränderungskompetenz – eine Anforderung für die Zukunft	139
Weiterbildungsmesse für Arbeitssuchende, Unternehmen und Beschäftigte.....	140
Ermittlung und Befriedigung betrieblicher Qualifizierungs- bedarfe im Bereich HoGa – „Check-up und QuiQua“	141
E-Learning im Hotel- und Gaststättengewerbe.....	142

4. Beratung 143

Management von Veränderungsprozessen	144
Leben in einer fremden Region	145
Regionale Clearingstelle	146
Bildungsberatung für Laufbahnplanung, Bildungsstrategie und berufliche Neuorientierung	147
Workshops LoG-Bildungsberatung	148
LoG-Bildungsberatung	149
Kompetenzpass-Beratung	150
Qualiteach – Regionale Fortbildungsagentur für fachspezifischen Medieneinsatz	151

5. Netzwerke, Plattformen..... 153

Netzwerke	154
Beratungsangebot zum Aufbau von regionalen Netzwerken	154
Euregionale Akademie	155
Professionalisierung des Angebotes außerschulischer Lernorte...	156
„exploregio.net“ – Außerschulische Lernangebote	157
Steuerungsmodell für Elternbildung	158
Regionales Weiterbildungsnetzwerk Ostvest (RWNO) – Weiterbildung für kleine und mittlere Unternehmen	159
„Personalpool“	160
SPRINT	161
Plattformen	162
Entwicklung regionaler Bildungsportale	162
„ERFOLGSFAKTOR MENSCH“	163
Kompetenzpässe	164
Integrationskurse	165

III. Anhang..... 167

Autorinnen und Autoren.....	168
Adressen der Lernenden Regionen in NRW	170

Einleitung

Birgit Klein, Ursula Wohlfart

Die zehn Lernenden Regionen in NRW haben seit Start des Bundesprogramms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ im Jahr 2001 erfolgreich zusammengearbeitet. Ein Ergebnis dieser Kooperation ist dieser Reader.

Moderator dieser guten Zusammenarbeit war das ehemalige Landesinstitut für Qualifizierung NRW, das vom Ministerium für Schule und Weiterbildung (Mitglied im Lenkungsausschuss auf Bundesebene) den Auftrag hatte, die Lernenden Regionen in NRW zu vernetzen und fachlich zu begleiten, um die erprobten Innovationen für die Weiterentwicklung des lebensbegleitenden Lernens und die Qualitätsentwicklung der (Weiter-)Bildungslandschaft in NRW nutzbar zu machen.

Vielfältige Zusammenarbeit der Lernenden Regionen NRW

Regelmäßige Treffen der Netzwerkmanagerinnen und -manager

Basis der gelungenen Kooperation waren der regelmäßige Informations- und Erfahrungsaustausch der Netzwerkmanager/innen. In diesem Kreis wurden konkrete gemeinsame Aktivitäten geplant, z.B. die gemeinsame Fachtagung im September 2005 und auch die hier vorgelegte Veröffentlichung.

Fachtagung zum Transfer der Projektergebnisse

„Lernende Regionen – Zukunftsmodell für Bildung in NRW“ –, so lautete das Thema der Fachtagung, die die Lernenden Regionen 2005 in Zusammenarbeit mit dem Landesinstitut für Qualifizierung NRW organisierten. Diese „Leistungsschau“ der Lernenden Regionen NRW richtete sich an Akteure der (Weiter-)Bildung in NRW und Akteure der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsförderung.

Arbeitsgruppen mit Teilprojekten der Lernenden Regionen

Die inhaltliche „Querarbeit der Teilprojekte“ konzentrierte sich auf folgende Themenbereiche:

- Weiterbildung mit und für kleine und mittelständische Unternehmen
- Übergang Schule – Beruf
- Transparenz zwischen Nachfragenden und Anbietern – Internetportale, Datenbanken, Suchmaschinen

So musste „das Rad nicht in jeder Lernenden Region neu erfunden werden“. Durch den Erfahrungsaustausch und die Diskussion über die Herausforderungen, Erfolge und Stolpersteine, die sich in den Teilprojekten der Lernenden Regionen stellten, wurden Anregungen und Impulse für die eigene Arbeit gewonnen und konkrete Schritte zur gegenseitigen Unterstützung vereinbart.

Qualifizierungen

Im Mittelpunkt der Zusammenarbeit stand die 12-tägige berufsbegleitende Qualifizierung zum Management von Netzwerken, die vom Landesinstitut für Qualifizierung NRW entwickelt und durchgeführt wurde. Sie vermittelte den Netzwerkmanagerinnen und -managern aus den Lernenden Regionen Wissen und Handwerkszeug, um insbesondere große Netzwerke kompetent zu steuern und zu ergebnisorientierter Zusammenarbeit zu führen.

Weitere Qualifizierungsangebote gab es zu den Themen „Genderperspektive in der Netzwerkarbeit“ und „Selbstevaluation in der Projektarbeit“.

Reader zum Transfer der Projektergebnisse

Der vorliegende Reader ist die Krönung und der Schlusspunkt der Zusammenarbeit der Lernenden Regionen NRW.

Die Ziele des Readers

Er informiert über die Arbeit der Lernenden Regionen NRW und gibt Akteuren in der Bildungspraxis vielfältige Impulse für die Weiterentwicklung ihrer Arbeit. Zudem präsentiert er Beispiele guter Praxis zu einer Vielfalt von Themen – ganz konkret und praxisnah.

Der Reader ist ein Werkbuch für Bildungsakteure, in dem sie schnell und übersichtlich gute Ideen und bereits erarbeitete Produkte finden, die sie für ihre Arbeit nutzen können.

Der Aufbau des Readers

Der Reader gliedert sich in zwei Teile.

Teil I:

Lernende Regionen –

Netzwerke für regionales Bildungsmanagement

So verschieden die am Programm beteiligten Regionen sind, so verschieden sind auch ihre Arbeitsansätze, entfalteten Strukturen und Handlungsschwerpunkte. Einen Einblick in diese Vielfalt bietet Teil I des vorliegenden Readers. Es wird deutlich, welche Rolle das Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ bei der Entwicklung und nachhaltigen Absicherung der bildungsbereichs- und trägerübergreifenden Zusammenarbeit in den Regionen spielt(e) und welche Konzepte und Zukunftsmodelle zur Förderung lebensbegleitenden Lernens wirksam geworden sind.

Teil II:

Produkte und Anregungen für die Bildungspraxis

Jede Lernende Region hat in Teilnetzwerken und Teilprojekten zu einer Vielfalt von Themen gearbeitet. Entstanden sind ganz konkrete Produkte (z.B. Handbücher, Konzepte, Leitfäden, Module), die auch von anderen genutzt werden können und sollen. Weitere Arbeitsergebnisse sind eine Vielfalt von Anregungen und Ideen z.B. zur Gestaltung von Kooperationen, zur Steuerung von Netzwerken, zum Aufbau von Messen. Kurz und bündig werden die Produkte und die Anregungen auf jeweils einer Seite dargestellt.

Die thematischen Schwerpunkte der Beiträge

Das Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ wurde als Kern des Aktionsprogramms „Lebensbegleitendes Lernen für alle“ gestartet. *Petra Böttcher* stellt das Programm vor. Sie erläutert seine Ziele, Leitgedanken, Akteure, Schwerpunkte und Umsetzungsschritte. Sie beschreibt Lösungen, die in den Lernenden Regionen in NRW und den anderen Ländern zu den vielfältigen Herausforderungen lebenslangen Lernens entwickelt worden sind. Abschließend würdigt sie das Programm als Wegweiser für die Umsetzung der Strategie für lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland.

Angebotsvielfalt, Transparenz und gute Qualität in der Bildung

In vielen Lernenden Regionen sind Bildungsportale und Datenbanken entwickelt worden, die mehr Transparenz auf dem eher unübersichtlichen Weiterbildungsmarkt schaffen, so auch in Köln.

Carola Reinhold und *Kai Sterzenbach* stellen in ihrem Beitrag „Weiterbildungsportale in Lernenden Regionen – Voraussetzungen, Erfolgsfaktoren und Risiken“ die Erfahrungen beim Aufbau eines regionalen Bildungsportals dar. Sie geben konkrete Handlungsempfehlungen für Lernende Regionen und ihre Akteure, die ein Bildungsportal planen, und machen deutlich, wie wichtig dabei die Zusammenarbeit der Akteure des lokalen oder regionalen Bildungsmarktes ist.

Im Teil II werden konkrete Produkte und Strategien präsentiert, die zu mehr Übersichtlichkeit in der Bildungslandschaft beitragen, z.B.:

- eine Lotsenstelle, die hilft, das passende Bildungsberatungsangebot zu finden;
- Datenbanken, die den Weg zu Integrationskursen ebnen oder für freiwillig Engagierte, Vereine und Initiativen Transparenz über den Bereich des bürgerschaftlichen Engagements herstellen;
- ein Medienkompetenzatlas, der verdeutlicht, wer sich in der Region mit dem Lernen per Computer und Multimedia beschäftigt;
- ein Ratgeber, der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in der Migrantenarbeit Orientierung im Dschungel der Institutionen und Projekte gibt.

Übersicht über vorhandene Angebote ist das eine. Wichtig in den Lernenden Regionen waren und sind aber vor allem die Vereinbarung von Qualitätskriterien sowie die gemeinsame Entwicklung von Angeboten.

Die Mehrzahl der Angebote, die im zweiten Teil des Readers präsentiert werden, sind Ergebnisse von Kooperationen. Die genannten Ansprechpartnerinnen und -partner vertreten jeweils das Entwicklungsteam.

Beispiele für solche kooperativen Angebotsentwicklungen sind zum Beispiel:

- eine Qualifizierung für das bürgerschaftliche Engagement, entwickelt und durchgeführt von einem Verein und einem Bildungsanbieter;
- ein Angebot zur Sprachförderung von Auszubildenden und Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund an Berufskollegs, entwickelt von einem kleinen Netzwerk aus Schulen und Bildungseinrichtungen;
- das Werkbuch „Niederländisch für Euregiobewohner“, das ein Weiterbildungsanbieter der beruflichen

Bildung gemeinsam mit zwei Partnern aus den Niederlanden erarbeitet hat.

Bewusst und abgestimmt gestaltete Bildungsübergänge

Zur Gestaltung des Prozesses des lebenslangen Lernens ist ein ganzheitliches, biografisch orientiertes System der Begleitung und Unterstützung in kommunaler Verantwortungsgemeinschaft zu schaffen. In besonderer Weise stehen damit die Übergänge zwischen Bildungssystemen und Bildungseinrichtungen im Blick: Übergänge zwischen Kindertageseinrichtungen und Grundschulen, zwischen Grundschulen und Schulen der Sekundarstufe I, die Übergänge zwischen Schule und Arbeitswelt sowie zwischen Aus- und Weiterbildung. Um solche Übergänge in der Bildungs- und Berufsbiografie zu ermöglichen, ist es notwendig, mehr und besser aufeinander aufbauende, gut verzahnte und durchlässige Lern- und Bildungswege zu schaffen. Dazu braucht es mehr und besser koordinierte bildungsreichsübergreifende Zusammenarbeit.

Birgit Klein und *Wilfried Kruse* beschreiben in ihrem Beitrag „*Gestaltung von Übergängen in lokaler Verantwortungsgemeinschaft LernDO! – leben, lernen und arbeiten in Dortmund*“, wie es gelingen kann, die vielfältigen Bildungsangebote vor Ort zu einer regionalen Bildungslandschaft im Sinne eines vernetzten Gesamtsystems weiterzuentwickeln, und welche Rolle dabei der Kommune zukommt.

Hans W. Gummersbach, *Andrea Kalk* und *Manfred Schürmann* verdeutlichen für die Region Münster/Münsterland am Beispiel des Handlungsfeldes „*Übergang Schule – Beruf*“, welche Faktoren für den Erfolg der Netzwerkarbeit wesentlich sind. In ihrem Beitrag

„*Den Übergang Schule – Beruf durch Vernetzungsprojekte zukunftsfähig gestalten*“ zeigen sie auch, welche Produkte gemeinsam entwickelt und umgesetzt wurden.

Josef Hülsdünker und *Bernd Orlowski* zeigen in ihrem Beitrag „*Von der Schule in die Arbeitswelt – Übergänge erleichtern!*“ auf, welche vielfältigen Wege in der Region Emsscher-Lippe beschritten werden, um die gravierenden Übergangsprobleme von der Schule ins Erwerbsleben zu bewältigen. Sie machen deutlich, welche Aktivitäten zur Vernetzung der Akteure und zur Bündelung der regionalen Potenziale nicht nur durch das Projekt „*Lernende Region*“ in den letzten Jahren entwickelt wurden.

In Teil II werden Produkte und Dienstleistungen präsentiert, die für die verschiedenen Übergangsphasen entwickelt und erprobt worden sind.

Einige Beispiele:

- Systematisierung der Kooperation von Kindertageseinrichtungen, Grundschulen und Eltern zur Förderung von Kindern im Übergang KiTa – Grundschule;
- die Methode ORIENT, ein Feinkonzept zur Überleitung benachteiligter Jugendlicher in den Beruf;
- der Berufsnavigator, ein Instrument zur konkreten Berufsfindung, bei dem durch ein Peer-Rating computergestützt das Persönlichkeitsprofil von Schülerinnen und Schülern ermittelt wird;
- die Internetplattform „naviga.Do“, die Informationen und Arbeitsmaterialien zum Übergang von der Schule in die Arbeitswelt für Schülerinnen und Schüler, Lehrerinnen und Lehrer sowie Eltern präsentiert;

- das Netzwerk exploregio.net, das die Lernorte, Schule, Betrieb, Museen und überbetriebliche Ausbildungsstätten vernetzt;
- Qualifizierungsangebote für Paten (ob Ruheständler, Jugendliche selbst oder freiwillig Engagierte), die Jugendliche im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt begleiten und coachen;
- ein Fortbildungsangebot für Beschäftigte im Übergang Beruf – nachberufliche Lebensphase.

Passgenaue Weiterbildungsangebote für Unternehmen und ihre Beschäftigten

Für immer mehr Unternehmen gehören gute Qualifizierungsmöglichkeiten vor Ort zu ihren Standortfaktoren. Für ein Bildungsangebot, das den Unternehmen und ihren Beschäftigten nützt, ist ein gezielter und kontinuierlicher Dialog zwischen Wirtschaft und Weiterbildung notwendig. Lebenslanges Lernen braucht also Orte, in denen der Dialog zwischen Wirtschaft und Anbietern der Weiterbildung kontinuierlich stattfindet.

Wilfried Kersting und *Harald Kahlenberg* schildern, wie es im Kreis Borgen gelang, Prozesse der Regionalentwicklung mit Netzwerkaktivitäten der Lernenden Region AMPEL zu verzahnen. Die Autoren beschreiben in ihrem Beitrag „*Mit Leitbildern Lernende Regionen entwickeln*“ die Zusammenarbeit von Unternehmen und Bildungseinrichtungen bei der Umsetzung der im Leitbild des Kreises festgelegten Bildungsziele, die darauf zielen, die Wirtschaft zu unterstützen und die Beschäftigungsfähigkeit zu sichern.

In Teil II des Readers werden Aktivitäten und Angebote aus den Lernenden Regionen NRW vorgestellt, die die Qualifizierung in und mit Unternehmen fördern, z.B.:

- Konzepte, die dazu beitragen, mehr Unternehmen zur Qualifizierung ihrer Beschäftigten zu motivieren und in den Dialog über geeignete Qualifizierungsangebote einzutreten;
- die Suchmaschine „Betriebliche Fragestellungen“, die Unternehmen bei Fragen und Herausforderungen in den Bereichen Information, Beratung und Weiterbildung unterstützt;
- Arbeitskonzepte zur Qualifizierung von Beschäftigten aus Unternehmen, deren Arbeitsbedingungen die Teilnahme an Qualifizierungsangeboten erschweren, wie z.B. in der Hotel- und Gaststättenbranche;
- Angebote für Unternehmen, z.B. zur Vorbereitung auf internationale Kooperationen, bei der Steuerung und Implementierung von Projektarbeit, bei der Stärkung sozialer Kompetenzen ihrer Beschäftigten;
- Qualifizierungsangebote für Weiterbildner, die dazu befähigen, Kooperationen mit Unternehmen zu gestalten und betriebliche Qualifizierungsbedarfe zu erkennen.

Bildungsmarketing im Verbund und biografisch orientierte Bildungsberatung

Um Beschäftigte und Bürgerinnen und Bürger für lebenslanges Lernen zu motivieren und sie zur Nutzung der vielfältigen Lernangebote einzuladen, müssen sich Bildungsanbieter gemeinsam in Sachen Bildungsmarketing auf den Weg machen. Lebenslanges Lernen braucht Orte, in denen Bildungsmarketing für das lebenslange Lernen als Gemeinschaftsaufgabe wahrgenommen wird.

In Teil II werden Ansätze vorgestellt, mit denen Bildungsanbieter in Kooperation Bildungsmarketing realisiert haben bzw. für diese Aufgabe qualifiziert werden, z.B.:

- Planung und Durchführung einer Bildungs-, Berufsorientierungs- und Recruitingmesse mit Unterstützung der Teilnehmenden durch Lotsen und Workshops;
- Weiterbildungsmesse für Arbeitsuchende, Unternehmen und Beschäftigte – ausgerichtet auf kaufmännische, gewerblich-technische und sozial-pflegerische Berufe;
- Qualifizierung in Sachen Marketing, um lebenslanges Lernen in der Region zu bewerben und zu fördern.

Qualitativ hochwertige, trägerneutrale Bildungsberatung auf lokaler oder regionaler Ebene ist konstituierendes Element einer funktionierenden regionalen Bildungslandschaft. In einigen Lernenden Regionen in NRW sind entsprechende Beratungsstrukturen aufgebaut worden.

In Teil II werden Produkte und Dienstleistungen zur Bildungsberatung präsentiert, z.B.:

- eine regionale Clearingstelle für Beratung, die Orientierung in der Vielfalt der Bildungsberatungsangebote gibt;
- Kompetenzpassberatung, die Nutzerinnen und Nutzern hilft, das für sie passende Instrument zur Feststellung ihrer Kompetenzen, Stärken und Fähigkeiten auszuwählen;
- ein Handbuch und Workshops, die Bildungsberaterinnen und -berater praktisch unterstützen und ihre Professionalität fördern.

Aufbau und Verstetigung von Kooperation und Netzwerkarbeit

Lebenslanges Lernen braucht zur nachhaltigen Absicherung der entwickelten Strategien und Strukturen insbesondere Orte mit einer effektiven und effizienten Kooperations- und Netzwerkarbeitskultur. Das Netzwerkmanagement nimmt eine Schlüsselrolle bei der Entwicklung der Lernenden Regionen zu regionalen Bildungslandschaften ein.

Wolfgang Backhaus, Stefan Frank und Frank Hees beschreiben in ihrem Beitrag „*Professionelles Netzwerkmanagement – Erfolgsfaktor für die Arbeit in Lernenden Regionen*“, welche Instrumente sich für die einzelnen Phasen der Netzwerkentwicklung in der Lernenden Region Aachen „Lernen ohne Grenzen“ bewährt haben. Der Einsatz der Instrumente wird am Beispiel des Geschäftsfeldes „Passgenaue Qualifizierung“ dargestellt.

Brigitte Liesner beschreibt die Netzwerkarbeit in Essen am Beispiel des Aufgabenfeldes „Elternbildung“. In ihrem Beitrag „*Verantwortung für die Zukunft – Kommune, Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft auf einem gemeinsamen Weg*“ zeigt sie, wie es durch die Netzwerkarbeit der „Lernwelt Essen“ gelingt, gemeinsame Ziele zu formulieren und – trotz aller Unterschiedlichkeiten und bestehenden Konkurrenzen – konsequent gemeinsame Lösungen zu suchen, zu finden und umzusetzen.

Toni Murböck schildert die Schwierigkeiten und Erfolge, eine Lernende Region in einer ländlich strukturierten Region mit zwei Kreisen aufzubauen. Die dezentrale Ausgangslage erforderte besondere Anstrengungen, um die Netzwerkidée in der Region zu verankern und erfolgreiche Arbeitsansätze nach Ende der Förderphase

fortzuführen. Wie dies gelang, zeigt der Beitrag *„Dezentralität und Netzwerkbildung: Die Lernende EU-Region Niederrhein – ein kreisübergreifendes regionales Bildungsnetzwerk“*.

Horst Tegeler erörtert in seinem Beitrag *„Kommunale Verankerung in den Teilregionen als Voraussetzung für nachhaltige Bildungsstruktur“* die Frage, wie die entstandenen Bildungsangebote und Ansätze zur Implementierung von Bildungsstrukturen dauerhaft gesichert werden könnten. Er zeigt am Beispiel des Kreises Lippe, wie die Impulse aus dem Projekt auf Gebietskörperschaftsebene aufgenommen und weitergeführt werden.

Die Lernenden Regionen in NRW und in den anderen Bundesländern haben die Organisation ihrer Netzwerke selbst zum Lernfeld gemacht. Ihre besondere Leistung liegt darin, das zunächst nicht realisierbar erscheinende Anliegen einer bildungsbereichsübergreifenden Vernetzung mit Einbezug regionaler Akteure aus den Bereichen Bildung, Arbeit, Wirtschaft, Soziales und Kultur durch persönliches Engagement, mutiges Experimentieren und sensible Moderation zum Erfolg zu verhelfen.

„Was lernen Lernende Regionen?“, fragt Dieter Gnahs. Als wissenschaftlicher Begleiter und aufgrund eigener Erfahrungen mit vielen Netzwerken der Lernenden Regionen zieht er in seinem Beitrag eine Zwischenbilanz, nennt Anhaltspunkte, Pluspunkte und Herausforderungen, die bei der Gestaltung der 76 Lernenden Regionen in Deutschland deutlich geworden sind.

Das Programm *„Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“* hat in den Regionen in NRW wie auch in den anderen Bundesländern wichtige Impulse zur Imple-

mentierung und Gestaltung von regionalen Netzwerken gesetzt. Deutlich geworden ist, dass die lokale oder regionale Ebene die zentrale Handlungs- und Problemlösungsebene ist, wenn es darum geht, lebenslanges Lernen für alle Bürgerinnen und Bürger wirksam werden zu lassen. Deutlich geworden ist auch, dass erfolgreiche Netzwerke auf der Gleichberechtigung und dem Konsens der beteiligten Akteure beruhen. Langfristig entscheidend ist, dass aus den thematischen Netzwerken und projektbezogenen Zusammenschlüssen lokale/regionale Verantwortungsgemeinschaften entstehen, die gemeinsam an der Vision einer Lernenden Region arbeiten. Jede Region muss dabei ihr eigenes Profil, ihre eigene Strategie entwickeln, aber sie muss das Rad nicht neu erfinden. Die hier dokumentierten Überlegungen, Instrumente und Ideen empfehlen wir als Anregungen und als Angebot, voneinander zu lernen.

I. Lernende Regionen – Netzwerke für regionales Bildungsmanagement

Das Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“

Petra Böttcher

Lebenslanges Lernen als Zukunftsaufgabe organisieren

Lebensbegleitendes Lernen, Kompetenzentwicklung und Qualifikationserwerb gewinnen eine immer größere Bedeutung, sowohl für die Zukunft unserer Gesellschaft als auch für die persönliche Lebensgestaltung in Arbeit und Beruf, in der Familie, in Freizeit, Kultur und Politik.

International vergleichende Studien zeigen, dass es in Deutschland derzeit noch nicht in ausreichendem Maße gelingt, alle Begabungen, insbesondere auch benachteiligter Menschen, zu entwickeln und zu nutzen. Die Strukturen des derzeitigen Bildungsangebots sprechen noch nicht alle Menschen an, obwohl kontinuierliches Lernen in unserer modernen Gesellschaft zur Notwendigkeit geworden ist. Ob jung oder alt: Nur wenn Lernen und Bildung einen festen Platz im Leben jedes Menschen einnehmen, können Chancen wahrgenommen werden, um sozialer Ausgrenzung und Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken. Es ist daher notwendig, so früh wie möglich die Grundlagen dafür zu legen, dass Kompetenzentwicklung und Qualifikationserwerb ein Leben lang zur Selbstverständlichkeit werden. Hierzu bedarf es einer Verzahnung aller Bildungsbereiche und eines Verständnisses von Bildung als fortdauerndem Prozess. Institutionelle Grenzen müssen überwunden werden, damit Lernen in bedarfsgerechten Strukturen stattfinden kann.

Durch Vernetzung und Kooperation lebenslanges Lernen ermöglichen

Das Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und die Empfehlungen des „Forums Bildung“, in dem Strategievorschläge für die Qualität und Zukunftsfähigkeit der Bildung in Deutschland erarbeitet wurden, weisen Wege zu einer „lernenden Gesellschaft“. Wesentliche Leitgedanken sind hierbei:

- Stärkung der Eigenverantwortung und Selbststeuerung der Lernenden,
- Motivierung benachteiligter bzw. bildungsferner Gruppen,
- Stärkung der Bezüge zwischen allen Bildungsbereichen,
- Kooperation der Bildungsanbietenden und Nutzerinnen und Nutzer,
- Qualitative und quantitative Verbesserung der Angebote und Angebotsstrukturen, vor allem im Sinne einer stärkeren Nutzerorientierung.

Ziel des Aktionsprogramms war es, den Stellenwert der Weiterbildung zu stärken und Programme und Maßnahmen in allen Bildungsbereichen einzubeziehen, die der Verwirklichung des lebenslangen Lernens dienen. Zentraler Ausgangspunkt der Überlegungen der Bundesregierung zur weiteren Stärkung des lebenslangen Lernens ist der Übergang von einer Angebots- zu einer Nutzer- und Nachfrageorientierung. Strukturen müssen bildungsbereichsübergreifend und dauerhaft so verändert werden, dass es gelingt, die Bildungsteilhabe ins-

besondere auch bei bildungsfernen und benachteiligten Menschen nachhaltig zu erhöhen, um so die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft zu sichern.

Die Förderung nachhaltiger Innovationsnetzwerke

Mit Bekanntmachung vom 18.10.2000 wurde das Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ als Kern des Aktionsprogramms „Lebensbegleiten des Lernen für alle“ gestartet. Rund 135 Mio. Euro, davon ca. 67 Mio. Euro aus dem Europäischen Sozialfonds, stehen für das gesamte Programm zur Verfügung.

Über zwei Auswahlrunden in den Jahren 2000 und 2001 wählten Bund und Länder gemeinsam die aussichtsreichsten Konzepte für die einjährige Planungsphase aus, in der es darum ging, die Netzwerke aufzubauen und innovative Maßnahmen auszuarbeiten. 2002 traten 49 Netzwerke aus der ersten Runde und ein Jahr später 24 Netzwerke aus der zweiten Runde in die vierjährige Durchführungsphase ein. In dieser Phase haben die Netzwerke ihre Maßnahmen realisiert und eine stetig ansteigende finanzielle Eigenbeteiligung von durchschnittlich 30% aufgebracht. Denn nachhaltige Organisationsformen der Zusammenarbeit, unternehmerisches Denken und überzeugende Geschäftsmodelle waren gefragt, um die finanzielle Eigenständigkeit und Nachhaltigkeit der Netzwerke nach Auslaufen der Förderung zu sichern.

Mit der Betreuung der einzelnen Vorhaben und dem programmübergreifenden Transfer hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung den Projektträger im DLR (PT-DLR) beauftragt. Der PT-DLR ist eine Dienstleistungseinrichtung im Deutschen Zentrum für

Luft- und Raumfahrt, einem Forschungsunternehmen der Helmholtz-Gemeinschaft. Der Projektträger ist spezialisiert auf das fachliche und administrative Programmmanagement sowie das operative Geschäft in der Projektförderung. Die Abteilung Bildungsforschung leistet strukturelle Innovationsförderung und Beratung im Politikfeld lebenslanges Lernen.

Mit der wissenschaftlichen Begleitung des Programms wurde im November 2001 ein Forschungskonsortium unter Federführung des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) beauftragt. Aufgabe der wissenschaftlichen Begleitung ist es unter anderem, die Wirkungen des Programms zu analysieren sowie Erfolgsfaktoren und -hindernisse für die Etablierung auf Dauer angelegter regionaler Netzwerke zu identifizieren. Die hier gewonnenen Zwischenergebnisse wurden 2006 unter dem Titel „Regionale Bildungsnetze“ im Bertelsmann Verlag publiziert.

Seit 2005 wird das Programm in Form von zwei Losen wissenschaftlich evaluiert. Bei Los 1 geht es unter der Leitung der LMU München um die Überprüfung der Zielerreichung des Programms, Los 2 widmet sich unter der Leitung von Rambøll Management der Nachhaltigkeit der Netzwerke, der Förderung von Beschäftigungsfähigkeit und der Kooperation mit der Wirtschaft.

Die Förderung im Rahmen des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ erstreckte sich in dem Zeitraum der beiden ersten Wellen 2001/02 bis 2006/07 jeweils auf ein Hauptprojekt, in dem schwerpunktmäßig das Netzwerk entwickelt und koordiniert wurde. Dies erfolgte in der Regel über eine professionelle Geschäftsstelle, die zugleich zentrale Informations- und

Beratungsangebote aufbaute und die Vermarktung betrieb. Verbunden mit dem Hauptprojekt waren in der Regel mehrere Teilprojekte, in denen es darum ging, zu einzelnen spezifischen Themen- und Geschäftsfeldern Dienstleistungen zur Förderung des lebenslangen Lernens zu entwickeln und zu erproben. Durchschnittlich vier bis sechs Personen pro Netzwerk leisteten die hierfür nötige fachliche und organisatorische Arbeit.

In vielen Fällen ging die Initiative zur Gründung des Netzwerks auf Volkshochschulen und andere Bildungsanbieter zurück, aber auch Kammern, Hochschulen und Wirtschaftsförderungsgesellschaften gaben in den Regionen oft die entscheidenden Impulse. Um eine dauerhafte Zusammenarbeit zu gewährleisten, organisierten sich die meisten Netzwerke – je nach ihrer Zielsetzung – in Form von eingetragenen Vereinen (e.V.), gemeinnützigen Kapitalgesellschaften (gGmbH) oder Stiftungen. Alle Netzwerke waren und sind offen angelegt und können weitere Mitglieder aufnehmen.

Zu den relevanten Akteuren aus unterschiedlichen Bildungsbereichen, die gemeinsam neue Angebote für das lebenslange Lernen im Rahmen einer regionalen Strategie entwickeln, gehören:

- Unternehmen, Kammern, Gewerkschaften, Organisationen zur Wirtschaftsförderung,
- Bildungsberatungsstellen, Jugendämter, Arbeitsämter und sonstige Verwaltungen,
- allgemein- und berufsbildende Schulen, Hochschulen, Träger und Einrichtungen der außerschulischen und der außer- bzw. überbetrieblichen Bildung, gewerkschaftliche Bildungsorganisationen und Bildungswerke der Wirtschaft, Volkshochschulen, kirchliche Bildungsträger, kommerzielle Anbieter

- und sonstige Bildungseinrichtungen,
- kulturelle und soziokulturelle Einrichtungen,
- Lehrende und Lernende.

Hinter dem Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ steht die Überzeugung, dass die Antworten auf die großen Herausforderungen zur Umsetzung des lebenslangen Lernens in den Regionen gefunden werden. Nur gemeinsam mit vielen Partnern aus Bildung, Wirtschaft und öffentlicher Verwaltung kann es gelingen, ein „regionales Bildungsprofil“ zu konzipieren und entlang den Bedarfen der Region neuartige Bildungsangebote zu entwickeln.

Kooperation ist das Schlüsselwort des Programms und der Motor zur Verwirklichung von Innovationen. Die regionalen Bildungsanbieter und weitere wichtige Akteure wie z.B. Unternehmen, Arbeits- und Jugendämter, Lernende und andere Interessierte sollen ihre Kräfte bündeln, um vor Ort die Bildungsreformen umzusetzen.

Die wichtigsten Leitgedanken des Programms sind:

- die Förderung der Motivation und die Befähigung zum selbstständigen Lernen sowie die Erhöhung der Bildungsbeteiligung,
- der Abbau von Chancengleichheiten, d.h. neue Bildungs- und Beratungsangebote für bisher benachteiligte bzw. bildungsferne Zielgruppen,
- Kooperationen zur Verbindung der Bildungsangebote und -nachfrage sowie zur Verzahnung der Bildungsbereiche untereinander im Interesse einer stärkeren Nutzerorientierung,
- neue Formen der Zusammenarbeit mit kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in Bezug auf ein

eigenes „Bildungsprofiling“ und die Gewinnung von qualifizierten Fachkräften.

Mit diesen Schwerpunkten trägt das Programm wesentlich zur Umsetzung einer Strategie des lebenslangen Lernens in Deutschland bei. Diese Verständigung über das lebenslange Lernen dokumentiert die Bereitschaft, aber auch die Fähigkeit, unser Bildungssystem zukunftsfähig zu gestalten.

Der Förderansatz des Programms ist dezentral, damit sich jedes Netzwerk optimal auf die regionale Ausgangslage einstellen und die für sie beste Konzeption entwickeln kann. Der Zuschnitt der Region wird vor Ort aufgrund von räumlichen und funktionalen Zusammenhängen bestimmt. Voraussetzung ist, dass sich dort in den Netzwerken alle relevanten Partner engagieren und dass an vorhandene Erfahrungen und Kooperationsstrukturen angeknüpft wird.

Die Vertiefungsphasen des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“

Auf der Grundlage der bisherigen modellhaften Arbeiten und vorliegenden Ergebnisse des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ und anderer Initiativen von Bund und Ländern wurde es für sinnvoll erachtet, vielversprechende Ansätze gezielt zu vertiefen, um herausragende Modelle und Beispiele zu schaffen, die über ihren unmittelbaren Kontext hinaus als Anregung dienen.

Seit Sommer 2006 entwickeln 41 Netzwerke innovative Dienstleistungen in den drei Förderbereichen der Vertiefungsphase I (Laufzeit bis Ende 2007). Im Frühjahr 2007 sind 27 weitere Netzwerke gestartet, die sich je einem von nunmehr vier Förderbereichen widmen (Laufzeit bis Herbst 2008). Flankierend hierzu werden 33 kommunale Kooperationen mit Lernenden Regionen gefördert.

Die Förderbereiche der Vertiefungsphasen im Einzelnen:

Bildungsberatungsagenturen

Die 25 regional unterschiedlich profilierten Beratungsstellen arbeiten daran, die Transparenz der Bildungsangebote in ihrer Region zu verbessern. Regional – auch im ländlichen Bereich – für jede und jeden gut zugänglich, beraten sie neutral (im direkten persönlichen Kontakt, telefonisch oder online, stationär oder mobil), bieten bewährte, professionelle Verfahren zu Profilbildung und Kompetenzerfassung an und können datenbankgestützt auf aktuelle Bildungsangebote in ihrer Region zugreifen.

Lernzentren

In 13 regionalen Netzwerken werden ein oder mehrere Lernzentren aufgebaut, die eine hochwertige, zeitgemäße IKT-Struktur mit (Selbst-)Lernmaterialien und weiteren Dienstleistungen wie z.B. Lernberatung verbinden. Die Netzwerke betreiben gut zugängliche Lernzentren mit lernorientierten Raumkonzepten und kundenfreundlichen Öffnungszeiten in Kooperation mit den relevanten Bildungsanbietern vor Ort.

Übergangsmanagement

18 Netzwerke realisieren das Management von lernbiografischen Übergängen durch Dienstleistungspakete, die von Bildungsträgern in enger Arbeitsteilung und Kooperation bereitgestellt werden. Klassische Übergänge sind: Kindergarten – Schule, Schule – Ausbildung – Beruf, Familie – Beruf, Berufstätigkeit – Ruhestand.

Die Dienstleistungen des Übergangsmanagements zielen biografieorientiert auf den individuellen Bedarf der/ des Lernenden. Ein zentraler Schwerpunkt ist in diesem Zusammenhang die Koordination von bereits bestehenden Maßnahmen und Projekten in der Region.

Aus- und Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) im Rahmen des lebenslangen Lernens

12 Lernende Regionen entwickeln ihre Netzwerkstrukturen und Bildungsdienstleistungen gezielt weiter, um einen besseren Zugang zu KMU zu gewinnen und ihnen bedarfsgerechte Beratungs- und Bildungsangebote zu unterbreiten. Durch die Leistungen der Lernenden Regionen wird die Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in KMU verbessert. Gleichzeitig werden die Unternehmen in ihrer Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit gestärkt.

Kommunale Kooperationen mit Lernenden Regionen

30 Kommunen werden in bildungs- und arbeitsmarktrelevanten Handlungsfeldern durch die Netzwerke unterstützt und können ihre Ressourcen und Erfahrungen in die regionalen Bildungsnetze einbringen. In diesem Förderbereich werden unter Beteiligung der jeweiligen Lernenden Region über Ressortgrenzen hinaus bildungsbereichsübergreifende kommunale Handlungskonzepte zur Umsetzung des lebenslangen Lernens entwickelt und erprobt.

Regionale Lösungen durch Bildungsnetzwerke

An einer Lernenden Region sind im Durchschnitt 35 „formale“ Netzwerkpartner und 94 „informelle“ Partner beteiligt. Den größten Teil der „formalen“ Partner stellen die Weiterbildungseinrichtungen. Nahezu immer vertreten sind auch allgemeinbildende Schulen, Kindergärten, Gebietskörperschaften, die Arbeitsverwaltungen, Unternehmen und gemeinnützige/soziale Einrichtungen. Es hat sich gezeigt, dass im Förderverlauf die Zusammenarbeit der Schlüsselakteure unterschiedlicher Bildungsbereiche erheblich verbessert worden ist. Dies betrifft insbesondere die Anbieter von Bildungsdienstleistungen, während bezüglich der Einbindung von Bildungsnachfragenden in die Netzwerke noch Entwicklungspotenziale bestehen. Die Größe und Heterogenität der Netzwerke schaffen allerdings bereits heute breitere Pfade des Zugangs zum Lernen für bestimmte Zielgruppen. Ein Schlüsselfaktor für den Erfolg der Netzwerke ist das Netzwerkmanagement.

Durch die Ausrichtung auf die regionalen Ausgangslagen sind unterschiedliche Typen von Bildungsnetzwerken entstanden. Städtische Lernende Regionen (z.B. in Hamburg, Berlin, Frankfurt) konzentrieren sich vorwiegend auf bestimmte Stadtteile, in denen insbesondere bildungsferne Zielgruppen, wie Migrantinnen und Migranten oder benachteiligte Jugendliche, angesprochen werden. Lebensweltnahe Anlaufpunkte bieten ihnen dort oftmals in Zusammenarbeit mit sozialen Einrichtungen Grundbildung und Orientierung. Netzwerke in ländlichen Regionen erstrecken sich dagegen oft über mehrere Kreise. Beispielsweise durch E-Learning, dezentrale Bildungsberatung und neue, bedarfsgerechte Curricula erhöhen sie die Bildungsbeteiligung und wirken in strukturschwachen Regionen dem Fachkräftemangel entgegen.

Das Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ verfolgt einen „Bottom-up“-Ansatz. Damit sind die Regionen Deutschlands in der Wahrnehmung ihrer Möglichkeiten, ein bürgernahes und bedarfsgerechtes Bildungsmanagement zu entfalten, deutlich gestärkt worden. Die wissenschaftliche Programmbegleitung empfiehlt, in den Lernenden Regionen regelmäßig zu prüfen, ob die entwickelten Produkte und Dienstleistungen tatsächlich zu den regionalen Problemlagen passen. Hilfreich vor diesem Hintergrund ist die Entwicklung eines Leitbildes für die gesamte Region.

Lösungen im Bereich Übergänge

Innerhalb des Programms werden an allen Bildungsübergängen innerhalb einer Lebensspanne Maßnahmen zur Verbesserung der Übergänge entwickelt und erprobt. In den Netzwerken wird – je nach regionaler Bedarfslage – die Trennung zwischen allgemeiner, betrieblicher und beruflicher Aus- und Weiterbildung effektiv überwunden. Ein Schwerpunkt ist der für den weiteren Lebensweg besonders entscheidende Übergang zwischen Schule und Beruf, bei dem sich die Lernenden Regionen auf problematische Übergänge konzentrieren, für die noch keine optimalen Lösungen existieren. Aber auch zum Übergangsmanagement Kindergarten – Schule (z.B. in Essen) und zum generationenverbindenden Lernen (z.B. Borken, Tölzer Land, Rheingau-Taunus) werden in den Lernenden Regionen wegweisende Modelle erprobt. Eine Lernende Region hat darüber hinaus ein übertragbares Modell für die Einführung von Bachelor-/Master-Studiengängen im Handwerk geschaffen und so die Durchlässigkeit in der Berufsausbildung in modellhafter Weise verbessert. Neue, europäische Übergänge ins benachbarte Ausland schaffen u. a. auch 14 Lernende Regionen, die grenzüberschreitend tätig sind.

Lösungen im Bereich Beratung

Nahezu alle Netzwerke arbeiten daran, die Transparenz der Bildungsangebote in ihrer Region zu verbessern: Dazu werden bürgernahe, neutrale und bereichsübergreifende Beratungsangebote aufgebaut (wie z.B. Lernläden, L-Punkte, Telefonberatung „Bildungsanschluss“, Online-Beratung) und neue Bildungsdatenbanken entwickelt, die umfassend informieren. Die Hälfte dieser Datenbanken gelten in ihrer Region bereits als führend (z.B. www.bildungsnetz-rhein-main.de). Alle regionalen Datenbanken in LR stellen ihre Daten dem bundesweiten Infoweb Weiterbildung (www.iwwb.de) zur Verfügung. Den Beratungsangeboten liegt überwiegend ein Qualitätsmanagement zugrunde sowie eine Verpflichtung auf Mindeststandards. Eine große Rolle im Beratungsprozess spielt die Erfassung informell erworbener Kompetenzen (zwölf Lernende Regionen unterstützen in diesem Zusammenhang die Einführung des Profipasses).

Die Beratungsangebote sind die „Lotsen“ für das regionale Bildungsnetzwerk und gewinnen für ihre Partner neue Kunden. Die regionale Bildungsberatung betreibt zudem vielfach eigene Marktforschung und regt die Verzahnung und Bündelung der Angebote an. 80% aller Netzwerkakteure in den Lernenden Regionen sind der Ansicht, dass sich die Transparenz in den Bildungsangeboten durch das Programm deutlich verbessert habe. Mit dem Programm werden für die vernetzte Beratung zugleich neue Formen, Instrumente und Geschäftsmodelle erprobt, bei denen sowohl die Qualität, die Erreichbarkeit (neuer) Zielgruppen wie auch die wirtschaftliche Nachhaltigkeit des Angebotes im Mittelpunkt stehen. Es zeigt sich aber auch, dass ein anspruchsvoller Service in Information und Beratung, der trägerübergreifend,

vollständig, aktuell und zugänglich ist, hohe Kosten verursacht, die von den Netzwerken in der Regel nicht alleine gedeckt werden und sich auch bei einer Kostenbeteiligung der Ratsuchenden nur mit zusätzlicher öffentlicher Unterstützung amortisieren können.

Im Verlauf des Programms wurde deutlich, dass Qualifizierungsangebote für Beraterinnen und Berater in Bildungsnetzwerken erst noch geschaffen werden müssen. Ein erstes, praxisbegleitendes Qualifizierungsmodul, das auf starke Nachfrage stößt, erprobten die Universitäten Mainz und Leipzig in Zusammenarbeit mit vier Lernenden Regionen (gefördert durch das Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur Rheinland-Pfalz). Aus diesen Vorarbeiten ist ein Verbundvorhaben entstanden, in dem seit dem 01.12.2006 zur Professionalisierung der Bildungsberatung in Deutschland gearbeitet wird. Derzeit wird in mittlerweile acht regionalen Qualifizierungszentren an den Standorten Neumünster, Dessau/Berlin/Brandenburg, Bremen, Leipzig, Braunschweig, Mainz, Hagen und am Bodensee die Basisqualifizierung „Bildungsberatung & Kompetenzentwicklung“ auf der Grundlage eines gemeinsamen Rahmencurriculums – regional-spezifisch angepasst – durchgeführt.

Lösungen im Bereich neue Lernwelten

Die im Rahmen der Netzwerke entwickelten innovativen Ansätze betreffen auch neue Lernwege, Lernorte wie Selbstlernzentren und Lehr- und Lernarrangements. Weitere Innovationen beziehen sich auf E-Learning, Blended Learning und multimediale Lernumgebungen. Der Schwerpunkt der Aktivitäten liegt hierbei mehr in der Erwachsenenbildung als in der schulischen Bildung. In diesem Zusammenhang wird von der wissenschaft-

lichen Programmbegleitung darauf verwiesen, dass sowohl die Orientierung als auch die Transparenz im Hinblick auf die Auswahl von Materialien und Programmen verbessert werden sollten. Daraus wird ein steigender Fortbildungsbedarf im Bereich der Lernberatungsdienstleistungen abgeleitet.

An Partnerschaften mit Lernenden Regionen, die sich in neuen Lernwelten engagieren, zeigten sich u.a. Microsoft und die eLearning Industry Group interessiert. Kooperationen kamen zustande mit Leitprojekten der BMBF-Initiative „Nutzung des weltweit verfügbaren Wissens für Aus- und Weiterbildung und Innovationsprozesse“ sowie mit „Schulen ans Netz“.

Die in den Lernenden Regionen angelegten strukturellen Neuerungen bildungs- und trägerübergreifender Zusammenarbeit wirken sehr förderlich auf die Schaffung neuer Lehr- und Lernarrangements: Distanzen werden überwunden, die Chancengleichheit gefördert und die Effizienz der eingesetzten Mittel gesteigert.

Lösungen im Bereich kleine und mittlere Unternehmen (KMU)

Mehr als die Hälfte der Lernenden Regionen konzentriert sich insbesondere auch auf die Gruppe der kleineren und mittleren Unternehmen und entwickelt für sie Bildungs- und Beratungsangebote. Die Netzwerke verbessern zudem die Berufswahlorientierung von Schülerinnen und Schülern und tragen so zu einer Senkung der Abbruchquoten von Auszubildenden in KMU bei.

Insgesamt betrachtet ist die Einbindung von KMU als feste Partner in den Netzwerken noch eher gering, was zum Teil auf die Weiterbildungsferne von Kleinunternehmen zurückzuführen ist, andererseits auf die Lernenden Regionen, die sich dieser Gruppe gegenüber weiter öffnen müssen.

Lösungen im Bereich Marketing

In den Netzwerken der Lernenden Regionen entwickelt sich ein regionales und kundenorientiertes Bildungsmanagement. Alle Netzwerke entfalten Marketingmaßnahmen, um einerseits bestimmte Zielgruppen besser zu erreichen und andererseits – über Werbung, Messen oder Lernfeste – die Bildungsbeteiligung insgesamt zu erhöhen. Veranstaltungen wie die Bildungsmesse EDU 21 in Hamburg, die Bildungsmesse in Trier und das Lernfest der Lernenden Region Tölzer Land im Kloster Benediktbeuren erreichen mehrere Zehntausend Besucherinnen und Besucher. Die Medienpartnerschaft des Schwergewichtsboxers Luan Krasniqi („Bildungsboxer!?“) mit der Lernenden Metropolregion Hamburg wird u.a. über das Fernsehen bundesweit wahrgenommen. Zum Teil haben Politikerinnen und Politiker Schirmherrschaften übernommen oder sind an anderen Stellen prominent eingebunden. Mit gemeinsamen Marketingaktivitäten gelingt es auch, die interne Konkurrenzsituation in den Netzwerken zu überwinden.

Impulse aus den Lernenden Regionen

„Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ ist ein Programm, bei dem es um optimale Lösungen für die strukturellen Herausforderungen des lebenslangen Lernens geht. Lösungen, von denen nicht nur die geförderten Netzwerke profitieren, sondern die auch von

anderen übernommen und weitergeführt werden können. Zugleich geht es darum, Ergebnisse aus anderen Programmen in den Lernenden Regionen aufzunehmen und dort in die Praxis umzusetzen. Der strukturbildende und nachhaltige Ansatz des Programms erzeugt dabei auch international reges Interesse.

Durch regionale Zusammenarbeit ergänzen sich die Akteure und können von Größenvorteilen profitieren: So wirbt zum Beispiel ein gemeinsames Bildungsmarketing für die Chancen qualifizierter Aus- und Weiterbildung und führt zu einer höheren Bildungsbeteiligung in der Region. Eine trägerübergreifende Beratung und Qualitätsentwicklung schafft eine persönliche Orientierungshilfe, motiviert und führt Lernende in das Netzwerk hinein. Zentrale Lernmanagementsysteme ermöglichen virtuelles Lernen an unterschiedlichen Orten und werden über das Netzwerk auch kleineren Anbietern zugänglich. Die Anerkennung informeller Kompetenzen und die Verknüpfung von Lernorten fördern die Durchlässigkeit zwischen Bildungs- und Lebensbereichen und die Qualität der Bildungsangebote. Dies kann insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in der Region helfen, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken, und verleiht ihrer Innovationskraft neuen Schub.

Themennetze

Der Ergebnisaustausch zwischen den Lernenden Regionen wird in Form von programmübergreifenden thematischen Netzwerken organisiert. Sie stellen die „Schienen“ dar, über die die Ergebnisse systematisch aufbereitet werden:

- Beratung in Aus- und Weiterbildung: Orientierungs-, Kompetenz- und Lernberatung; Verbesserung der Transparenz,
- neue Lernwelten, Lernzentren,
- neue Übergänge zwischen Lern- und Bildungsphasen,
- Anerkennung informellen Lernens, Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen Bildungsbereichen,
- Einbindung von und Zusammenarbeit mit kleineren und mittleren Unternehmen,
- kommunale Kooperationen mit Lernenden Regionen.

Im Rahmen der thematischen Netze werden programmweite Fachtagungen und Konferenzen veranstaltet, einzelne Projekte systematisch verglichen, Erfolgsfaktoren abgeleitet, Modelle vorgestellt und in allgemeiner Form aufbereitet. Wichtige Medien für den programmübergreifenden Ergebnistransfer sind dabei unter anderem „inform – Das Magazin für Lernende Regionen“ und die Internetplattform www.lernende-regionen.info des Projektträgers im DLR.

Das Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ als Wegweiser

Die Ansätze des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ wurden u.a. von der Arbeitsgruppe „Kommunale Bildungs- und Weiterbildungsberatung“ des Deutschen Städtetages und auf der BMBF/BMWA-Konferenz „Zukunft der Beratung“ am 7. und 8. Juni 2004 in Bonn gewürdigt. Einzelne Projekte wurden mit dem Preis für Innovation in der Erwachsenenbildung (Dachau, Nürnberg), dem Europäischen Sprachensiegel (Frankfurt) und vom Nationalkomitee der Deutschen UNESCO-Kommission im Rahmen der

UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ (Gifhorn) ausgezeichnet. Mit vielen Initiativen des Bundes, z.B. mit der Abteilung Bildungstests der Stiftung Warentest und der Länder, haben sich Kooperationen ergeben, sodass Lernende Regionen sich als Transferstrukturen für Bildungsinnovationen etabliert haben.

Das Programm unterstützt die Umsetzung der Strategie für lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland (BLK 2004), da Maßnahmen zu allen Entwicklungsschwerpunkten und Lebensphasen erprobt und regional gebündelt werden.

Auch im europäischen Ausland finden das Programm und der strukturbildende Ansatz der Lernenden Regionen große Beachtung (Schweiz, Italien, Slowakei, Niederlande). Die Europäische Kommission hält den Programmansatz für vorbildlich und hat darauf aufbauend 2003 das R3L-Programm zur europaweiten Vernetzung von regionalen Netzwerken gestartet.

Mit den Lernenden Regionen sind Strukturen geschaffen worden, die die zahlreichen einzelnen und isolierten Bildungsinnovationen für die Bürgerinnen und Bürger greifbar machen.

Nach Ende der Förderung von Bund und ESF sind die Netzwerke gehalten, den Fortbestand ihrer Arbeit sicherzustellen und das von ihnen Erreichte nachhaltig zu verankern. In diesem Zusammenhang sind im Sinne des Grundsatzes der Kofinanzierung lebenslangen Lernens insbesondere die Länder, Kommunen sowie die Betriebe und Bildungsträger aufgefordert, „Lernende Regionen“ dauerhaft zu ihrer Sache zu machen. In einzelnen Fällen ist bereits der Weg in die Landesförderung beschrit-

ten worden, z.B. in Niedersachsen mit dem Aufbau des „Niedersächsischen Instituts für frühkindliche Bildung und Entwicklung (NIFBE)“ oder auch in Berlin im Hinblick auf das weitere Bestehen bereits realisierter und die Eröffnung weiterer erfolgreich in der Bildungsberatung tätiger LernLäden. Dies sind wichtige Schritte, die geschaffenen Strukturen zu unterstützen und weiterzuentwickeln, insbesondere in solchen Bereichen, in denen zweifelsfrei kein Geld zu verdienen ist, wie z.B. der Benachteiligtenförderung.

Auch das Programm selbst hat in der Vergangenheit gezielt Hilfestellung zur Realisierung einer finanziellen Absicherung der Lernenden Regionen geleistet. Die Lernenden Regionen wurden bspw. mit einem sehr erfolgreich durchgeführten Traineeprogramm dabei unterstützt, geeignete Geschäftsmodelle für das „Unternehmen Lernende Region“ zu entwickeln, damit sie auch längerfristig am Markt bestehen können.

Weiterbildungsportale in Lernenden Regionen – Voraussetzungen, Erfolgsfaktoren und Risiken

Carola Reinhold, Kai Sterzenbach

Einführung

Unter einem regionalen Bildungsportal verstehen wir hier die datenbankbasierte Übersicht über Bildungsberatungsangebote, Bildungsanbieter und Bildungsangebote der (vor-)schulischen, beruflichen, allgemeinen und gesundheitlichen Weiterbildung in Verbindung mit korrespondierenden redaktionellen Inhalten. Datenbanken und Inhalte sind darauf ausgerichtet, einen möglichst vollständigen Überblick über eine räumlich definierte Bildungslandschaft zu geben.

Am Beispiel des Kölner Bildungsportals *www.bildung.koeln.de* sollen im Folgenden die Erfahrungen beim Aufbau eines regionalen Bildungsportals dargestellt werden.

Notwendig wurde der Aufbau eines übergreifenden Portals, nachdem deutlich geworden war, dass die vorhandenen Online-Datenbanken aufgrund fehlender infrastruktureller Voraussetzungen nicht in der Lage waren, die notwendige Aktualität und Transparenz der regionalen Angebote zu gewährleisten. Die Netzwerkpartner, die sich in der Lernenden Region – Netzwerk Köln zusammengeschlossen haben, verständigten sich daher darauf, ein neues Angebot zu schaffen, dass sowohl die vorhandenen Datenbestände integrieren als auch die Angebotslücken schließen sollte. Die relevanten Daten- und Inhaltslieferanten waren also von Beginn der

Planungsphase an in das Vorhaben involviert, sodass eine Konkurrenzsituation zu bestehenden Angeboten gar nicht erst aufkommen konnte. Neben dem Aufbau einer Datenbank für die Weiterbildungsträger der Region wurde besonderer Wert darauf gelegt, in dem Portal auch Angebote zu integrieren, die nicht marktorientiert ausgerichtet waren, sondern als kommunale Infrastrukturaufgaben definiert werden können. Als Beispiele sind hier die Datenbank der Beratungsstellen sowie die Schuldatenbank zu nennen.

Nach zweijähriger Planungs- und Umsetzungsphase erfolgte der Launch des Kölner Bildungsportals im September 2004. Im Januar 2007 waren ca. 1.200 Seiten online, zusätzlich verweist die Linkbibliothek auf über 1.300 weiterführende Angebote. In den Datenbanken finden sich über 23.500 Datensätze, zu Semesterbeginn sind jeweils rund 6.500 aktuelle Kurse abrufbar. Die Zahl der Nutzerzugriffe liegt Anfang 2007 monatlich bei ca. 40.000 Page Views.

Technische Voraussetzungen

Bei der **Auswahl des technischen Dienstleisters** spielen dessen Vorerfahrungen und Referenzen in vergleichbaren Projekten eine entscheidende Rolle. In diesem Zusammenhang sei auf die Bedeutung des Pflichtenheftes für die Entwicklungsarbeiten hingewiesen, in dem Funktionen, Zuständigkeiten und Meilensteine festgelegt werden. Eine qualifizierte Beratung durch eine Fachkanzlei ist hier gut investiertes Geld, ein Jurist sollte auch bei

der Formulierung der allgemeinen Geschäftsbedingungen und der Nutzungsverträge für die Einstellung von Kursdaten der Weiterbildungsträger mitwirken.

Idealerweise erfolgt der technische Betrieb eines Portals durch den Dienstleister, der auch die Entwicklung realisiert hat, sodass die Gesamtverantwortung klar zugeordnet ist.

Einen wesentlichen technischen Erfolgsfaktor stellt das **Content Management System (CMS)** dar. So bietet z.B. das für den professionellen Einsatz in Redaktionen konzipierte CMS Imperia die folgenden Funktionalitäten:

- Standortunabhängiger Zugang über Internetverbindung und Webbrowser
- Hohe Benutzerfreundlichkeit bei Inhaltseinstellung und -pflege
- Komfortable Administrationstools für das Seiten- und Rechtemanagement
- Modulares System, das mit den Anforderungen mitwächst
- Plattformunabhängigkeit (NT, Linux, Sun Solaris)
- Layoutunabhängigkeit durch ein CSS/Template-system
- Standardisierte Schnittstellen (XML) für den Datentransfer anderer Systeme

Eine grundsätzliche **Erfahrung mit Internetprojekten** trifft auch für Bildungsportale zu: Die Realisierung dauert *immer* länger als geplant. Wird in der Planungs- und Implementierungsphase eines Portals der Zeitplan nicht eingehalten, führt dies zu Vertrauensverlust und sinkender Motivation bei Projektpartnern. Daher sollte die Planung Zeitreserven beinhalten – besser zu früh fertig als zu spät. Ziel muss sein, zum geplanten Launch-Termin

die wichtigsten Informationen online zu haben. Anders als bei Printmedien gibt es bei Webseiten keinen endgültigen Redaktionsschluss, Inhalte und Funktionen können (und müssen) stets ergänzt werden.

Angemerkt sei, dass ein Bildungsportal einen barrierefreien Zugang nach dem neuesten Stand der Barrierefreien Informationstechnik-Verordnung (BITV) bieten sollte. Um den Datenaustausch mit anderen Datenbanken zu erleichtern, ist es zudem sinnvoll, die Datenbank der Weiterbildungsangebote konform zu der Ende 2004 erstmals veröffentlichten DIN PAS 1045 zu strukturieren.

Content als Erfolgsfaktor

Eine Datenbank alleine ist wenig attraktiv – für die Nutzer gewinnt ein Online-Angebot durch die Bereitstellung aktueller Informationen deutlich an Attraktivität. Bei der Strukturierung dieser redaktionellen Inhalte in Rubriken hat sich eine Darstellung entlang der biografischen Lernlaufbahn bewährt.

- Vorschulischer Bereich
- Schule
- Berufswahl (Übergang Schule – Beruf)
- Ausbildung und Studium
- Fort- und Weiterbildung

Alternativ sind natürlich auch andere Gliederungen denkbar, z.B. nach Zielgruppen oder Problemfeldern.

Ab einer bestimmten Größe ist ein **redaktionelles Angebot** nicht mehr durch eine zentrale Redaktion zu pflegen. Es gilt daher, ein Netz von externen Redakteuren aufzubauen, die eine Schulung im Umgang mit dem CMS erhalten.

Ist das Bildungsportal in der Region erst bekannt, steigt das Interesse bei den Kooperationspartnern aus der kommunalen Verwaltung, den Bildungsanbietern, Beratern und Projektmitarbeitern, das Portal aktiv als Informations- und Kommunikationsplattform zu nutzen. Entsprechend den jeweiligen Themenschwerpunkten sorgen diese dann unter Federführung der Redaktionsleitung für die Aktualität der Inhalte des Portals.

Ergänzt werden die **redaktionellen Inhalte eines Bildungsportals** durch die Datenbanken der

- Schulen,
- Bildungsanbieter,
- Bildungsangebote und
- Beratungsstellen

mit Suchfunktionen z.B. nach Anbieter, Inhalt, Angebotsform, Ort und Zeit eines Kurses. Alle Einträge können zugangsgeschützt durch die Institute selbst gepflegt werden.

Zusatzfunktionen innerhalb des Portals, z.B.

- Terminkalender,
- Newsletter,
- Veranstaltungskalender,
- Community (Foren, Chat),
- Umfragen,

erhöhen die Attraktivität des Angebotes sowie die Nutzerbindung und sorgen für steigende Zugriffszahlen. Sinnvoll ist auch, den Nutzern selbst die Möglichkeit zu geben, Inhalte zuzuliefern: Über komfortable Formulare können Vorschläge für Einträge in den Terminkalender, die Link- und Materialbibliothek direkt an die Portalredaktion gesendet werden, die diese nach Prüfung freischaltet.

Ein wichtiger Aspekt bei der Umsetzung redaktioneller Inhalte auf einem Bildungsportal ist die **Qualitätssicherung**. Je mehr externe Partner Inhalte zuliefern und gegebenenfalls selber einpflegen, umso bedeutsamer wird die zentrale Redaktionsfunktion. Diese sollte hinsichtlich ihrer Befugnisse so ausgestattet sein, dass zusätzlich zu den presserechtlichen Rahmenbedingungen auch die letztendliche Entscheidungsgewalt für die Platzierung von Beiträgen einer Person zugeordnet ist. Grundsätzlich gehört zu dieser Aufgabe auch diplomatisches Geschick, da verständlicherweise jede Interessengruppe ihr Anliegen oder Thema für besonders relevant hält und entsprechend prominent – möglichst als erster Beitrag auf der Leitseite – positioniert sehen möchte. Der Redakteurin oder dem Redakteur fällt somit die Aufgabe zu, diese Interessen im Sinne des Gesamtportals zu priorisieren.

Einbindung relevanter Marktakteure

Die frühzeitige **Zusammenarbeit mit den Akteuren des regionalen Bildungsmarktes** ist für die erfolgreiche Realisierung eines Bildungsportals von zentraler Bedeutung. Je nach den inhaltlichen Schwerpunkten sind Träger vorschulischer Einrichtungen, Schulen, Hochschulen, Träger der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung, Kammern, Ämter der Stadt und der Bezirksregierung sowie Verbände, Arbeitskreise und Bildungsberatungsstellen in der Planungsphase zu beteiligen. Die frühzeitige Einbindung dieser Akteure erhöht zwar unbestritten den Planungsaufwand, sichert jedoch gleichzeitig die Akzeptanz und inhaltliche Vielfalt des Angebotes.

Anne Schulz, Koordinationszentrum Ausbildung in Medienberufen (AIM): *„www.bildung.koeln.de bedeutet für uns kollegiale Unterstützung und eine hervorragende Arbeitshilfe, die wir in der täglichen Recherche einsetzen.“*

Dr. Rolf Lachmann, Agentur für Arbeit Köln: *„Das Bildungsportal www.bildung.koeln.de ist für mich ein sehr gutes Instrument, um einen Überblick über die zahlreichen Kölner Beratungsangebote zu gewinnen.“*

Wie bereits angesprochen, stellt insbesondere die **Entwicklung des Geschäftsmodells** eine Herausforderung für ein Netzwerk dar, in dem die Anbieter gleichzeitig zahlende Kunden und Entscheidungsträger innerhalb des Netzwerkes, hier innerhalb des Vorstandes eines gemeinnützigen Vereins, sind. Nicht verschwiegen werden soll an dieser Stelle, dass die Festlegung von Preismodellen für die kommerziell ausgerichtete Kursdatenbank durchaus Konfliktpotenzial in sich birgt. Während die im Netzwerk aktiven Weiterbildungsanbieter ein nachvollziehbares Interesse daran haben, für die Einstellung von Kursdaten möglichst geringe Beiträge zu bezahlen, muss der Betreiber darauf Wert legen, kostendeckende Gebührenmodelle umzusetzen. Die Komplexität der entsprechenden Meinungsbildungsprozesse sollte nicht unterschätzt werden und in der Zeitplanung berücksichtigt werden.

Abgrenzung zu und Kooperation mit überregionalen Portalen

Regionale Bildungsportale haben eine Staubsaugerfunktion: Aufgrund der Marktnähe und der Nutzenargumentation für die Anbieter gelingt es ihnen, Content-Partner

zu gewinnen, die bisher noch nicht in Online-Portalen vertreten waren. Durch standardisierte Schnittstellen kann dann – als Service – die Weitergabe der Datensätze an überregionale Datenbanken erfolgen. Umgekehrt halten überregionale Portale häufig relevante allgemeine Infos vor, auf die mit geringem Aufwand verlinkt werden kann, sodass Basisinformationen zugänglich werden.

Damit stellen regionale Bildungsportale also grundsätzlich kein konkurrierendes, sondern ein notwendiges und ergänzendes, in die Tiefe gehendes Angebot zu überregionalen Plattformen dar.

Zielgruppen von Bildungsportalen

Es lassen sich zwei Zielgruppen für Bildungsportale unterscheiden:

a) Beruflich mit Bildung befasste Multiplikatoren, wie z.B. Lehr- und Beratungskräfte

Diese Multiplikatoren nutzen in der Regel das Internet zur Informationsbeschaffung, verfügen also über die technischen Voraussetzungen, um auf ein Bildungsportal zuzugreifen. Die Akzeptanz von Online-Angeboten ist hoch, solange diese klar strukturiert, informativ und aktuell sind.

Jutta Thamke, Jugendberatungsstelle für Arbeits- und Berufsfragen: *„www.bildung.koeln.de wird von der Jugendberatungsstelle für Arbeits- und Berufsfragen genutzt, um sich über aktuelle Veranstaltungen und Projekte im Bildungsbereich zu informieren und um selber Informationen zu veröffentlichen.“*

b) Nachfrager von Bildungsangeboten

Während weite Teile der Bevölkerung in den letzten Jahren die Nutzungsvoraussetzungen für Online-Angebote erworben haben, lassen sich hinsichtlich der Nutzung von entsprechenden Bildungsangeboten signifikante Unterschiede feststellen.

Während bildungsnahe Schichten wie selbstverständlich onlinebasierte Bildungsinformationen nutzen, sind bildungsbenachteiligte Zielgruppen über dieses Medium nur schwer zu erreichen. Auch wenn der Befund bitter ist, gerade die Zielgruppen, die Bildungsinformationen am nötigsten hätten, werden über Bildungsportale kaum angesprochen. Diese Erfahrung stellt eine permanente Herausforderung für Portalbetreiber dar, was die Gestaltung der Angebote und die Senkung von Zugangsbarrieren angeht.

Regina Linke, Schulamt für die Stadt Köln: „*www.bildung.koeln.de ist für mich inzwischen die Internetseite, die ich am meisten an Ratsuchende weitergebe und für die Kölner Lehrkräfte als Nachschlagewerk für ihre Beratungsarbeit nicht mehr wegzudenken.*“

Nicht kommerzielle Bildungsportale verfügen in der Regel nur über geringe Marketingbudgets. Damit scheiden klassische Marketingkampagnen, die mit hohen Investitionen verbunden sind, aus. Besondere Bedeutung kommt daher der gegenseitigen Verlinkung mit den Angeboten der Kooperationspartner und der Einbindung in klassische Informationsmedien zu. Flyer, Kursprogramme, Messen und Infoveranstaltungen sind ebenso wie die regionale Presse wichtige Multiplikatoren für Bildungsportale.

Finanzierung von Bildungsportalen

Regionale Bildungsportale übernehmen in ihrem Verbreitungsgebiet einen Infrastrukturauftrag, indem sie zielgruppenrelevante Bildungsinformationen aufbereiten und bereitstellen. Für den Anbieter von Bildungsangeboten stellen sie damit primär einen Vertriebskanal dar, der kostenpflichtig ist – oder zumindest sein sollte. Hier gilt es, frühzeitig **realistische Kostenmodelle** zu entwickeln und diese mit den Weiterbildungsanbietern abzustimmen. Für das Kölner Bildungsportal hat sich ein Preismodell bewährt, dass je nach Art des Anbieters entweder volumenabhängige Staffellungen oder pauschalierte Monats- bzw. Jahresbeiträge vorsieht. Eine allgemeingültige Empfehlung kann hier nicht ausgesprochen werden, es empfiehlt sich jedoch, bei der Preisbildung eine Orientierung an bereits vorhandenen Datenbanken vorzunehmen. Dabei wird man feststellen, dass für einen Anbieter mittlerer Größe Kosten von ca. 20 Euro pro Monat in der Regel akzeptabel sind.

Bei den Nachfragern von Bildungsangeboten, die online vorgehalten werden, sind **Pay-for-Content-Modelle** nur schwer durchsetzbar, dementsprechend fällt die Nachfrageseite als Erlösquelle faktisch aus, sofern nicht besonders exklusiver Content verfügbar gemacht wird.

Während sich kommerziell ausgerichtete Portale häufig ganz oder teilweise über **Werbeeinnahmen** finanzieren, stellt diese Einnahmequelle für Bildungsportale zurzeit nur eine untergeordnete Einnahmequelle dar. Zudem verpflichtet das Anliegen, zur Transparenz auf dem Bildungsmarkt beizutragen, zu einer gewissen Neutralität, die die Möglichkeiten für Werbeplatzierungen einschränkt.

Insgesamt muss festgehalten werden, dass für Bildungsportale eine **Mischfinanzierung** aus öffentlichen Mitteln zur Wahrnehmung des Infrastrukturauftrages und Einnahmen aus der Bereitstellung von Kursinformationen realistisch ist. Es reicht also nicht aus, nur ein Entwicklungsbudget zu haben, wenn keine Anschlussfinanzierung für den technischen Betrieb und die Redaktion verfügbar ist.

Handlungsempfehlungen

Regionale Bildungsportale stellen eine sinnvolle Ergänzung der regionalen Bildungslandschaft dar.

Voraussetzungen für eine erfolgreiche Implementierung sind die frühzeitige Kooperation mit regionalen Akteuren, ein nutzerorientiertes technisches und inhaltliches Konzept und ein langer finanzieller Atem auch über die Entwicklungsphase hinaus.

Funktionierende Bildungsportale unterstützen die Beratungsstrukturen einer Region, da sie für höher gebildete Zielgruppen Hilfe zur Selbsthilfe bieten. Sie ersetzen nicht die klassische Beratung, sondern können im Idealfall die Vorbereitung des Beratungsprozesses verbessern und diesen effizienter gestalten.

Die Schaffung einer gemeinsamen Bildungsplattform hat in Köln zu einer Vertiefung der Zusammenarbeit innerhalb des Netzwerkes und zu einer intensivierten Kooperation der Akteure und Arbeitskreise geführt. Die Identifikation der Netzwerkpartner mit dem Netzwerk wurde gesteigert, da ein unmittelbarer Nutzen durch eine gemeinsame Informations- und Kommunikationsplattform vorhanden ist.

Um nicht immer wieder die gleichen Probleme bei der Entwicklung und Umsetzung von Bildungsportalen alleine zu meistern, sollte auf die Erfahrungen existierender Betreiber zurückgegriffen werden. Die Lernende Region – Netzwerk Köln steht für diesen Austausch gerne zur Verfügung.

Gestaltung von Übergängen in lokaler Verantwortungsgemeinschaft LernDO! – leben, lernen und arbeiten in Dortmund

Birgit Klein, Wilfried Kruse

Dortmund gehört zu den am stärksten vom industriellen Strukturwandel – dem Ende der „schwerindustriellen Epoche“ – betroffenen Regionen. Auf dem langen Weg, der seit Anfang der 70er-Jahre von einer montan-industriellen Metropole zu einer mittelbetrieblich strukturierten, von neuen, vor allem auch technologischen Dienstleistungen geprägten Großstadt beschritten wurde, wurde „Bildung“ schon frühzeitig als Ansatzpunkt für die Mobilisierung produktiver Potenziale und auch als Weg aus sozialer Benachteiligung und Abkopplung ins Auge gefasst. Dortmund machte sich in der Folge als „innovative Schulstadt“ einen guten Namen.

Die anhaltend hohe strukturelle Arbeitslosigkeit signalisierte aber nicht nur eine „Arbeitsplatzlücke“, sondern auch, dass viele Menschen mit den raschen Wandlungsprozessen nicht mithalten konnten.

LernDO!: Bildungsbiografien im Fokus

Die klassischen Muster traditioneller Bildungs- und Arbeitsbiografien – Schule, Ausbildung, Arbeit, womöglich jahrzehntelang im selben Betrieb, Verrentung – erwiesen sich zunehmend als brüchig. Aber nicht nur diese „Muster“ bedurften einer Revision, sondern auch die darauf bezogenen Haltungen und Orientierungen in Richtung auf einen aktiven Umgang mit einer eigenen Lernbiografie, über die Schulzeit hinaus, also das Leben

lang. **Teilhabe** an Bildung, Arbeit und gesellschaftlichem Leben wird zu einer zentralen Achse des sozialen Zusammenhalts innerhalb der Stadtgesellschaft.

Hier setzte 2002 das LernDO! -Projekt an. Bildungsoptionen, wie z.B. niedrigschwellige Wiedereinstiege in Arbeit, und Unterstützungsleistungen, wie z.B. Bildungsberatung, sollten zielgruppenorientiert und **exemplarisch** entwickelt und verbessert **und** perspektivisch so miteinander in Verbindung gebracht werden, dass lebenslanges Lernen angeregt und erleichtert würde.

Zugleich sollte auf diese Weise innerhalb der aktiven und akteursreichen, aber bis dato wenig koordinierten Bildungslandschaft Dortmunds Vernetzung und Koordinierung **verdichtet** und **erweitert** werden mit dem Ziel, für möglichst viele Menschen in der Stadt Bildungsangebote vorzuhalten und unnötige Umwege und Warteschleifen zu vermeiden.

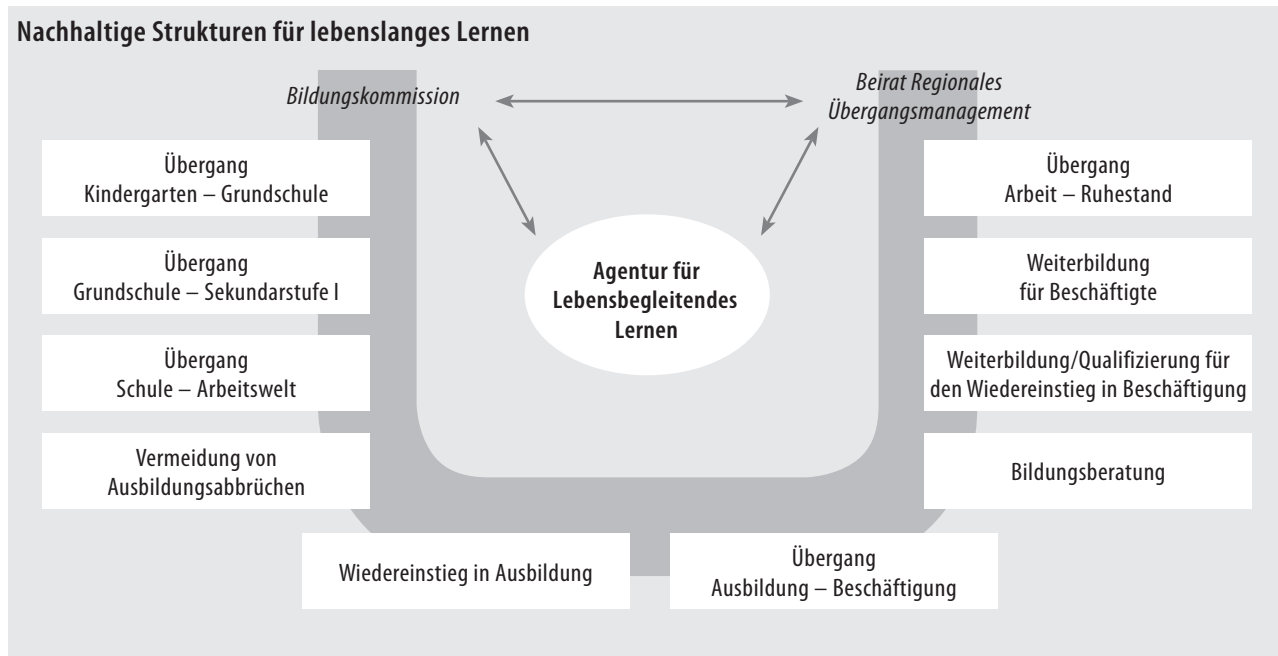
In einem gewissen Sinne kam die LernDO!-Initiative 2002 „von der Seite“: Sie wurde von zwei in Dortmund ansässigen und gut eingeführten anwendungsorientierten Forschungs- und Beratungsinstituten (SI – Soziale Innovation research & consult und sfs Sozialforschungsstelle) an die „Szene“ herangetragen.

„LernDO!“ wurde in Dortmund in der Folge für den „Aufbruch“ zur Stärkung von Aktivitäten im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt, in dem sich Dortmund – ausgehend von „Schule“ – befand, genutzt. Der

Verein schul.inn.do, der aktive UnternehmerInnen, die damalige Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung der Stadt und das Regionale Bildungsbüro im Fachbereich Schule der Stadt miteinander verband, spielte dabei als „Klammer“ eine entscheidende Rolle.

Der an der Bildungsbiografie orientierte Ansatz wurde – wie das Schaubild zeigt – mit dem Dortmunder „U“ symbolisiert. Beim Dortmunder „U“ handelt es sich um das nahe dem Hauptbahnhof gelegene vormalige Hauptgebäude der Dortmunder Union-Brauerei mit einem großen leuchtenden U auf dem Turm – eine Dortmunder „Landmarke“, die erhalten bleiben wird. Das „U“ symbolisiert bei „LernDo!“ einen Lebenslauf.

In den verschiedenen Phasen der gedachten Bildungsbiografie waren Teilprojekte von LernDO! angesiedelt, die zugleich als Kristallisationspunkte für „Cluster“ von Bildungsaktivitäten dienen sollten, die jeweils auf eine der wichtigen biografischen Phasen ausgerichtet waren. Außerdem war das „U“ bei LernDO! noch mit einem Punkt versehen (U-Punkt), der die Übertragung des lernbiografischen Ansatzes auf sozial-räumliche Punkte (Stadtteile) symbolisieren sollte.



Eine solide Basis: den Übergang Schule – Arbeitswelt neu gestalten

Eine deutliche Konzentration von „LernDO!“-Teilprojekten lag in der „biografischen Phase“ des Übergangs von der Schule in die Arbeitswelt. Schulische Angebote zur Berufswahlorientierung wurden systematisch erfasst, Unterrichtseinheiten gemeinsam mit Unternehmen entwickelt (z.B. Mathe und Physik, Mikrosystemtechnik), Angebote der Bildungsberatung gesichtet und im Internetportal navigaDO verfügbar gemacht. Jugendliche mit Migrationshintergrund, denen der Einstieg in eine Ausbildung gelungen ist, wurden als BeraterInnen gewonnen und qualifiziert (Jugend berät Jugend), Erwachsene am Ende oder nach ihrer aktiven Berufstätigkeit wurden zu MentorInnen, die Jugendliche auf ihrem Weg in Ausbildung und Arbeit begleiten. Erste Schritte zu einem sozial-räumlichen Konzept der Bildungsberatung wurden unternommen.

Kommunale Koordinierungsstrukturen waren bereits vorhanden, hatten aber einen deutlichen schulischen Schwerpunkt: Umsetzung der Programme Selbstständige Schule, Öffnung von Schule, Implementierung und Begleitung von Ganztagschule. Hier war das Regionale Bildungsbüro, das als operative Einheit beim Fachbereich Schule der Stadt Dortmund eingerichtet worden war, aktiv.

Der Eintritt von LernDO! in die „Szene“ verstärkte und veränderte den Blick auf die Übergangsproblematik, also über Schule hinaus. Zunehmend wurde die Frage thematisiert, ob die verschiedenen Aktivitäten am Übergang von der Schule in die Arbeitswelt von Schule, Jugendhilfe, Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung, Agentur für Arbeit und Verbänden ausgebaut, deutlicher aufeinander bezogen und koordiniert werden müssten

und dies zu einem erheblichen Teil **kommunale** Aufgabe und Verantwortung sei, die die Stadt im Rahmen einer Art von **lokaler Verantwortungsgemeinschaft** wahrnehmen müsse.

In gewisser Hinsicht war „LernDO!“ Impulsgeber für Schritte zu einem lokalen Übergangsmanagement. Das Regionale Bildungsbüro, bei dem zwei Teilprojekte von LernDO! angesiedelt waren, öffnete sich zunehmend dem Erfordernis einer koordinierten Herangehensweise an das Handlungsfeld „Übergang“ und bot sich als künftige Koordinierungsstelle an.

Wichtige Meilensteine auf dem Weg zu einer durchgreifenden Qualitätsverbesserung des Übergangssystems sind die Projekte „Zeitgewinn“ und „Regionales Übergangsmanagement“. Mit dem vom Land NRW/ESF finanzierten Projekt „Regionales Übergangsmanagement Dortmund“ konnte der Kreis der aktiven Partner erneut ausgeweitet werden, und diesmal vor allem durch weitere Fachbereiche der Stadtverwaltung selbst (Jugendamt, Jugendberufshilfe und Familienprojekt).

Zweitens verfolgt das Projekt den Ansatz, exemplarisch in – zunächst zwei, jetzt vier – ausgewählten Stadtteilen mit „besonderem Erneuerungsbedarf“ Modelle von um Schulen zentriertem stadtteilbezogenem Übergangsmanagement zu erproben. Kontakte zu Vereinen im Stadtteil wurden aufgebaut, Betriebe aus den Stadtteilen als Bildungspartner gewonnen, Schülerinnen und Schüler bei Bewerbungen um Praktikumsstellen und Ausbildungsplätze unterstützt. Damit wird der stadtteilbezogene Ansatz, den LernDO! mit dem „U-Punkt“ im Konzept hatte und der ansatzweise in Teilprojekten umgesetzt wurde, in die Breite gebracht.

„Zeitgewinn“, kommunale Verantwortung und lokales Übergangsmanagement

2005 beschloss der Rat der Stadt Dortmund auf Initiative des Oberbürgermeisters ein mit erheblichen Finanzmitteln ausgestattetes „Zeitgewinn-Projekt“, das zunächst auf vier Jahre angelegt ist. Das Regionale Bildungsbüro wurde mit seiner operativen Umsetzung beauftragt und hat hierzu zusätzliche MitarbeiterInnen eingestellt.

Das „Zeitgewinn-Projekt“ zielt darauf, Zeitgewinn bzw. die Vermeidung von Zeitverlust zu einem Leitthema für mehr Qualität im Übergang zu machen. Der dazu vom Oberbürgermeister berufene Beirat mit SpitzenvertreterInnen der Verwaltung (Schule, Jugend), der Wirtschaftsförderung, Kammern, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, Agentur für Arbeit, ARGE, Wohlfahrtsverbänden und der Schulformen hat gemeinsam einen Aktionsplan zur Gestaltung des Regionalen Übergangsmanagements mit den Schwerpunkten: Schulische Voraussetzungen verbessern, Ausbildungsabbrüche reduzieren, Zugänge zu Ausbildung und Arbeit öffnen, Zweite Chancen sichern und Migrationspotenziale nutzen, verabredet. Projekte und Bildungsangebote werden hier vorgestellt und abgestimmt, Workshops und Bildungsforen vorbereitet und in gemeinsamer Verantwortung durchgeführt.

Auf diese Weise konnten in der Schlussphase von „LernDO!“ durch die Zusammenführung mit **Zeitgewinn** und dem Projekt **„Regionales Übergangsmanagement“** erstaunliche Synergieeffekte erzielt werden.

Heute werden alle auf Kontinuität und Ausweitung gerichteten Aktivitäten, wie die Implementierung von sozial-räumlichen Unterstützungsstrukturen im Übergang von der Schule in den Beruf oder die „Initiative

HA – Mit Hauptschulabschluss in die betriebliche Ausbildung“, vor allem aus dem „kommunalen Zentrum“ des Übergangsmanagements heraus betrieben.

Was das Handlungsfeld „Übergang“ in Dortmund betrifft, ist damit ein zentrales strategisches Ziel von LernDO! nicht nur erreicht, sondern übertroffen worden, nämlich die nachhaltige Etablierung einer systematischen lokalen Koordinierung und Finanzierung. Die Einhängung in eine Struktur, die sowohl kontinuierliche kommunale Koordinierung (Bildungsbüro) als auch mehrfache und breite Einbettung in die Dortmunder Akteurslandschaft und die Anbindung an die lokale Politik (Bildungskommission des Oberbürgermeisters) kennt, macht das entstandene lokale Übergangsmanagement solide und wirksam.

Perspektiven: Bildung vor Ort gestalten

Die „LernDo“-Vertiefungsphase nimmt ebenfalls die **bildungsbiografische** Orientierung auf und konzentriert sich zum einen unter der Leitidee „Frühe Übergänge – Bildungswegebegleitung von Anfang an“ auf die Kooperation von Kindertagesstätten und Grundschulen und zum anderen auf die dem Übergang nachgelagerte biografische Phase, die Ausbildung **„Übergänge zwischen Lernen und Arbeiten – Bildungswegebegleitung junger Erwachsener in der Ausbildung. Prävention von Ausbildungsabbrüchen und Reintegration in Ausbildung“**.

Die mit der „U-Punkt“-Idee des „LernDo!“-Vorhabens aufgerufene stärkere sozial-räumliche, stadtteilbezogene Orientierung von „Bildung vor Ort“ findet in der „Initiative HA – mit Hauptschulabschluss in betriebliche Ausbildung“ ihre Fortsetzung.

Den Übergang Schule – Beruf durch Vernetzungsprojekte zukunftsfähig gestalten

Hans W. Gummersbach, Andrea Kalk, Manfred Schürmann

Faktor des Gelingens: Entwicklung und Umsetzung der Projekte in Netzwerkarbeit

Das seit 2001 bestehende Netzwerk der Lernenden Region Münster/Münsterland legte die Schwerpunkte seiner Projektarbeit auf zwei regional bedeutende Themenfelder:

Die Gestaltung des Überganges von der Schule in den Beruf für Jugendliche und die Qualifizierung von „WiedereinsteigerInnen“ in das Berufsleben. Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich auf das Themenfeld „Übergang Schule – Beruf“.

Zum großen Erfolg der Netzwerkarbeit trug die eng abgestimmte Entwicklung und Umsetzung unterschiedlicher Projektideen der verschiedenen Partner entscheidend bei. Dieser Abstimmungsprozess ist vor dem Hintergrund der Heterogenität der Projektpartner hinsichtlich Trägerstrukturen und Interessenlagen besonders hervorzuheben und zeichnet dieses Netzwerk aus.

Netzwerkpartner der „Lernenden Region Münster/Münsterland“ sind zurzeit: das Amt für Schule und Weiterbildung, die Volkshochschule Münster, das Amt für Kinder, Jugendliche und Familien, die Initiative für Beschäftigung! Westfalen, die Bezirksregierung Münster, die Westfälische Wilhelms-Universität, die Agentur für Arbeit Münster, die Industrie- und Handelskammer Nord Westfalen sowie die Handwerkskammer Münster.

Um die Akteure des Netzwerks engmaschig mit Informationen zu versorgen, wurden zwei Arbeitsebenen geschaffen. Im sogenannten „Lenkungsausschuss“ waren die hierarchisch in der jeweiligen Institution ermächtigten Entscheidungsträger vertreten. Zur Vorbereitung der Sitzungen dieses Kreises dienten die Treffen des „Geschäftsführenden Ausschusses“, besetzt mit eng mit der Projektarbeit vertrauten, jedoch nicht operational tätigen Mitarbeitenden. Diese Ebene gewährleistete die Verknüpfung der konkreten Projektarbeit vor Ort mit der institutionellen Steuerungsebene.

Vernetzungsprojekte im Übergang Schule – Beruf

Das Projekt „ORIENT“ – Berufliche Orientierung für benachteiligte Jugendliche“

Vielfältige richtungweisende Bausteine der beruflichen Orientierung Jugendlicher wurden in diesem Projekt aufeinander abgestimmt und zum Konzept „Brücke zum Beruf“ weiterentwickelt. Facetten dieses Konzeptes bilden:

- die Erfassung von Bildungsbiografien in einer Datenbank,
- der gezielte Einsatz von sozialpädagogischem Personal zur Begleitung der Schülerinnen und Schüler im Übergang zum Beruf in den letzten beiden Schuljahren an verschiedenen Hauptschulen,
- die Qualifizierung des sozialpädagogischen Personals in der Methode der „Individuellen Trajekt-Begleitung“ (ITB), einem in den Niederlanden seit Jahren erfolgreich praktizierten Beratungskonzept.

- die Einbindung von kleinen und mittleren ortsansässigen Betrieben mit vergüteten Jahrespraktika, insbesondere für benachteiligte Jugendliche,
- die Entwicklung von „Qualifizierungsbausteinen“.

Die umfangreiche Konzeptentwicklung wurde kontinuierlich durch die beiden genannten Gremien begleitet. Hinzu kamen operationale Partner jeweils im direkten Projektzusammenhang, beispielsweise Betriebe vor Ort für die Jahrespraktika, die münstersche „Stiftung Siverdes“ zur Durchführung der ITB-Qualifizierung und weitere Partner.

Der institutionelle Austausch wurde im Rahmen von vorhabenspezifischen Arbeitskreisen organisiert. Dieser bot den Beteiligten die Möglichkeit, die jeweiligen Erfahrungen und Kompetenzen, aber auch Kontakte einzubringen. Innerhalb des Gesamtnetzwerkes entstanden kleinere Subnetzwerke.

Die auf diese Weise eng gewobene Struktur erweist sich bis heute nicht nur für die Jugendlichen als tragfähiges Netz, sondern auch als stabile Basis für die weitere Arbeit des Netzwerkes der „Lernenden Region Münster/Münsterland“.

Die Befunde der wissenschaftlichen Begleitung (Universität Oldenburg) untermauern diese positiven Ergebnisse. Die Universität Oldenburg hat neben einer deutlichen Senkung der Schulabbruchquoten an den Projektschulen die hohe Wirksamkeit der Jahrespraktika in den Betrieben zur Vermittlung in Ausbildung festgestellt. Besonders die Relevanz der „Qualifizierungsbausteine“ im Kontext der Anerkennung durch das Berufsbildungsgesetz der IHK wird durch die Evaluation belegt.

Die „BiBeR-Messe“ – Informationen zur Berufswahl regional zugeschnitten

Die Bildungs-, Berufsorientierungs- und Rekrutierungsmesse (BiBeR) hatte sich zum Ziel gesetzt, Schülerinnen und Schülern aller Schulformen umfangreiche, jugendgerechte Informationen zur Orientierung über das regionale Ausbildungs- und Berufsberatungsangebot zu vermitteln.

Der Fokus bei der Anbieterauswahl der Messe lag vor allem auf Darstellung der vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten in der Region.

Um eine sinnvolle Vor- und Nachbereitung zu gewährleisten, wurden Lehrkräfte und SozialpädagogInnen der Schulen als flankierende Ressourcen gewonnen. Sie behandelten die Angebote der Messe im Unterricht und unterstützten den Transport der vielen Schülerinnen und Schüler zum Messeort und zurück. Auf der Messe angekommen, standen „Lotsen“ zur Verfügung, die, speziell geschult und vorbereitet, die Schülerinnen und Schüler zu Fragestellungen ermunterten und somit die Informationsvermittlung entscheidend verbesserten. Durch diese besondere Leistung wurde die Nachhaltigkeit und optimale Informationsverwertung für die Jugendlichen sichergestellt. Auch hier zeigte sich der Gewinn des „großen“ Netzwerkes durch die funktionierende Verästelung mit kleineren Netzwerken, hier zwischen dem Amt für Schule und Weiterbildung, den Schulen Münsters, der Industrie- und Handelskammer, der Handwerkskammer, der Bezirksregierung sowie der Agentur für Arbeit. So entstand mit dem BiBeR-Projekt die einzige Informationsveranstaltung in der Region, die das Angebot verschiedener Organisationen bündelte und die Jugendlichen umfassend informierte.

Das „Mentorenprojekt“ – Ehrenamt macht Schule

Vorhandene Ressourcen ehrenamtlich aktiver Menschen für Schulen zu erschließen ist ein Ziel dieses Teilprojektes. Nach genauer Analyse des schulischen Bedarfes über eine standardisierte Abfrage ging es zunächst um die Differenzierung der Schulnachfragen zwischen originär schulischen Aufgaben und den beabsichtigten „zusätzlichen Leistungen“. Im Mittelpunkt des Interesses stand dabei die Unterstützung des Überganges von der Schule in den Beruf.

Um dieses Vorhaben zum Erfolg zu bringen, hat das Amt für Schule und Weiterbildung der Stadt Münster gemeinsam mit der Handwerkskammer ein Qualifizierungs- und Begleitungskonzept für die Mentorinnen und Mentoren entwickelt. Inhalte waren neben rechtlichen und sozialen auch Methodenfragen, monatliche Treffen zum Austausch der gemachten Erfahrungen mit den Schülern wurden initiiert.

Die Erfahrungen in den ersten Kontakten zwischen Mentorinnen und Mentoren und Schülerinnen und Schülern bestätigten den hohen Unterstützungswert dieses Konzeptes.

Hier zeigte sich Vernetzung in neuer Form. Bestehende Aktivitäten zur Berufswahlorientierung im Amt für Schule und Weiterbildung wurden den Mentorinnen und Mentoren bekannt gemacht und diese, soweit sinnvoll, eingebunden. An dieser Stelle sei besonders die Stärkung der Elternarbeit positiv erwähnt.

Die „Kontinuierlichen Praxistage“ – Schulklima verändert sich

Betriebspraktika einmal anders – könnte die Überschrift lauten. Ab der Klasse acht zunächst zwei Wochen in Form einer Orientierungsphase und in Klasse neun und zehn kontinuierlich an einem ganzen Tag in der Woche – dieses für die Region neue Konzept wird derzeit im Rahmen der „Lernenden Region Münster/Münsterland“ ausprobiert. Zwei Schulen, eine Hauptschule und eine Förderschule mit dem Förderschwerpunkt Sprache, nutzen dieses Angebot. Die Schülerinnen und Schüler profitieren durch Verbindlichkeit der Anbindung an „ihren“ Betrieb und verlieren so die hemmende Schwellenangst, die vielfach Aktivität verhindert.

Ein solches Vorhaben stellt enorme Ansprüche an die Kooperationsbereitschaft auf vielen Ebenen. Große und kleine Netzwerke mussten intensiv zusammenwirken. Fragen und Probleme aus Sicht der Schulaufsicht, der Betriebe, Schulen und nicht zuletzt der Eltern mussten in positiver Weise beantwortet und gelöst werden. Der weitere Projektverlauf wird zeigen, wie sich der Einsatz aller Beteiligten für die Jugendlichen auswirkt.

Der „Beauftragte des Handwerks“ – Handwerk und Migration

Nachwuchsgewinnung im Handwerk und Innovation im Handwerksbetrieb sind wichtige Stichpunkte, um die Ziele dieses Projektes zu benennen. Ein Ansprechpartner, selbst mit Migrationshintergrund, nimmt Kontakt mit Schulen auf. Dort spricht er jugendliche Migranten gezielt an und klärt über Möglichkeiten der handwerklichen Ausbildung auf. Dazu kommen Gespräche mit Eltern und anderen Verwandten. Eine gute Anbindung an Gremien der Ausländervertretung, der Schulen, der

Kammern ist ebenso wichtig wie der rege Kontakt zu den Betrieben. Schon jetzt ist deutlich, dass sowohl diese Vernetzung als auch das Konzept eine hohe Nachfrage ausgelöst haben. Diese Resonanz nach nur so kurzer Zeit ist neben der Aktualität der Fragestellung auch Ergebnis der guten Vernetzung innerhalb der „Lernenden Region“.

Fazit

„Lebenslanges Lernen in der Region verankern“ und „Netzwerke dauerhaft bilden“ waren im Programm der „Lernenden Regionen“ des BMBF avisierte Ziele.

Die „Lernende Region Münster/Münsterland“ ist diesen Zielen in den Förderungsjahren entscheidend nähergekommen. Die geschilderten Interaktionen der Netzwerke auf unterschiedlichen Ebenen, gut verzahnt mit dem „obersten“ Netzwerk „Lenkungsausschuss Lernende Region Münster/Münsterland“, beförderten die Effizienz der Projekte entscheidend. Darüber hinaus wurde ein breites Bewusstsein für Fragestellungen und Herausforderungen der Region bei allen Akteuren geschaffen.

Insgesamt hat eine kontinuierliche Weiterentwicklung von Projekten zu strukturbildenden Prozessen stattgefunden, die deshalb von besonderer Bedeutung sind, um Doppelaktivitäten zu vermeiden, Angebote zu bündeln und heterogene Partner zu effektiven Netzwerken zusammenzuführen. Diese durch Evaluation untermauerten Erkenntnisse bilden ein solides Fundament für eine gemeinsame Weiterarbeit zur Förderung lebenslanger Lernprozesse in der „Lernenden Region Münster/Münsterland“.

Von der Schule in die Arbeitswelt – Übergänge erleichtern!

Josef Hülsdünker, Bernd Orlowski

Vorbemerkung

Eine gute Berufsbildung ist das Fundament einer modernen Gesellschaft. Sie versetzt die Beschäftigten in die Lage, ihre Arbeitskraft qualifiziert anzubieten, und sie ist notwendig, um die rasanten Veränderungen von Arbeits- und Produktionsprozessen zu bewältigen und zu befördern. Moderne Gesellschaften brauchen qualifizierte Arbeitskräfte, um auf globalen, wissensintensiven Märkten bestehen zu können. Dies gilt auch in der Konkurrenz der Regionen untereinander.

Region im Umbruch: Warum Ausbildung und Beschäftigung nicht zusammenpassen

Die Region Emscher-Lippe ist stärker als andere Teile des Ruhrgebietes von schwerwiegenden Arbeitsmarkt- und Ausbildungsplatzproblemen gekennzeichnet. Obwohl der Strukturwandel in der bis heute bedeutendsten Kohleregion Deutschlands beachtliche Fortschritte gemacht hat, gibt es gravierende Schieflagen in den demografischen, strukturellen und ökonomischen Wandlungsprozessen – mit weitreichenden Folgen für das Arbeitsmarktgeschehen und das System der beruflichen Bildung. Ursächlich hierfür ist die traditionell bei Inländern wie Migranten weitverbreitete Sicht, dass es im nördlichen Revier immer Arbeit gibt – für den Ungelernten wie für den Facharbeiter. Großbetriebe wie Bergwerke, Stahlwerke und große Zulieferer sorgten früher

für Ausbildung, sozialen Aufstieg, aber auf jeden Fall für Arbeit und Einkommen. Das geschieht heute nicht mehr. Geblieben sind die weitverbreitete Bildungsferne, das Warten auf Arbeitsangebote, vielfach unzureichende Qualifikationsprofile und der Bezug von Sozialtransfers anstelle von (körperlicher) Arbeit. Dazu passt der Befund von PROGNOSE im Technologieatlas 2002 zur technologischen Leistungsfähigkeit der deutschen Regionen: „Die Emscher-Lippe-Region im nordwestlichen Ruhrgebiet zählt zu den Schlusslichtern.“

Mit diesen besonderen regionalen Verwerfungen treffen die vielschichtigen Probleme des berufsorientierten Übergangs von der Schule in die Arbeitswelt – die auch in anderen deutschen Regionen thematisiert werden – zusammen. Daraus ergibt sich für die Emscher-Lippe-Region ein besonders schwerwiegendes Strukturproblem: In dieser Region mit großen, bildungsfernen Bevölkerungsgruppen muss der Übergang in die Wissensgesellschaft parallel zum Strukturwandel einer von Kohle und Stahl geprägten Region hin zu einer Dienstleistungsgesellschaft mit Industrie organisiert werden. In regionalwirtschaftlicher Sicht gilt es, die Qualifizierung zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft mit der Qualifizierung zum Erhalt der individuellen Beschäftigungsfähigkeit nachhaltig zu verknüpfen.

Die **demografische Entwicklung** ist durch Abwanderung gut verdienender Familien mit Kindern in die Randzonen des Ruhrgebietes gekennzeichnet. Dieser Wanderungsverlust lässt den Anteil der Alten (über 60 Jahre) und der

sozial schwächeren Haushalte sowie der Migranten steigen. Die Migranten sind es auch, die mit ihrer höheren Geburtenrate und durch Zuzug, vor allem in Stadtteile mit Erneuerungsbedarf, zusammen mit den Haushalten Alleinerziehender statistisch gesehen der Überalterung entgegenwirken und den Bevölkerungsschwund stark abschwächen.

Sozial-strukturell gehören die Haushalte von Migranten und Alleinerziehenden (meist Frauen) ebenso überwiegend zu den Einkommensschwachen wie die Haushalte inländischer Arbeitsloser. Der Bezug von Transferzahlungen aufgrund von Arbeitslosigkeit, Frühverrentung, Kinderphase und familienunfreundlichen Rahmenbedingungen ist weiter verbreitet als in anderen westdeutschen Regionen. Nahezu ein Drittel der Kinder ist von Sozialhilfe abhängig, in manchen Stadtteilen ist es jedes zweite. Mehr als die Hälfte der Sozialhilfe beziehenden Eltern und Jugendlichen hat keinen Schulabschluss, mehr als drei Viertel keinen Berufsabschluss. In den Grundschulen stellen Migrantenkinder teilweise Anteile von über 50 Prozent und mehr, im Durchschnitt der Region sind es knapp 25 Prozent. An den Gymnasien liegt ihr Anteil dagegen bei unter 4 Prozent. Überdurchschnittlich viele Jugendliche verlassen ohne bzw. mit niedrigschwelligen Abschlüssen die Schule, der Übergang in die berufliche Bildung ist dadurch stark gefährdet. Insgesamt wird das überdurchschnittliche Scheitern von Migrantenkindern und Kindern sozial schwacher Inländerhaushalte in der Schulausbildung von deutlich niedrigerer Ausbildungsbeteiligung und geringerem Ausbildungserfolg in der beruflichen Erstausbildung begleitet.

Durch den **ökonomischen Wandel** infolge des Kohlerückzuges ist es in der Region zu einem außerordentlich starken Abbau von Arbeitsplätzen für un- und angelernte Beschäftigte gekommen. Parallel dazu sind zahlreiche große Ausbildungswerkstätten mit Übernahmegarantie an der „zweiten Schwelle“ geschlossen worden. „Die Ausgleichsfunktion, die das System der beruflichen Bildung in den 70er- und 80er-Jahren im Ruhrgebiet durch interne Austauschprozesse zwischen Klein- und Großbetrieben sowie zwischen Handwerk und Industrie realisieren konnte, funktioniert nicht mehr, sondern ist auf Austauschprozesse zwischen den beruflichen Schulen einerseits und der beruflichen Ausbildung in Betrieben andererseits übergegangen“ (Projekt Ruhr, „Bildungs-beteiligung im Ruhrgebiet“, S. 8). Außerdem hat der sich verstärkende Rückgang von Ausbildungsplatzangeboten in allen Wirtschaftsbereichen der Region (außer: chemische Industrie) die Berufseinmündung über die duale Ausbildung und damit die Beschäftigungschancen junger Menschen in der Region nachhaltig verschlechtert.

Die Finanzschwäche der Städte, die Vielschichtigkeit der bildungspolitischen Problemlagen und das Fehlen kompensatorischer Handlungsstrategien bei den Akteuren der Region hat die Bekämpfung der „Lern-, Ausbildungs- und Beschäftigungskrise“ in der Vergangenheit wenig aussichtsreich gestaltet. Zwar gibt es in der Emscher-Lippe-Region zahlreiche soziale und ausbildungsbezogene Unterstützungsprojekte (z.B. „Arbeit statt Sozialhilfe“, „Jugend in Arbeit“, SozialarbeiterInnen an Berufskollegs etc.), doch werden erst in jüngster Zeit auch strategisch weiter reichende Projekte verfolgt, um die regionale Asymmetrie zwischen Sozial- und Ausbildungsprozessen und Arbeitsmarkterfordernissen zu begradigen.

Zunehmend in den Blick gerät dabei auch der betriebliche Modernisierungsrückstand, bedingt durch unterdurchschnittliche Beteiligung der Betriebe an der beruflichen Weiterbildung. Dennoch tut sich die Region mit ihrem großen Weiterbildungsbedarf auf allen Hierarchieebenen schwer, betriebliche Innovation und Modernisierung mit verbesserten Aus- und Weiterbildungsstrukturen zu verknüpfen und kompensatorische Ausbildungsziele mit inner- und außerbetrieblichen Qualifizierungsschritten zu verbinden.

Nachholende Entwicklung steuern – Rahmenbedingungen für den „Übergang Schule – Beruf“ verbessern

In der Emscher-Lippe-Region werden bereits viele Wege beschritten, um die gravierenden Übergangsprobleme von der Schule in das Erwerbsleben in den Griff zu bekommen. So konnten durch die Förderprogramme von EU, Bund, Land, Agentur für Arbeit und auch durch privatwirtschaftliches Engagement in der Region zahlreiche Praxismodelle installiert werden.

Beispielsweise stellt der Verein „Jugend in Arbeit“, gegründet von Unternehmen im Kreis Recklinghausen, Informations- und Beratungsangebote für jugendliche Arbeitslose bereit und vermittelt diese auch in Ausbildungsverhältnisse. Für Jugendliche hat der Verein mit den Projekten „Aktion Schule – Beruf“ und „GO4Work“ zudem Förderkonzepte zur Flexibilisierung des Übergangs Schule – Beruf entwickelt. Der Förderverein „Ausbildungs- und Förderverbund Emscher-Lippe“ akquiriert neue Ausbildungsberufe vor allem im IT-Bereich und verbreitet darüber die Idee der Verbundausbildung. Er unterstützt Betriebe bei der Umsetzung und Organisation von betriebsübergreifender Verbundausbildung.

AufWIND – Agentur für Ausbildung heißt ein weiteres Kooperationsprojekt, in dem das Berufsfortbildungswerk des DGB (bfw), das DGB-Bildungswerk NRW e.V. und Jugend in Arbeit e.V., Recklinghausen, im Rahmen des STARegio-Programms (Strukturanpassung in ausgewählten Regionen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung) zusammengeschlossen sind. Ziel der Agentur ist eine nachhaltige Strukturverbesserung der Ausbildung in der Emscher-Lippe-Region durch Vernetzung der Akteure, Akquise zusätzlicher Ausbildungsplätze und bedarfsgerechte Unterstützung der Unternehmen, etwa bei der Verbundausbildung. Die Kampagne 39 von AufWIND hat das Ziel, Schülerinnen und Schülern von Abschlussklassen frühzeitig zusätzliche Informationen für die Berufsentscheidung zu geben, aber auch eine gezielte und vertiefte Kooperation zwischen Schulen und Ausbildungsbetrieben zu ermöglichen.

Mit verschiedenen Firmen aus der Region werden Informationsnachmittage veranstaltet, bei denen Ausbildungsleiter und Auszubildende aus ihrem Berufsalltag erzählen und ihre Ausbildungsberufe selber vorstellen. Diese direkte Form der Information über Berufe in ihren konkreten Ausprägungen in einem Unternehmen ist die beste Information, die junge Menschen bekommen können, denn das Wissen darum, was die Jugendlichen im Unternehmensalltag erwartet, hilft Fehlentscheidungen zu verhindern.

Das Projekt „Lernende Region“

Trotz vieler weiterer, nebeneinander operierender Unterstützungsmaßnahmen ist es der Region bisher aber noch nicht gelungen, eine Bündelung der regionalen Potenziale zu organisieren. Um diese Aufgabe zu bewältigen, wurde das Projekt „Lernende Region“ installiert,

das von DGB und IHK gemeinsam gesteuert wird. Eine regionale Lenkungsgruppe ist dem Projekt beigeordnet, in die die Agenturen für Arbeit, die Handwerkskammer und andere regionale Akteure eingebunden sind.

In einem ersten Schritt wurden Aktivitäten und Initiativen in der Region gesammelt. Insgesamt wurden 49 Initiativen und Maßnahmen für den Übergang „Schule – Beruf“ in der Region dokumentiert und beschrieben, die Aktivitäten in Workshops und auf Tagungen verbreitet und die Maßnahmen auf Verbesserungen, Übertragbarkeit von Elementen und sinnvolle Kooperationen hin geprüft. Die Region strebt damit eine Verstetigung der Kommunikation, die Bündelung von Ideen und Erfahrungen und auch einen effektiveren Ressourceneinsatz an, um eine Qualitätsverbesserung des gesamten Übergangsmanagements zu erzielen.

Das Projekt „ELAN 21“

Fast zeitgleich entstand aus der Initiative des ehemaligen Arbeitsdirektors der Degussa AG das von der ELA (Emscher-Lippe-Agentur) aus Landesmitteln geförderte Projekt ELAN 21 (Emscher-Lippe – Angewandte Naturwissenschaften). ELAN 21 ist ein Projekt, das unmittelbar an der strukturpolitischen Entwicklungsplanung der Region ansetzt. Im Mittelpunkt stehen die Entwicklung und der Ausbau von Kernkompetenzen im Bereich „Neue Chemie“. Die Aktivitäten der Initiative setzen bereits am Lernort Schule mit der Förderung von Naturwissenschaften im Unterricht ein. Lehrerausbildungsseminare und Kooperationsveranstaltungen mit den chemischen Betrieben der Region und der Fachhochschule sind weitere Arbeitsfelder des Projektes. Ziel von ELAN 21 ist es, Ausbildungsdefizite von der Hauptschule bis zur Fachhochschule im Bereich der Naturwissenschaften

abzubauen, qualifiziertes Humankapital in der Region auszubilden und insbesondere dadurch das regionale Kompetenzfeld „Chemie“ nachhaltig zu stärken.

Das Projekt „Veränderungsmanagement Emscher-Lippe“

Die regionalisierte Strukturpolitik in Nordrhein-Westfalen war und ist in der Emscher-Lippe-Region stark darauf konzentriert, ehemalige großflächige Industriebrachen für Industrie- und Gewerbeansiedlung und Wohnungsbau zu reaktivieren und Ansätze einer regionalisierten, aber eher traditionellen Wirtschaftsförderung zu verfolgen.

Während IHK und ELA die Ansiedlung von Industrie und Gewerbe durch verbesserte, regionalpolitisch beeinflussbare Rahmenbedingungen forcieren (z.B. New Park), sehen DGB und Gewerkschaften strategische Bezüge zwischen den regionalen Kompetenzfeldern „Chemie“, „Energie“ und „Tourismus“ und dem Aufbau von „Humankapital“ als Voraussetzung für einen selbsttragenden Strukturwandel in der Region. Deshalb wurde das Projekt „Veränderungsmanagement“ von der DGB-Region Emscher-Lippe zusammen mit der RAG Bildung als Bindeglied zwischen den veränderungs- und innovationsbereiten Akteuren einerseits und dem regionalen Kompetenzfeld – Wirtschaft andererseits konzipiert. Strategisches Ziel des Projektes sind selbsttragende Entwicklungsprozesse durch Einbeziehung innovationsbereiter Akteure und der Aufbau neuer, innovativer Akteursnetzwerke. Gesteuert wird das Projekt „Veränderungsmanagement Emscher-Lippe“ durch vier Gewerkschafter und vier Arbeitgeber aus der Region. Professionellen Support erhält das Projekt durch eine Unternehmensberatung. Finanziert wird es durch das Land NRW, den DGB und die RAG Bildung.

Einen Schwerpunkt seiner Arbeit legt das Projekt „Veränderungsmanagement“ auf das Übergangsfeld „Schule – Beruf“ und zielt dabei auch auf die Verbesserung von regional beeinflussbaren Rahmenbedingungen für verbesserte Schulleistungen, erhöhten Berufseintritt, Präzisierung der Berufswahlentscheidungen und größere Lern- und Weiterbildungsbereitschaft. Wie in allen Arbeitsbereichen des Projektes „Veränderungsmanagement“ hängt der Erfolg entscheidend davon ab, ob die Akteure das „Veränderungsmanagement“ als Angebot und Rahmen für die Realisierung eigener Anliegen begreifen und aktiv unterstützen. Die ersten Arbeitserfahrungen sind bislang vielversprechend.

Das Projekt „Qualitätszirkel Marl“

Die praktische Arbeit mit den Projekten „Lernende Region“, „ELAN 21“ und „Veränderungsmanagement“ hat in der Region zu einer ganzheitlicheren Sicht des Übergangsfeldes „Schule und Beruf“ beigetragen und zu einem besonderen Arbeitsschwerpunkt im Rahmen des Veränderungsmanagements mit dem Arbeitstitel „Qualitätszirkel Marl“ geführt. Die Stadt Marl wurde aus den zwölf Städten der Region deshalb ausgewählt, weil sich hier die typischen sozialen und arbeitsmarktpolitischen Verwerfungen des nördlichen Reviers allesamt wiederfinden. Außerdem verfügt die Stadt über zahlreiche moderne und innovative Unternehmen aus den Bereichen „Chemie“ (Chemiepark Marl) und „Energie“ (Bergwerke AV – Blumenthal), die mit ihren Betriebsräten, Vertrauensleuten und Ortsgruppen einen starken Einfluss auf zahlreiche ortsansässige Beschäftigte, Rentner etc. ausüben können.

Die Schwierigkeit, die jungen, oft zu schlecht ausgebildeten Schulabgänger in die modernen, innovativen und

weltweit agierenden Unternehmen der Stadt zu integrieren, lässt kaum eine andere Wahl: Das Übergangsfeld „Schule – Beruf“ muss inhaltlich, organisatorisch und beteiligungsorientiert auf einen neuen Stand gebracht werden, und deshalb müssen auch die Rahmenbedingungen des Übergangsfeldes gleich mit verbessert werden: von der Wiege bis zur Lehre. Die Bürgermeisterin der Stadt Marl hat inzwischen die Schirmherrschaft übernommen, und Betriebsräte und Unternehmen, Lehrer und Schulen, aber auch Eltern und Kindergärten wollen an diesem Qualitätsprozess mitarbeiten.

Die Idee, den erforderlichen doppelten Strukturwandel (Übergang in die Dienstleistungsgesellschaft mit Industrie und Übergang in die Wissensgesellschaft) mit einer ganzen Stadt zu bewältigen, ist nicht nur faszinierend, sondern notwendig, um Selbsthilfementalität, Unternehmensgeist, Lernbereitschaft zu stärken und geeignete Qualifizierungsprofile sowie möglichst hohe und erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse für alle jungen Menschen in Marl zu erreichen.

Im Qualitätszirkel Marl initiieren Vertreter/innen von Unternehmen, Schulen, berufsbildenden Schulen, Verwaltung, Kindertagesstätten, der Agentur für Arbeit und Gewerkschaften gemeinsam den konkreten qualitätsorientierten Umbau des Übergangsfeldes Schule – Beruf unter Einbeziehung der vorhandenen Institutionen und Betroffenen „vor Ort“. Dabei übernimmt der DGB mithilfe der bundes- bzw. landesgeförderten Projekte „Veränderungsmanagement“ und „Lernende Region“ die zielführende Moderation. Die Bürgermeisterin der Stadt Marl übernimmt die Schirmherrschaft des Projektes und eröffnet zusammen mit weiteren zuständigen Stellen den Zugang zu Schulen, Eltern und anderen

erforderlichen Einrichtungen. Der DGB-Ortsverband Marl ermöglicht über die Betriebsräte der örtlichen Unternehmen die Sensibilisierung der Belegschaften (und damit vieler Eltern) für dieses neue Übergangsmanagement Schule – Beruf.

Dieses Pilotprojekt unterstützt – unter dem Gesichtspunkt von Qualität und Kooperation – durch seine Vorfeldarbeit im Übergangsfeld Schule und Beruf die in Marl vorhandenen Initiativen, wie z.B. die Werkstatt Brassert, Jugend in Arbeit etc., weil in diesem „Qualitätszirkel Marl“ ein Instrument zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit durch frühe, umfassende Organisation von Berufswahlprozessen angelegt ist. Besonders erfolgreich wird derzeit das Thema „Naturwissenschaftliche Frühförderung“ verfolgt: Bislang wurden, unterstützt vom DGB – Region Emscher-Lippe, schon 12 Veranstaltungen zum naturwissenschaftlichen Unterricht in Marler Kindertageseinrichtungen erfolgreich durchgeführt. Das naturwissenschaftliche Seminar für Erzieher/innen hat dank der finanziellen Unterstützung durch den DGB – Region Emscher-Lippe mit 13 Teilnehmer/innen aus den unterschiedlichsten Kindertageseinrichtungen begonnen. Das Hans-Böckler-Berufskolleg hat der Stadt Marl die Durchführung des Seminars für 100 Mitarbeiter/innen aus den städtischen Kindertageseinrichtungen angeboten.

Das Projekt „ABBEO“

Ausbildungsreife und Berufswahlorientierung lauten zwei Schlüsselbegriffe aus dem Titel dieses Projektes, das in insgesamt sechs Regionen des Landes NRW seit Februar des Jahres 2005 entwickelt und umgesetzt wird. Mittel des EU-Sozialfonds, des Landes NRW sowie der Bundesagentur für Arbeit sichern bis zum Ende des

Schuljahres 2006/07 die Durchführung des Projektes. Diese liegt in der Emscher-Lippe-Region beim DGB-Bildungswerk NRW e.V. und wird in enger Kooperation mit dem DGB – Region Emscher-Lippe gestaltet. Insgesamt zwanzig Haupt-, Real- und Gesamtschulen aus der Region bilden den Kreis der ABBEO-Kooperationsschulen.

Ausblick

Beim Projekt „Qualitätszirkel Marl“ ist wahrscheinlich weniger die Idee als vielmehr das Zutrauen bestehend, einen solchen Prozess mit einer ganzen Stadt vorantreiben zu können. Vor allem steht hinter diesem Vorgehen der Versuch, Rahmenbedingungen des besonders komplizierten Übergangsgeschehens „Schule – Beruf“ im nördlichen Ruhrgebiet durch die Selbsthilfe von Akteuren und Beteiligten in einer Stadt zu verändern. Auf dem Weg hin zu diesem Projektansatz war aufgefallen, dass die vielstimmige Kritik der Zustände im Übergangsfeld „Schule – Beruf“ beispielsweise die „Systemvoraussetzungen“ allgemeinbildender Schulen und anderer beteiligter Institutionen kaum kritisch thematisiert: Viele „Modellprojekte“ in diesem Übergangsfeld zielen nicht auf die Verbesserung des dem dualen System vorauslaufenden allgemeinen Schulsystems, sondern auf Systementlastung.

Sozialpädagogen müssen allzu oft im Umfeld der ausbildenden, betreuenden und beratenden Institutionen deviante, lern- und leistungsschwache Menschen auffangen. Immer neue Hilfsmaßnahmen verstellen die Sicht auf die Kernaufgaben vorhandener Institutionen (Sozialämter, Kindergärten, Arbeitsämter, Schulen, Eltern), die den vorhandenen Problemen vielfach nicht gerecht werden. Die Vernetzung herkömmlicher Institutionen

reduziert sich meist auf Information, Kontakt und persönliche Beziehungen; es fehlt die Fortentwicklung und Differenzierung der eigenen Praxis, um real existierende Problemlagen effektiver zu bearbeiten. Oft dominieren Teilaspekte: z.B. die Förderung der Studierfähigkeit; die Berufsvorbereitung; die ausbildungsbegleitenden Hilfen etc. Vielleicht gelingt es im Rahmen des „Qualitätszirkels Marl“, die „alten“, institutionell zuständigen Akteure und die neuen ausbildungsbegleitenden Projekte für ein neues städtisches „Bündnis für mehr Qualität in Schule und Ausbildung“ zu gewinnen.

Der Beitrag ist veröffentlicht in: Bley, Nikolaus, Rullmann, Marit (Hrsg.): Übergang Schule – Beruf. Aus der Praxis für die Praxis – Region Emscher-Lippe. Wissenswertes für Lehrkräfte und Eltern, Recklinghausen 2006, S. 175–183 .

Netzwerk AMPEL: Mit Leitbildern Lernende Regionen entwickeln

Wilfried Kersting, Harald Kahlenberg

Alle im Rahmen des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ geförderten Projekten standen und stehen vor der Herausforderung, ihre Netzwerkaktivitäten mit den Prozessen der Regionalentwicklung zu verzahnen. Nur wenn alle Räder der Regionalentwicklung ineinandergreifen, kann Bildung dazu beitragen, die Visionen und Entwicklungsziele einer Region umzusetzen. Zwei Fragen sind bedeutsam: Wie können durch Verzahnung und Vernetzung Lernende Regionen entstehen? Welche Instrumente können bei der gemeinsamen Entwicklung und Verwirklichung der für die Entwicklung der Region wichtigen Zukunftsprojekte eingesetzt werden?

Im Kreis Borken haben verantwortliche Akteure das Instrument Leitbild genutzt. Zunächst hat der Kreis Borken ein Leitbild „BOR 2010 – Zukunft miteinander!“ entwickelt, das die Grundlage für die Projektidee des Netzwerkes AMPEL (Arbeitsmarktpolitische Entwicklung – Lebenslanges Lernen) war. Später im Rahmen des Förderprojektes Netzwerk AMPEL haben die Netzwerkpartner begonnen, regionale Weiterbildungsdienstleistungen zur Förderung und Unterstützung betrieblicher Leitbildprojekte zu entwickeln und zu erproben. Sie unterstützen die regionalen Unternehmen dabei, betriebliche Leitbildprozesse zu initiieren und als zielorientierte Lern- und Veränderungsprozesse zu gestalten.

Die bisherige Leitbildarbeit und die sich daraus ergebenden Zukunftsperspektiven für die Netzwerkarbeit in der Lernenden Region Kreis Borken wird im Folgenden dargestellt. So sollen Vertreterinnen und Vertreter anderer Regionen angeregt werden, Leitbilder als ein Instrument zu nutzen, das die Arbeit von Bildungsnetzwerken mit der Regionalentwicklung auf unterschiedlichen Ebenen verknüpfen kann.

„BOR 2010 – Zukunft miteinander!“

Ein Leitbild für den Kreis Borken entsteht

Der Kreis Borken hat vom September 2000 bis März 2001 in einem beteiligungsorientierten Prozess ein „Leitbild für den Kreis Borken“ entwickelt, in dem der Bildung eine zentrale Rolle für die Entwicklung der Region zugeschrieben wird. Die wesentlichen Aufgaben der Leitbildarbeit bestanden darin,

- die Kräfte und Ressourcen des Raumes wirkungsvoller zu bündeln,
- gemeinsam innovative Impulse zu setzen,
- regionale Entwicklungsprozesse zu initiieren und kooperativ zu gestalten.

Drei Gesichtspunkte waren dabei wichtig:

- Handlungslinien wurden nicht im luftleeren Raum formuliert. Das Leitbild orientierte sich an konkreten Zukunftsfragen, von deren Beantwortung die Entwicklung der Region maßgeblich abhängt. Dadurch sollten Visionen und Zielvorstellungen mit regionalen Akteuren entwickelt und wichtige Zukunftsaufgaben herausgestellt werden.

- Das Leitbild sollte nicht am grünen Tisch entstehen, sondern im lebendigen Austausch: mit den Bürgerinnen und Bürgern, den Gruppen, Verbänden und Institutionen des Raumes, den Kreistagsmitgliedern und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Verwaltung.
- Keine blumigen Allgemeinplätze, sondern verbindliche Selbstverpflichtungen für das eigene Handeln, für den Umgang miteinander und mit anderen waren gefordert. Das Leitbild sollte einen regionalen Orientierungsrahmen bieten, unterschiedliche Interessenlagen der beteiligten Akteure zusammenführen und die Umsetzung der Leitbildprojekte verbindlich machen.

Ihre Meinung ist gefragt – Wie Menschen aus der Region das Leitbild gestalten

Klar war von vornherein: Ein Leitbild, bei dem Themen wie Bürger- und Serviceorientierung, Kooperation und Zukunftsfragen im Mittelpunkt standen, konnte nicht im stillen Kämmerlein entwickelt werden. Da war die Meinung und aktive Mitarbeit der Bürgerinnen und Bürger und aller wichtigen Akteure im Kreis gefragt. Deshalb wirkten viele Menschen am Leitbildprozess mit – bei der Bürgerbefragung zu Beginn und anschließend in Beratungen und Arbeitskreisen sowie in lebhaften Diskussionen und auf Infomärkten.

Die Basisarbeit zum Leitbild von der Stoffsammlung bis zur Zusammenfassung aller Ergebnisse leisteten vier Arbeitskreise – Bürgerschaft, Institutionen, Politik und Verwaltung – mit jeweils ca. 15 Personen in drei Workshoprunden. Die Bürgerbefragung diente auch als Anwerbung von Bürgerinnen und Bürgern für den Arbeitskreis „Bürgerschaft“. Im Arbeitskreis „Institutionen“ arbeiteten Vertreterinnen und Vertreter von Kammern,

Verbänden, Einrichtungen aus Wirtschaft und Gesellschaft mit. Die Politik war durch Kreistagsmitglieder, die Verwaltung durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingebunden. In einer sogenannten „Konzertierten Reaktion“ haben später jeweils vier Vertreter aus allen Arbeitskreisen die jeweiligen Arbeitsergebnisse abgeglichen und zu einem Rohentwurf des Leitbildes zusammengeführt. Der Rohentwurf des Leitbildes wurde schließlich im Februar 2001 auf einem Infomarkt im Kreishaus der Öffentlichkeit präsentiert und allgemein zur Diskussion gestellt. Die Ergebnisse des Diskussionsprozesses flossen in die Endversion ein, ehe am 15. März 2001 der Kreistag das Leitbild dann einmütig und parteiübergreifend beschlossen hat.

Aus Zukunftsfragen konkrete Projektideen entwickeln

Das Leitbild nimmt vier wichtige Zukunftsfragen mit herausforderndem und motivierenden Charakter ins Blickfeld:

- Wie nutzen wir am besten unsere Chancen im grenzenlosen Europa?
- Welche Herausforderungen kommen in den Bereichen Arbeitsmarkt und Qualifizierung auf uns zu?
- Sind wir für das Medien- und Internetzeitalter ausreichend gerüstet?
- Wie können wir neue Kräfte und Ideen für eine sozial engagierte Gesellschaft aktivieren?

Zu Beginn des Leitbildprozesses schätzten die Beteiligten zunächst bestimmte Entwicklungstrends ab, die für die Region besonders wichtig erschienen. Dann entwickelten sie Antworten, die in Leitsätze „gegossen“ wurden. Die Leitsätze beschreiben, wie sich der Kreis grundsätzlich zu diesen Zukunftsthemen stellt. Schließ-

lich wurden ganz konkrete Vorhaben, aber auch kühne Projekte zu allen Zukunftsfragen benannt. Die nähere Ausgestaltung und Konkretisierung der handfesten Vorhaben und Projekte erfolgte in der Umsetzungsphase.

Umsetzungsprozesse absichern – wie auf Worte Taten folgen

„Ich höre die Worte, fürwahr mir fehlt der Glaube.“ Mit diesem Goethe-Zitat umschrieb jemand mit 30-jähriger Berufserfahrung in der Borkener Kreisverwaltung seine Einschätzung zur Umsetzung und Verbindlichkeit des entwickelten Leitbildes. Aber: Gerade hierauf legen Kreistag und Kreisverwaltung großen Wert. Deshalb wurden im letzten Kapitel des Leitbildes „Worauf Sie sich verlassen können“ verschiedene Sicherheitsmechanismen eingebaut.

In der Entwicklungsphase betonten die Verantwortlichen immer wieder, dass das Leitbild nicht als Hochglanzbroschüre enden, sondern Maßstab für die zukünftige Arbeit werden soll. Deshalb wurden die Verbindlichkeit und die Umsetzung des Leitbildes zum einen durch unterschiedliche Instrumente (Patenschaften, Maßnahmenplan, Berichtspflicht) abgesichert, zum anderen bereits durch erste Umsetzungsüberlegungen inhaltlich und teilweise zeitlich konkretisiert.

Stichwort: Patenschaften

Schon in den Arbeitskreisen übernahmen verschiedene Personen innerhalb wie außerhalb der Verwaltung Patenschaften für einzelne Vorhaben des Leitbildes. Die Paten verfolgten sozusagen die Vorhaben und hielten nach, wie weit die Umsetzung in einzelnen Teilen fortschritt. Patenkonferenzen fanden in den darauffolgenden drei Jahren statt.

Maßnahmepläne als Handlungsleitfaden

Jede Facheinheit in der Kreisverwaltung sollte in regelmäßigen Abständen für ihren jeweiligen Verantwortungsbereich festlegen, wie sie die Ideen und Ziele des Leitbildes an ganz konkreten Vorhaben verwirklichen will. Dies wurde jedes Jahr in einem konkreten Maßnahmenplan festgehalten.

Berichtspflichten schaffen Verbindlichkeiten

Der erste Zwischenbericht über den Umsetzungsstand des Leitbildes wurde dem Kreistag im 2. Halbjahr 2002 vorgelegt. Zum Abschluss der Wahlperiode 1999 bis 2004 konnte der Kreistag die ausführliche „Bilanz 2004“ des Leitbildes entgegennehmen.

Der Kreistag des Kreises Borken hat im Jahr 2005 das Leitbild aktualisiert und dem fortgeschriebenen Text des Leitbildes für den Kreis Borken einmütig und fraktionsübergreifend zugestimmt. Damit liegt für die nächsten Jahre wieder ein Fahrplan für die Zukunft des Raumes vor. „Visionen brauchen Fahrpläne“, zitiert der Borkener Landrat Gerd Wiesmann in seinem Vorwort zum Leitbild einen ehemals führenden deutschen Banker.

Die Fortschreibung des Leitbildes erfolgte im engen Zusammenhang mit der mittelfristigen Zielplanung des Kreises Borken. Hier wurden die Kernaussagen des Zielfindungsprozesses genutzt, um das Leitbild insbesondere bei den vier Zukunftsthemen einen aktuellen „Neuanstrich“ zu geben. Denn die bisherigen vier Zukunftsthemen im Kapitel 5 des Leitbildes „Zukunft hat begonnen – vier Themen für unseren Kreis“ waren überarbeitungsbedürftig. Neue Herausforderungen, auf die Antworten entwickelt werden müssen für eine lebensfähige und lebenswerte Zukunft in der Region,

hat der Kreis Borken identifiziert, wie zum Beispiel die Folgen des demografischen Wandels

Leben – Lernen – Vernetzen – das Leitbildprojekt Netzwerk AMPEL

Im Leitbild des Kreises Borken ist – wie bereits erwähnt – die Umsetzungsidee für das konkrete Vorhaben AMPEL skizziert worden. Seinerzeit war beabsichtigt, Trends zu sammeln, abzugleichen, auszuwerten, um zukunftsweisende Qualifizierungsbedarfe festzustellen. Es sollten sowohl Qualifizierungen in der Region entwickelt als auch außerhalb der Region eingeworben werden.

Diese Idee wurde zum Netzwerk AMPEL weiterentwickelt, dessen Aufbau im vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und der Europäischen Union geförderten Programm „Lernende Region – Förderung von Netzwerken“ finanziell und konzeptionell unterstützt wurde. Das Besondere am Netzwerk AMPEL ist, dass es hier gelungen ist, Unternehmen für die aktive Mitarbeit im Netzwerk zu gewinnen.

Netzwerk AMPEL: ein Lernnetzwerk zur Leitbildarbeit in Unternehmen

„Was müssen wir im Kreis Borken heute gemeinsam tun, damit Unternehmen in der und für die Region auch noch morgen erfolgreich sind?“ Diese Frage war der Ausgangspunkt für die Kooperations- und Bildungsinitiativen der im Netzwerk AMPEL mitwirkenden Partnerinnen und Partner.

Auf große Resonanz stoßen die Aktivitäten des AMPEL-Teams „Zukunft Unternehmen“. Unter dem Motto „Starke Unternehmen – Starke Region“ ist es gelungen,

Akteure aus den Bereichen Arbeitsmarkt und Bildung miteinander ins Gespräch zu bringen, um die im Leitbild des Kreises Borken festgelegten Bildungsziele in gewinnbringende Projekte zur Stärkung der Region zu überführen.

Unternehmen als Multiplikatoren für lebenslanges Lernen

Veränderungs- und Lernimpulse gibt es in den vorwiegend kleinen und mittleren Unternehmen im Kreis Borken viele, doch es fehlen häufig praktikable Instrumente für deren gezielte Umsetzung. Für den Netzwerk-AMPEL-Projektleiter Harald Kahlenberg von der Berufsbildungsstätte Westmünsterland GmbH in Ahaus liegt der Schlüssel für die Entwicklung betrieblicher Veränderungs- und Lernkulturen daher in der praktischen Zusammenarbeit mit den Führungskräften der Region. „Wollen wir die Unternehmen als Ganzes wie auch die fachlichen Kompetenzen der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärken, müssen wir zusammen mit ihnen passende Dienstleistungsangebote kreieren!“, hebt er hervor. Für die Entwicklung der betrieblichen Veränderungs- und Lernkulturen spielt das Thema „Entwicklung und Umsetzung von Leitbildern“ eine bedeutende Rolle. Die betriebliche Leitbildarbeit ist neben den Bereichen Finanzierung, Personal und Führung, Marketing und Organisationsentwicklung eines der unternehmerischen Handlungsfelder, für das schwerpunktmäßig Dienstleistungen entwickelt und in der Region verankert werden.

Anpacken, wo der Schuh drückt!

„Anpacken, wo der Schuh drückt!“ ist für das Netzwerk ein zentrales Arbeitsprinzip. Ausgangspunkt für die Aktivitäten der Netzwerkpartner sind jeweils die betrieblichen Fragestellungen in den Unternehmen. Für das Thema Leitbild sind das u.a. Fragen wie:

- Wie kann ich die Identifikation meiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Unternehmen und ihre Motivation stärken?
- Wie kann ich meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Gestaltung meines Unternehmens einbeziehen?
- Wie gestalte ich den Prozess der Leitbildentwicklung in meinem Unternehmen?

Diese Fragestellungen werden in den Netzwerkveranstaltungen aufgegriffen und sind gleichzeitig Ansatzpunkte für gemeinsames Lernen. Die Möglichkeit, an „eigenen“ Themen und Fragestellungen zu arbeiten, schafft eine hohe Motivation bei den beteiligten Unternehmensvertretern, setzt Lernaktivitäten frei und weckt das Interesse für eine dauerhafte Mitarbeit auch in den anderen AMPEL-Teams („Brücke Schule – Beruf“, „Übergang Beruf – Alter“, „Freiwillig engagiert“) im Netzwerk AMPEL.

Leitbildkompetenzen vernetzen

Das Weiterbildungskonzept des Netzwerks AMPEL baut auf eine Verknüpfung von fachlichem Input und kooperativem Lernen. Nach dem Motto „Niemand weiß mehr als wir alle zusammen!“ kooperieren die Unternehmensverantwortlichen dabei mit anderen Netzwerkpartnern und regionalen Bildungsanbietern.

Unternehmen bleiben folglich nicht in der Rolle von passiven Kunden der Weiterbildung. Sie bringen vielmehr ihr fachliches Know-how, ihre Erfahrungen und Fragen ins Netzwerk ein und stellen ihre Infrastruktur zur Verfügung. So finden z.B. viele der Netzwerkveranstaltungen „vor Ort“ in den Unternehmen statt.

Die Weiterbildungsanbieter des Netzwerks AMPEL (Berufsbildungsstätte Westmünsterland GmbH, Fachhochschule Gelsenkirchen Abteilung Bocholt, freie Berater und Trainer) sind in vielfältigen Rollen gefragt. Sie moderieren Kooperations- und Lernprozesse, geben fachliche Impulse und bieten vielfältige Unterstützung an, wie Beratung und Konzeptentwicklung.

Zum Thema Leitbild hat das Netzwerk zunächst zwei Lernarrangements für und mit Unternehmen entwickelt: eine dreiteilige Workshopreihe und einen regionalen Arbeitskreis.

Der offene Arbeitskreis des Unternehmensverbandes „Aktive Unternehmen im Westmünsterland e.V.“ (AIW) ist auf Initiative der Unternehmen aus der Region gegründet worden. Die beteiligten Unternehmen, Weiterbildungsanbieter und Berater treffen sich vier bis sechs Mal pro Jahr, um ihre Erfahrungen im Einsatz des Bildungsinstrumentariums auszutauschen und konkrete betriebliche Leitbildaufgaben zu besprechen. Auch der Kreis Borken hat seine Leitbilderfahrungen in den Arbeitskreis eingebracht. Der Arbeitskreis ist heute fester Bestandteil des vernetzten Dienstleistungsangebotes im Netzwerk AMPEL und begleitet die betriebliche Leitbildarbeit in den Unternehmen.

Unternehmensbeispiel: Beuting Metalltechnik, Vreden

Beuting Metalltechnik ist eine junge Firma. „Bestes fachliches Know-how war bei der Firmengründung vorhanden. Uns fehlte allerdings eine ideelle Ausgangsbasis, ein Selbstverständnis für unser Handeln“, erzählt Unternehmerin Mechthild Beuting: „Welchen Werten fühlen wir uns verbunden? Was ist uns im Umgang mit unseren Kunden wichtig? Wo liegen unsere Stärken?“

Diese Fragen wollten wir mit der Entwicklung eines Leitbildes beantworten.“

Erster Schritt dazu war Mechthild Beutings Teilnahme an einer Workshopreihe des Netzwerkes AMPEL, dem die Leitbildentwicklung bei Beuting Metalltechnik folgte: „Die Unternehmensleitung hat die Inhalte unseres Leitbildes erarbeitet. Bei der Umsetzung wird die Mitarbeiterschaft eng eingebunden. Nur mit einer breiten Beteiligung aller Unternehmensangehörigen trägt die Leitbildidee und kann so dem Erfolg des Unternehmens dienen“, betont Mechthild Beuting, die als Mitglied des Arbeitskreises „Entwicklung und Umsetzung von Leitbildern“ ihre Erfahrungen auch an andere Unternehmen weitergibt.

Wenn das Leitbild dann „gelebt“ wird, ist der Nutzen für die Firmen und Beschäftigten vielfältig: Die Innovationskraft steigt, die Marktposition wird gestärkt, und die Arbeitsplätze werden gesichert. Die Identifikation aller Beschäftigten mit den Unternehmenszielen erhöht sich, was sich auch in einer höheren Arbeitsmotivation äußert. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erweitern ihre Kompetenzen, und ihre Beschäftigungsfähigkeit nimmt zu. Kurzum: Das gelebte Leitbild ist die Grundlage für eine dynamische und selbstbewusste Unternehmensentwicklung, die auch der Region zugutekommt: Starke Unternehmen – Starke Region!

Fazit und Ausblick

Beide Leitbildinitiativen der Region stellen wichtige Meilensteine auf dem Weg zur Lernenden Region Kreis Borken dar. Sie haben nicht nur die Unternehmenskultur in den beteiligten Institutionen und Unternehmen verändert, sondern tragen auch wesentlich dazu bei,

dass sich eine auf Kommunikation und Vernetzung aufbauende Lernkultur im Kreis Borken entwickelt. Das Netzwerk AMPEL stellt das Bindeglied zwischen beiden Leitbildinitiativen dar und hat in dieser Funktion die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass Bildung und lebenslanges Lernen im Kreis Borken zu einer treibenden Kraft der Regionalentwicklung werden kann.

Der mit dem Netzwerk AMPEL begonnene Weg soll nach Auslaufen der Projektförderung im Rahmen des in Gründung befindlichen Vereins „Netzwerk Westmünsterland e.V.“ fortgesetzt werden. Ziel des neuen Vereins ist die Förderung und Weiterentwicklung der Lern- und Kooperationskultur im Westmünsterland. Letztendlich geht es dem Verein darum, die Leistungsfähigkeit der Region zu stärken und das Profil des Westmünsterlandes als dynamische und innovative Region zu schärfen. Für den Landrat des Kreises Borken, Gerd Wiesmann, hat der neue Verein Pilotcharakter: „Mit diesem Verein haben wir einen kompetenten Partner für die vielfältigen Initiativen, die den Kreis Borken als aktive und lernende Region voranbringen sollen.“ Dabei denkt Wiesmann unter anderem auch an die Umsetzung der Projektideen, mit denen das aktualisierte Leitbild des Kreises Borken im Bereich der Bildung umgesetzt werden soll.

Professionelles Netzwerkmanagement – Erfolgsfaktor für die Arbeit in Lernenden Regionen

Wolfgang Backhaus, Stefan Frank, Frank Hees

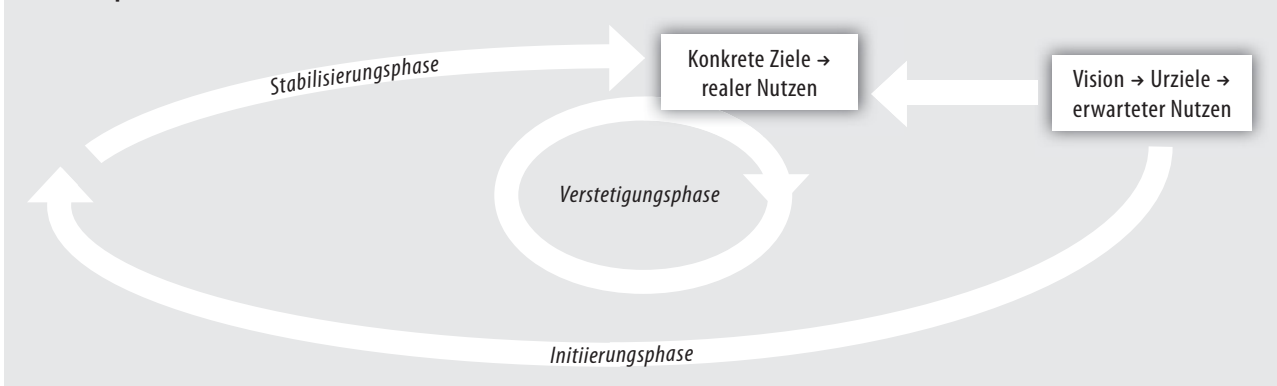
Das Netzwerkmanagement nimmt eine Schlüsselrolle im Hinblick auf die Netzwerkentwicklung in den Lernenden Regionen ein (vgl. Dobischat/Stuhldreier/Düsseldorf 2006). Dabei bedient sich das Netzwerkmanagement in den Regionen unterschiedlicher Instrumente, um zentrale Netzwerkprozesse (u.a. Kommunikation, Kooperation, Vertrauen, Reziprozität, Lernen und Handeln) zu unterstützen.

Der Lebenszyklus von Netzwerken kann in Phasen unterteilt werden: die Initiierungsphase, die Stabilisierungsphase und die Verstetigungsphase (vgl. Oertel et al. 2003, Schmette et al. 2003, Ahrens et al. 2004).

Im Folgenden werden für die einzelnen Phasen der Netzwerkentwicklung der Lernenden Region Aachen „Lernen ohne Grenzen“ Instrumente beschrieben, die sich bei der Unterstützung der zentralen Netzwerkprozesse bewährt haben. Der Einsatz der Instrumente wird am Beispiel des Geschäftsfeldes „Passgenaue Qualifizierung“ von „Lernen ohne Grenzen“ dargestellt.

Das zentrale Ziel des Geschäftsfeldes „Passgenaue Qualifizierung“ (PaQua) innerhalb von „Lernen ohne Grenzen“ ist der Aufbau eines regionalen Netzwerkes von Anbietern beruflicher Weiterbildung und dessen Vernetzung mit der regionalen Wirtschaft. Momentan beteiligen sich ca. 40 regionale Weiterbildungsanbieter an diesem Projekt. Dabei wurde der Fokus bewusst nicht nur auf die etablierten, „klassischen“ Weiterbildungsinstitutionen gelegt. Es wurden darüber hinaus auch Hochschulinstitute, die ihr Know-how anbieten,

Netzwerkphasen in „Lernen ohne Grenzen“ (Tiltmann 2007)



Unternehmensberater, Kammern und Verbände sowie Wirtschaftsunternehmen, die ihre internen Weiterbildungsprogramme auch externen Teilnehmern öffnen möchten, einbezogen. So soll auf möglichst breiter Basis das in der Region vorhandene Wissen dargestellt und den Nutzern verfügbar gemacht werden.

Mithilfe der Szenario-Technik wurde in der **Initiierungsphase** zunächst die Vision im Kreis der Kernakteure des Geschäftsfeldes „Passgenaue Qualifizierung“ entwickelt und formuliert. Das Ziel des Einsatzes der Szenario-Technik als Instrument für das Netzwerkmanagement liegt darin, die im Netzwerk vorhandenen komplexen, interdisziplinären und branchenübergreifenden Sichtweisen und Zukunftsvorstellungen der Akteure zu visualisieren und dadurch zu einem gemeinsamen Verständnis über mögliche Zukunftsentwicklungen oder -trends zu gelangen. Neben der Visualisierung von komplexen Prozessen werden gemeinsame Zielvorstellungen beschrieben. Gleichzeitig findet eine Auseinandersetzung über das Verständnis von zentralen Begriffen statt, sodass sich darüber eine „gemeinsame Sprache“ im Netzwerk entwickeln kann (vgl. Hasse/Wehner 1998, Staber 2000, Oertel 2001, Oertel/Sauer 2002). Bei der Entwicklung einer Vision für die gemeinsame Arbeit sollte darauf geachtet werden, eine möglichst hohe Kongruenz zwischen den Zielen der Partnerorganisation und den Netzwerkzielen zu erreichen (Win-win-Situationen).

Vision des Geschäftsfeldes PaQua *„Durch vertrauensvolle Kooperation zwischen den Bildungsnutzern (Unternehmen, Multiplikatoren) und Bildungsanbietern (Berufliche Bildung, Euregionale Schulungen etc.) in der (Industrie-) Region Aachen wird der Wirtschaftsstandort gestärkt und Arbeitslosigkeit nachhaltig vermieden.“*

Durch diese Vorgehensweise wurde die Entwicklung eines gemeinsamen Projektverständnisses sowie ein offener Kommunikations- und Kooperationsstil der beteiligten Akteure gefördert. So entstand ein Netzwerk aus verschiedensten Akteuren, die in vertrauensvoller Zusammenarbeit Eigenverantwortung, Selbstorganisation und Kundenorientierung im Bereich Weiterbildung zu Leitlinien ihres Handelns machen.

In der **Stabilisierungsphase** der Netzwerkentwicklung erfolgt die Umsetzung des zuvor definierten Zieles, im Verbund neue Formen des Lehrens und Lernens zu entwickeln und zu erproben, die Transparenz auf dem Bildungsmarkt zu erhöhen und den Austausch unter den Bildungsanbietern zu erhöhen.

Insbesondere die Zuordnung der unterschiedlichen Unternehmen und Institute zu spezifischen Geschäftsfeldern und somit die Bildung von Subnetzwerken hat sich in der Stabilisierungsphase als zielführend erwiesen.

Die Stabilisierungsphase kann auch als Produktionsphase gekennzeichnet werden. Nachdem die anfänglichen Abstimmungsprozesse der Initiierungsphase für alle Netzwerk Beteiligten zufriedenstellend bearbeitet wurden, galt es nun, den vermuteten Mehrwert und Nutzen aufgrund der Projektbeteiligung in Form konkreter Forschungsarbeiten und Produktentwicklungen zu realisieren.

Eines der zentralen Produkte des Geschäftsfeldes „Passgenaue Qualifizierung“ ist die dezentrale Weiterbildungsdatenbank „ERFOLGSFAKTOR MENSCH“. Die Besonderheit von „ERFOLGSFAKTOR MENSCH“ besteht darin, dass sie von einem Wirtschaftsverband,

den Vereinigten Unternehmerverbänden Aachen e.V., betrieben wird. Daher bestand bereits zu Beginn ein enger Kontakt zu den Kunden, also den Wirtschaftsunternehmen der Region, die ihrerseits in einem LOG-Netzwerk zum Personalmanagement eng zusammenarbeiten. Die VUV in ihrer „Scharnierfunktion“ zwischen Kunden und Anbietern von Weiterbildung genießt das Vertrauen beider Seiten und ist so die ideale Institution für das Management eines solchen Netzwerks, das in der Summe aus Wirtschaftsunternehmen und Weiterbildungsanbietern fast 100 Organisationen umfasst.

Dabei war der „Vertrauensvorsprung“, den die Vereinigten Unternehmerverbände Aachen e.V. bei den regionalen Unternehmen genießen, von entscheidender Bedeutung für eine erfolgreiche Produktentwicklung. Die zentrale Bedeutung von Vertrauen (im Sinne von „gefühlter Qualität“) für den Aufbau und Erhalt von Netzwerken wird in der Netzwerkforschung immer wieder betont (vgl. Hakanson 1989, Hirsch-Kreinsen 2002, Larson 1992, Loose/Well 1997, Ring van den Ven 1994, Zündorf et al. 1993). Da in einem „verordneten“ Netzwerk, wie es die Lernende Region Aachen ist bzw. ein Großteil der Lernenden Regionen sind, jedoch nicht von einem Vertrauensverhältnis zwischen den Netzwerkpartnern per se ausgegangen werden kann, waren solche „sekundären“ Vertrauensstrukturen der beteiligten Netzwerkpartner von enormer Wichtigkeit für die Entwicklung von „Lernen ohne Grenzen“. Dies trug dazu bei, innerhalb des gesamten Netzwerkes informelle, selbstlaufende Subnetzwerke zu initiieren und zu fördern.

Das Management hat bei der Produktentwicklung die Aufgabe, die Ausrichtung der Produkte auf das Themenspektrum des Netzwerks zu gewährleisten. Die konkrete Produktentwicklung fördert darüber hinaus eine Identifikation der beteiligten Unternehmen mit „ihrem“ Produkt und über das Produkt mit dem gesamten Netzwerk (Sauer 2005). In der Produktentwicklung zeigte sich das Spannungsverhältnis zwischen organisationsspezifischen Zielsetzungen einzelner Unternehmen und übergeordneten Zielsetzungen des Netzwerks. Dieses Spannungsverhältnis begründet sich zumeist einerseits in dem Wunsch und/oder der Notwendigkeit, am Netzwerk teilzunehmen (Forschung, langfristige Entwicklung und Planung), und andererseits in dem Widerspruch, der durch die Dynamik des Geschäftsalltags hervorgerufen wird. Das Tagesgeschäft der Unternehmen ist nicht zwangsläufig mit den Arbeiten im Netzwerk „Lernen ohne Grenzen“ kongruent. Stellt sich im Netzwerkverbund kein Nutzen (wirtschaftlicher, strategischer, wissensbasierter Nutzen etc.) für die Beteiligten ein, so wird der Netzwerkverbund vermutlich nicht lange weiterexistieren. Daher ist die schnelle Sichtbarkeit erster Erfolge zu gewährleisten.

Dabei zeigte sich, dass die Unterteilung in Subnetzwerke bzw. Geschäftsfelder sinnvoll war, um eine konkrete Produktentwicklung bzw. Synergieeffekte zu forcieren. Durch die Beteiligung an Subnetzwerken konnten verstärkt Win-win-Situationen für die Netzwerkakteure erzielt werden.

Ein Personalleiter eines mittelständischen Unternehmens zum Nutzen von „Erfolgsfaktor Mensch“: *„Die Bündelung der Angebote finde ich gut und richtig. Wenn ich spezielle Weiterbildungsangebote suche, weiß ich oft nicht, wer*

so etwas in Aachen anbietet. Durch die im Projekt LOG geschaffene Datenbank ‚ERFOLGSFAKTOR MENSCH‘ kann ich mich besser informieren. Wir investieren im Jahr ca. 90.000 Euro in Weiterbildung, da ist das ein wichtiges Thema.“

In der Verstetigungsphase von „Lernen ohne Grenzen“ wurde an der nachhaltigen Implementierung der erzeugten Ergebnisse gearbeitet. Für die Geschäftsfelder wurden Businesspläne entwickelt und in diesem Zusammenhang auch über eine längerfristige Finanzierung des Netzwerks nachgedacht. Zudem ist die Verbreitung der Ergebnisse durch geeignete Transfermaßnahmen ein wichtiger Bestandteil dieser Phase, um die Etablierung eines „selbstlaufenden Netzwerks“ anzustoßen.

In dieser Phase wurde zunehmend der Fokus darauf gerichtet, eine nachhaltige Wirkung der Ergebnisse der Netzwerkarbeit nach innen und außen sicherzustellen. Dabei stand der Transfer der Ergebnisse in den gesamten Forschungsverbund sowie in die „Heimatorganisationen“ der beteiligten Netzwerkpartner im Vordergrund. Der Schwerpunkt der Öffentlichkeitsarbeit verlagerte sich hier stark in Richtung externe Öffentlichkeitsarbeit bzw. Marketing und Vermarktung der Produkte. In dieser Phase sind Maßnahmen notwendig, die die Vermarktung der Produkte unterstützen. Insbesondere die externe Öffentlichkeitsarbeit in Form von kundenorientierten Produktdarstellungen war für „Lernen ohne Grenzen“ zielführend. So führte zum Beispiel die öffentlichkeitswirksame Vermarktung der Weiterbildungsplattform „ERFOLGSFAKTOR MENSCH“ dazu, dass durch die erzielte regionale Bekanntheit die Plattform in ein weiteres regionales Bildungsnetzwerk integriert wurde und nun das zentrale Suchmedium für die

regionalen Beratungsagenturen zur Vergabe von „NRW-Bildungsschecks“ ist.

Die **Verstetigungsphase** von „Lernen ohne Grenzen“ zeichnet sich aber auch dadurch aus, dass einzelne Themen und Arbeitsgebiete des Netzwerks abgearbeitet und abgeschlossen sind. Dies hat zur Konsequenz, dass sich Teilnetzwerke wieder auflösen und Raum für neue Themen geben. Es ist wichtig, dass diese Phase bewusst so gestaltet wird, dass die Netzwerkpartner einen für alle Beteiligten deutlich sichtbaren Abschluss einzelner Themen und Arbeitsgruppen/Teilnetzwerke finden und zugleich Weiterentwicklungen in Gang setzen. So ist die euregionale Ausrichtung, z.B. durch die Integration von Weiterbildungsangeboten aus den Nachbarländern Niederlande und Belgien in die Plattform „ERFOLGSFAKTOR MENSCH“, ein zukünftiges Ziel des Geschäftsfeldes „Passgenaue Qualifizierung“ im Rahmen von „Lernen ohne Grenzen“.

Literaturverzeichnis:

Ahrens et al. (2004): Phasen der Netzwerkentwicklung und des Netzwerkmanagements, in: Oertel/Hees (Hrsg.): Netzwerk-Kompodium – Theorie und Praxis des Netzwerkmanagements, Aachen.

Dobischat/Stuhldreier/Düsseldorff (2006): Netzwerkbildung und Netzwerkstruktur, in: Nuissl, Ekkehard (Hrsg.): Regionale Bildungsnetze, Bielefeld, S. 59–88.

Hakanson (1989): Den förhållande bilden: om sociologisk dualism, postmodernistisk nihilism och tomhetens kärlek, Uppsala.

Hasse/Wehner (1998): Innovation in der Mediengesellschaft: Diffusion im Netz, in: TA-Datenbank-Nachrichten 7/1, S. 40–48.

Hirsch-Kreinsen (2002): Unternehmensnetzwerke – revisited, in: Zeitschrift für Soziologie 2, S. 106–124.

Larson (1992): Engineering for human computer interaction, Amsterdam.

Loose/Well (1997): Organisation von Netzwerken, in: Schreyögg/Sydow (Hrsg.): Managementforschung 7, Opladen.

Oertel (2001): Die virtuelle Plattform SENEKA, in: Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk (Hrsg.), Tagungsband e-learning, 2001.

Oertel et al. (2003): Vom Umgang mit Wissen im Jahre 2010, Entwicklung von positiven Trendszenarien durch den SENEKA-Verbund, Aachen.

Oertel/Sauer (2002): Zukunftsszenarien: Wissen im Jahre 2010 – Geschäftsleitung eines KMU, Wissensmanagement 1, S. 56–58.

Ring/van den Ven (1992): Structuring interorganizational relationships, in: Strategic Management Journal 13 (2), S. 98–483.

Sauer (2005): Förderung von Innovationen in heterogenen Forschungsnetzwerken und Evaluation am Beispiel des BMBF-Leitprojektes SENEKA, in: Aachener Reihe Mensch und Technik, Band 55, Aachen.

Schmette, et al. (2003): Klein aber oho! – Mikrounternehmer in der Praxis, Aachen.

Staber (2000): Steuerung von Unternehmensnetzwerken: Organisatorische Perspektiven und soziale Mechanismen, in: Sydow/Windeler (Hrsg.): Steuerung von Netzwerken, Wiesbaden.

Tiltmann (2006): Agile Entwicklung von CSCW-Anwendungen für regionale Bildungsnetzwerke, Aachen.

Zündorf et al. (1993): Betriebsübergreifende Problembewältigung in der mittelständischen Industrie, Frankfurt.

Verantwortung für die Zukunft – Kommune, Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft auf einem gemeinsamen Weg !?

Brigitte Liesner, Gabi Micklinghoff, Sybille Krüger

Netzwerkbildung in Essen

Die Zukunftsentwicklung einer Stadt wird mehr und mehr als eine gemeinsam zu gestaltende Aufgabe von Kommune, strategischen Akteuren und Bürgerinnen und Bürgern gesehen. So wurde z.B. in den internationalen Diskussionen und Abschlusspapieren der UN-Konferenzen in Rio de Janeiro 1992 zu Umwelt und Entwicklung und Istanbul 1996 zu Habitat II deutlich, dass „Good Governance“ und Partizipation die Chancen einer gemeinsam getragenen Verantwortung und einer zukunftsfähigen Entwicklung der Gesellschaft sowohl global als auch vor Ort erhöhen. Auch die Diskussionen um die unterschiedlichen Ansätze der Verwaltungsreformen haben eine Umorientierung vom „hoheitlich ordnenden Staat“ hin zum „aktivierenden Staat“ aufgegriffen.

Dabei bedeutet Partizipation im idealen Sinne die Teilhabe der Zivilgesellschaft an der Verantwortung für die gemeinschaftlichen Aufgaben und am Gemeinwesen. Der Ausbau von Fähigkeiten zur Selbstorganisation ist hierbei ein prägendes Element.

„Erfolgreiche Stadtentwicklung hängt nicht nur von äußeren Bedingungen ab. Mindestens genauso nötig ist die Fähigkeit der verschiedenen Akteure, in Partnerschaften zusammenzuarbeiten, vor dem Hintergrund unterschiedlicher Interessen und Handlungskulturen gemeinsame Ziele zu formulieren und diese schließlich umzusetzen. Dies stellt an alle Beteiligten hohe Anforderungen.

Und nicht zuletzt entscheidet das System des Zusammenspiels über Erfolg und Misserfolg und darüber, ob das nötige Vertrauen geschaffen werden kann, Konflikte bewältigt und von allen getragene Entscheidungen getroffen werden können“ (aus EUROPA kommunal 2/2005 über das EU Projekt interact).

Um die partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Kommunen, den Institutionen, Wirtschaftsvertretern und den Vertretungen verschiedener Interessengruppen zu initiieren und zu organisieren, werden dialogorientierte Methoden wie Open Space, Zukunftswerkstätten, wertschätzende Untersuchungen (Appreciative Inquiry, AI) und andere eingesetzt. Auch die institutions- und themenübergreifende Netzwerkbildung wird zur Bearbeitung aktueller Herausforderungen mit großem Erfolg genutzt.

In den letzten Jahren ist die Wichtigkeit des lebensbegleitenden Lernens in die Öffentlichkeit gerückt, besonders durch die PISA-Studien und die Diskussionen um die zu erwartenden demografischen Entwicklungen.

Mit dem Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ wurde den beteiligten Regionen und damit auch ihren Kommunen die Möglichkeit eröffnet, mit einer für die gesellschaftspolitische Zukunftsentwicklung äußerst wichtigen Thematik, der Bildung und Arbeitsmarktentwicklung, an die integrierten Handlungsweisen des „Good Governance“ anzuschließen, sie einzuführen, auszuprobieren und die entsprechenden Strukturen für eine langfristige Weiterarbeit zu schaffen.

Neben einer intensiven thematischen Bearbeitung im Bereich lebensbegleitenden Lernens und der Schaffung von Innovationen sind, man könnte sagen als wichtiger „Nebeneffekt“, Erfahrungen gemacht worden, die auch in anderen komplexen Prozessen und bei der Bearbeitung anderer Themen genutzt werden können.

In Essen entstand ein Netzwerk mit 65 Institutionen, 200 aktiven Netzwerkpartner/innen und mit inzwischen über 2.000 Beteiligten. Das Projekt wird von der Stadtverwaltung im Büro Stadtentwicklung koordiniert. Eine Steuerungsgruppe aus Vertretern kommunaler Selbstverwaltung und anderen relevanten Institutionen und Akteuren aus den Bereichen Bildung und Arbeitsmarkt entscheidet über die Meilensteine des Projektes und begleitet das Projektteam. Die Mitglieder der Steuerungsgruppe hatten die Stadt Essen nach der Planungsphase gebeten, die Koordination für das umfangreiche Projekt für die Umsetzungsphase ab 2003 zu übernehmen. Dabei spielten unterschiedliche Aspekte eine Rolle: die nötigen Finanzmittel, die als Eigenanteil aufzubringen waren, ebenso wie der nicht zu unterschätzende Faktor, dass die Bedeutung des Oberbürgermeisters in der Gesamtstadt hilft, einige wichtige Türen zu öffnen und Partnerinnen und Partner zur Mitarbeit zu gewinnen.

Ein Netzwerk dieser Größenordnung bedarf außerdem einer professionellen Begleitung durch Organisation und Moderation, der Bereitstellung von geeigneten Rahmenbedingungen für innovatives Denken und Handeln, Transparenz und eine offene Kommunikationsstruktur.

Die inhaltliche Arbeit des Netzwerkes in Essen zielt auf den Übergang vom Kindergarten zur Schule und von der Schule in die Arbeitswelt. Darüber hinaus ist Eltern-

bildung ein wichtiger Schwerpunkt. Die KulturLernwelt fördert die Entwicklung der nicht nur kreativen Talente im schulischen Alltag durch Musik, Kunst, Tanz und Theater. Die ArbeitsLernwelt bringt Weiterbildungsträger, Arbeitslose und Arbeitsagentur zusammen und die FirmenLernwelt schließt den Kreis des lebensbegleitenden Lernens durch Kontakte zu den Schulen und der Weiterbildung im Beruf.

Ich möchte im Folgenden am Beispiel der Elternbildung die Netzwerkarbeit in Essen darstellen. Sie zeigt, wie die gemeinsame Zielsetzung alle beteiligten Partner dabei unterstützt, trotz aller Unterschiedlichkeiten und bestehenden Konkurrenzen bis heute, konsequent gemeinsame Lösungen zu suchen, zu finden und umzusetzen. Das Thema Elternbildung wird in Essen inzwischen mit hoher Priorität vorangetrieben, da in den letzten Jahren immer deutlicher wurde, dass die Eltern ein Schlüssel zu den Bildungschancen ihrer Kinder sind.

Ein Netzwerk für die Elternbildung in Essen

Elternbildung stärkt Kinder

Seit April 2003 arbeitet das Netzwerk der ElternLernwelt an der Systematisierung und Intensivierung der Elternbildung in Essen. Über Dialogveranstaltungen, Workshops und Fachtagungen zum Thema Elternbildung wird der Austausch zwischen den Interessierten gefördert und mögliche Projektpartner vernetzt. Mit dem Konzept „Elternbildung stärkt Kinder“, das im Netzwerk erarbeitet und am 25.05.2005 vom Rat der Stadt Essen verabschiedet wurde, ist der Grundstein gelegt worden, Elternbildung in Essen strukturell eine feste Basis zu geben und sie auszuweiten. Denn bisher wurden, trotz

aller guten Projekte und Ansätze, Eltern nicht ausreichend erreicht. Eltern müssen frühzeitig und intensiver als bisher unterstützt und in ihren Kompetenzen gestärkt werden. Leitlinien des Konzepts sind:

- Jede Unterstützung von Eltern ist eine Investition in Kinder.
- Je früher Elternbildung einsetzt, desto mehr Chancen bestehen, dass Eltern diese als selbstverständlich nutzen.
- Die Angebote der Elternbildung sollen Eltern während der gesamten Elternschaft begleiten können.
- Je nach Lebenssituation der Eltern, ihrer kulturellen oder religiösen Herkunft sind die Angebote entsprechend individuell zu gestalten.
- Die Angebote der Elternbildung sollen verstärkt an die Orte gebracht werden, an denen viele Eltern erreicht werden können (z.B. KiTa und Schule).
- Ein breites lokales Netzwerk im Lebensraum der Eltern ermöglicht die notwendige Vielfalt von Angeboten und erhöht deren Qualität.

Umsetzung

Wie können Eltern besser erreicht werden? Und wie kann es gelingen, in Essen mit allen beteiligten Partnern Angebote für Eltern dauerhaft zu etablieren? Die ElternLernwelt versucht auf unterschiedlichen Wegen, diese Fragen zu bearbeiten. Beispiele sind:

Bildungsangebote in der KiTa

Im Rahmen der Bildungsvereinbarungen spielen die Eltern eine wichtige Rolle. Der strukturierte Dialog zwischen KiTa und Eltern wird genutzt, um zeitnah zu den Beratungsgesprächen individuelle Angebote der Träger der Elternbildung in den KiTas zu installieren. Die in einer modellhaften Kooperation gemachten Erfahrungen

werden ausgewertet und auch für die Zusammenarbeit zwischen Familienbildungsstätten und Grundschulen nutzbar gemacht.

Angebote bei Beschäftigungs- und Qualifizierungsträgern

Viele Eltern sind selber dabei, zu lernen und ihren Weg in den Beruf (zurück) zu finden. Die ElternLernwelt entwickelt gemeinsam mit Trägern von Umschulung, Weiterbildung und Beschäftigung Module, die in die Qualifizierung eingebaut werden können, zum Beispiel gezielte Informationen über das deutsche Schul- und Ausbildungssystem oder das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Lokales und zentrales Bildungsmanagement von Elternbildung

Elternbildung soll als eine gemeinsame Aufgabe im Stadtteil aller Partner/-innen, die mit Eltern direkt zu tun haben, abgestimmt und gesteuert werden. Dazu zählen z.B. Krankenhäuser, Hebammen, KiTas, Schulen, Erziehungsberatungen, Kirchen, Migrantenselbstorganisationen, freie Träger. Dafür werden lokale Elternbildungskonferenzen durchgeführt, die auf die vorhandenen Strukturen in den Stadtteilen aufbauen. Begonnen wurde in zwei unterschiedlich großen Modellstandorten. Die Ergebnisse werden zukünftig auf weitere Stadtteile transferiert. Zur gesamtstädtischen Steuerung wurde ein Modell entwickelt, dass im Herbst in den politischen Gremien vorgestellt und beraten wird.

Erfahrungen/Chancen/Hemmnisse

Die Verständigung auf das gemeinsame Ziel, die Angebote für Eltern in Essen zu verstärken und die Zusammenarbeit untereinander besser abzustimmen, hat das Netzwerk dauerhaft motiviert, aktiv mitzuwirken.

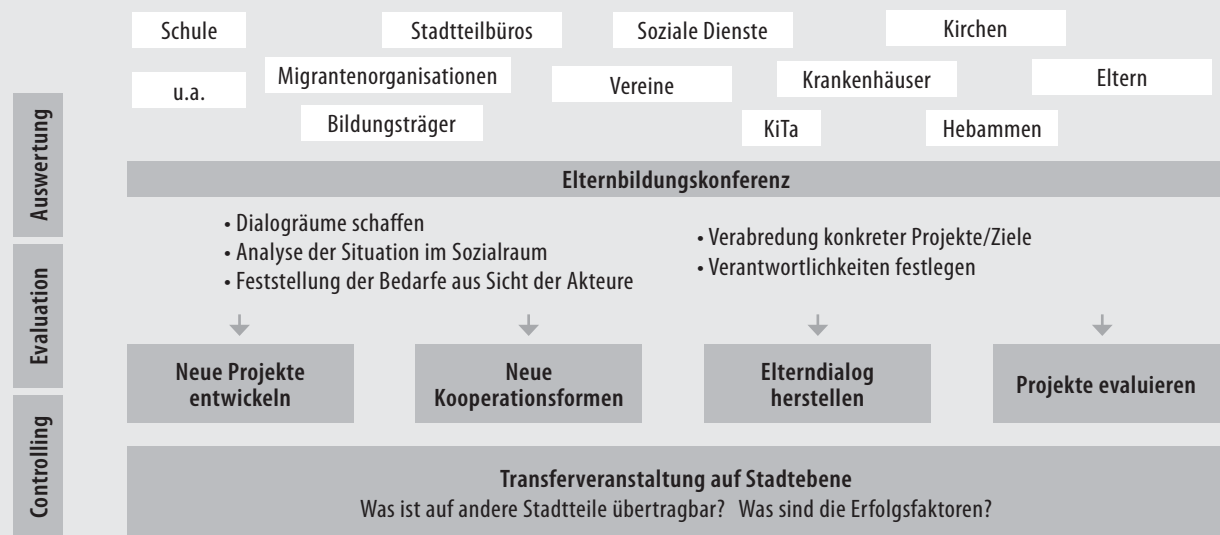
Im Netzwerk treffen Institutionen in neuer Konstellation aufeinander. Die Systemkenntnisse der einzelnen Institutionen und damit die Möglichkeiten der Kooperation haben sich verbessert. Die Netzwerktreffen und die Fachtagungen bieten eine gute Plattform für Informationsaustausch, fachliche Diskussion und Absprachen. Die Bearbeitung der einzelnen Vorhaben in kleinen, eigenverantwortlich organisierten Netzwerkarbeitsgruppen ist erfolgreich.

Das Projektmanagement der Vorhaben (insb. Zeitplanung und Klärung von Verantwortlichkeiten) ist so ausgerichtet, dass die einzelnen Vorhaben auch nach Projektende weitergeführt werden. Dies sichert die Nachhaltigkeit der bearbeiteten Einzelvorhaben.

Die Funktion des Netzwerkmanagements als koordinierende, begleitende und impulsgebende Stelle hat sich für die Projektdauer als hilfreich und notwendig erwiesen. Es wird zu klären sein, ob und wie diese Funktion nach Projektende im Netzwerk weiter sichergestellt werden kann.

Die Verknappung der finanziellen Mittel auf kommunaler Ebene und die Einsparungen seitens des Landes erschweren die Ausweitung von Elternbildungsangeboten und erfordern die gesamte Kreativität des Netzwerkes, um neue Partnerschaften zur weiteren Unterstützung zu bilden.

Modell: Elternbildung als gemeinsame Aufgabe im Stadtteil



Der Geschäftsbereich Soziales, Arbeit und Gesundheit der Stadt Essen ist inhaltlich für das Thema Elternbildung im Projekt Lernwelt Essen verantwortlich.

Einige Gedanken zur Netzwerkarbeit

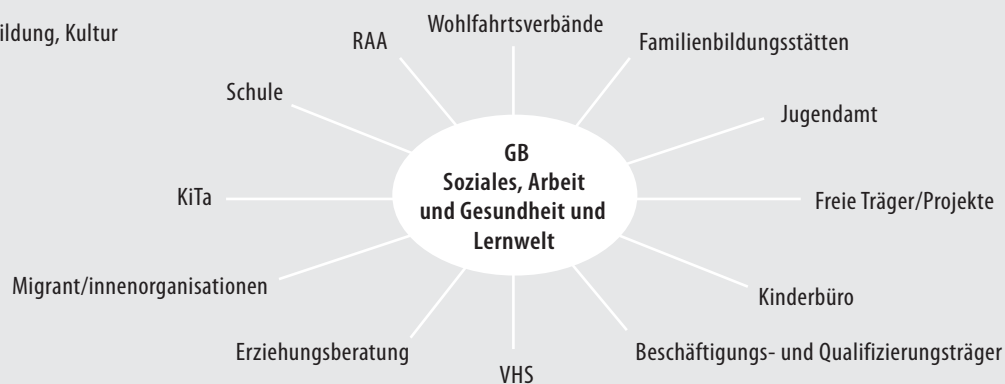
Die Arbeit der ElternLernwelt ist nur ein Beispiel dafür, wie Netzwerkarbeit zwischen Kommune und weiteren Partnerinnen und Partnern gelingen kann. So komplex wie die inhaltliche Aufgabe, so vielfältig sind auch die Erfahrungen rund um das Thema Netzwerk. Im Folgenden möchte ich daher nur stichwortartig einige Erkenntnisse unserer bisher gut vierjährigen Projekt- und Netzwerkzeit auflisten. In einigen der Aussagen stecken Inhalte für umfangreiche Diskussionen, auch darüber, wie mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Verwaltungen sich die notwendigen (methodischen) Kompetenzen für eine derartige nicht von Hierarchie geprägte, kommunikationsintensive Vorgehensweise erarbeiten können.

Erfahrungen und Erträge

- Komplexe Themenstellungen erfordern eine breite Vielfalt von Akteurinnen und Akteuren.
- Gemeinsame Visionen und Ziele führen zu einer lösungs- und zielorientierten Zusammenarbeit.
- Eine klar definierte Projektzeit führt bei gleichzeitigem professionellem Management und einer hohen Motivation der Netzwerker/-innen zu einer Prozessbeschleunigung für die Themen.
- Auch Netzwerkarbeit braucht Strukturen, klare Verantwortlichkeiten und eigenverantwortliches Handeln, die Beteiligten brauchen eine definierte Rolle.
- Alle, die mitmachen, sind wichtig, auch wenn sie unterschiedlich mit Macht ausgestattet sind, die Netzwerk Beteiligten sind die Expertinnen und Experten für die Inhalte.
- Die Haltung der Netzwerk Beteiligten: wertschätzend und offen gegenüber neuen Mitgliedern und Gedanken.

Das Netzwerk ElternLernwelt

GB Jugend, Bildung, Kultur



- Wissen zu teilen bringt einen Mehrwert für die Zielerreichung und für die Gemeinschaft.
- Vor dem Projekt ist nach dem Projekt, und nach dem Projekt ist vor dem Projekt
- Es gibt bereits vielfältige Erfahrungen, die genutzt werden können, und die aktuellen Erfahrungen sollten weitergegeben werden. Veränderungen sind ein Prozess.
- Bei allen Stolpersteinen und Hemmnissen nicht die Ziele aus den Augen verlieren und querdenken, dabei Prozesse mit offenem Ausgang aushalten lernen.
- Kommunikation ist eine tragende Säule – miteinander sprechen, über Erreichtes sprechen, Konflikte ansprechen, immer wieder mit neuen Interessierten sprechen, darüber neue Sichtweisen hören, neue Themen, Gedanken und Wege erfahren.
- Akzeptanz der Beteiligten, dass der Erfolg allen gehört – gutes Management trägt zum Erfolg bei, aber die erarbeiteten Ergebnisse wurden durch das Zusammenspiel aller erzielt. Darauf kann man auch stolz sein.
- Für Spaß und Erfolge sorgen, nicht aufgeben, Innovationen einzuführen braucht besonders im Non-Profit-Bereich Zeit und daher Ausdauer.

Ein hohes Maß an Selbstverantwortung

Die Bearbeitung von mehrdimensionalen Themen in Netzwerken und mit den Methoden der Netzwerkarbeit unterstützen die Kommune und die Akteurinnen und Akteure in der Stadt in einer gemeinsamen, strategisch abgestimmten Vorgehensweise und beschleunigen die notwendigen Weiterentwicklungen ganz im Sinne des eingangs erwähnten zukunftsorientierten „Good Governance“.

Die zivilgesellschaftlichen Akteure bringen komplementäres Wissen in die Projekt- und Entscheidungsprozesse ein. Dadurch erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass problemadäquatere Ergebnisse erzielt werden können. Die gegenseitige Wertschätzung steigert eine effektive Zusammenarbeit und die Qualität der Arbeitsergebnisse. Der Wille zu einer gemeinsamen Verantwortung wird damit unterstützt.

Innovationsprojekte sind jedoch nicht ohne besondere Rahmenbedingungen innerhalb einer Kommune durchführbar und zu einem Erfolg zu bringen. Die linienorientierte Organisation der Fachbereiche einer Stadtverwaltung, allerdings auch einer Vielzahl der beteiligten Institutionen, muss zugunsten der Themen- und Netzwerkorientierung flexibel gehandhabt und mit den Netzwerkstrukturen verzahnt werden. Dies ist notwendig, um Schnelligkeit und kreativen Lösungen genügend Raum geben zu können. Dabei müssen auch Fehler gemacht und neue Wege ausprobiert werden dürfen. Dies bedeutet nicht, dass die Fachlichkeit dabei in den Hintergrund gerät. Es ist jedoch ein hohes Maß an Selbstverantwortung und Mut zum Ungewöhnlichen aller beteiligten Institutionen und Personen nötig.

Dezentralität und Netzwerkbildung: Die „Lernende EU-Region Niederrhein“ – Ein kreisübergreifendes regionales Bildungsnetzwerk

Toni Murböck

Die Region

Die Lernende EU-Region Niederrhein umfasst die Kreise Kleve und Wesel (NRW) mit einer Fläche von 2.274 km² (das sind mehr als die 11 kreisfreien Städte des Ruhrgebiets mit 1.680 km² zusammen) und rund 730.000 Einwohnern in 29 Kommunen. Gemeinsam bilden sie den Bezirk der Agentur für Arbeit Wesel. Die Region ist überwiegend ländlich strukturiert, mit Ausnahme des südlichen Kreises Wesel, der zur Randzone des Ruhrgebiets zählt und eine entsprechend industriell geprägte Infrastruktur aufweist. Der Kreis Kleve grenzt

an die Niederlande, der Kreis Wesel ist geteilt durch den Rhein und verfügt nur über eine einzige Brücke.

Die Herausforderungen der regionalen Situation

In den beiden Kreisen Kleve und Wesel existierten bis zum Zeitpunkt der Bildung des Netzwerkes „Lernende EU-Region Niederrhein“ nur wenige lose „Netzwerke“ von Bildungseinrichtungen, die auf den jeweiligen Trägerkreis beschränkt blieben (z.B. Volkshochschulen am Niederrhein). In beiden Kreisen besteht im Rahmen der katholischen Strukturen jeweils ein Sachausschuss Erwachsenenbildung der jeweiligen Kreisdekanate.

Die Region



Viele der im Wirkungsbereich der „Lernenden EU-Region Niederrhein“ ansässigen und nach dem Weiterbildungsgesetz anerkannten Einrichtungen sind kleine Träger mit beschränkten personellen Ressourcen, oft mit nur einer pädagogischen Mitarbeiterin oder einem pädagogischen Mitarbeiter. Dies wirkt sich natürlich auch auf die Bereitschaft aus, in übergreifenden Netzwerken aktiv mitzuarbeiten, obwohl die grundsätzliche Einsicht in die Notwendigkeit solcher Kooperationen vorliegt.

Im Bereich der beruflichen Weiterbildung, vor allem im Bereich der Maßnahmen für die Agentur für Arbeit Wesel, gab es keinerlei Zusammenarbeit. Deshalb mussten in der Anfangsphase der „Lernenden EU-Region Niederrhein“ die Träger und deren Anschriften in mühsamer Kleinarbeit zusammengetragen werden. Dies gilt sowohl für den Bereich der beruflichen als auch für den Bereich der allgemeinen Weiterbildung.

Als nachteilig erwies sich auch, dass die Region über kein eigenes Zentrum verfügt, vielmehr haben alle für das Netzwerk wichtigen Stellen wie Kammern, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände usw. ihren Sitz außerhalb des Gebietes der „Lernenden EU-Region Niederrhein“, d.h. außerhalb der Kreise Kleve und Wesel: in Duisburg, Düsseldorf usw. Eine Universität oder Fachhochschule befindet sich auch nicht in den Gebieten der beiden Kreise, sondern ist ebenfalls außerhalb zu finden: Universität Arnhem (NL), Universität Nijmegen (NL), Fachhochschule Bocholt, Universität Duisburg, Fachhochschule Krefeld. Erheblichen Aufwand bedeutet die Tatsache, dass alle Strukturen in beiden Kreisen doppelt vorhanden sind und deshalb alle Aktivitäten doppelt bzw. parallel angelegt sein müssen.

„Bildungsterritorien“, Kooperation und Konkurrenz

Wie oben angemerkt sind die Bildungsträger der Region eher kleine Einrichtungen mit nur wenigen, manchmal nur einem Mitarbeiter. Sie arbeiten für genau definierte geografische Einzugsgebiete (Familienbildungsstätten, VHS und VHS-Zweckverbände für Kommunen sowie die Bildungsforen der kirchlichen Träger) und/oder für bestimmte Zielgruppen. Aufgrund der zurückgehenden öffentlichen Mittel und der geringen eigenen Ressourcen bestand nur geringes Interesse, über den angestammten Wirkungskreis hinaus tätig zu werden. In der beruflichen Weiterbildung besteht eine Konkurrenzsituation durch die Zulassungs- und Ausschreibungsverfahren der Arbeitsagentur, sie beeinflusst naturgemäß auch die Kooperation im Netzwerk („Kooperation unter der Bedingung verschärfter Konkurrenz“).

Bei Abstimmungsfragen und Entscheidungsprozessen im Netzwerk sind außerdem komplizierte Zustimmungsverfahren aufseiten der kommunalen Bildungsträger einer reibungslosen Zusammenarbeit nicht förderlich. Die Gebietskörperschaften stehen dem Netzwerk zwar wohlwollend gegenüber, da jedoch keine eigenen Mittel für diese Bildungsaktivitäten zur Verfügung stehen, bleibt es auch beim Wohlwollen.

Die prekäre Haushaltslage der Kreise und Kommunen hat vielmehr dazu geführt, dass selbst in der Planungsphase des Netzwerks in Aussicht gestellte Leistungen letztlich zurückgenommen werden mussten.

Statt über die Dunkelheit zu jammern, zünde eine Kerze an: Netzwerkarbeit in der Region

Wie lautet denn nun die Antwort der Lernenden EU-Region Niederrhein auf diese Ausgangssituation?

Es wurde ein flächendeckendes Marketing der Idee „Lernende EU-Region Niederrhein“ durchgeführt – der Name „Lernende EU-Region Niederrhein“ lehnte sich an den in den Grenzbereichen zu den Niederlanden wohlbekannten Begriff EUREGIO an. Die Marketingelemente waren: Plakataktion mit pfiffigen Slogans und Fotos, auffallendes Logo, Netzwerkbrochure, Pressekampagne, Einbindung von prominenten Personen aus Politik und Bildung.

Alle Institutionen und Organisationen, die mit Weiterbildung in irgendeiner Form zu tun haben, wurden angesprochen und beworben: Berufskollegs, VHS, freie

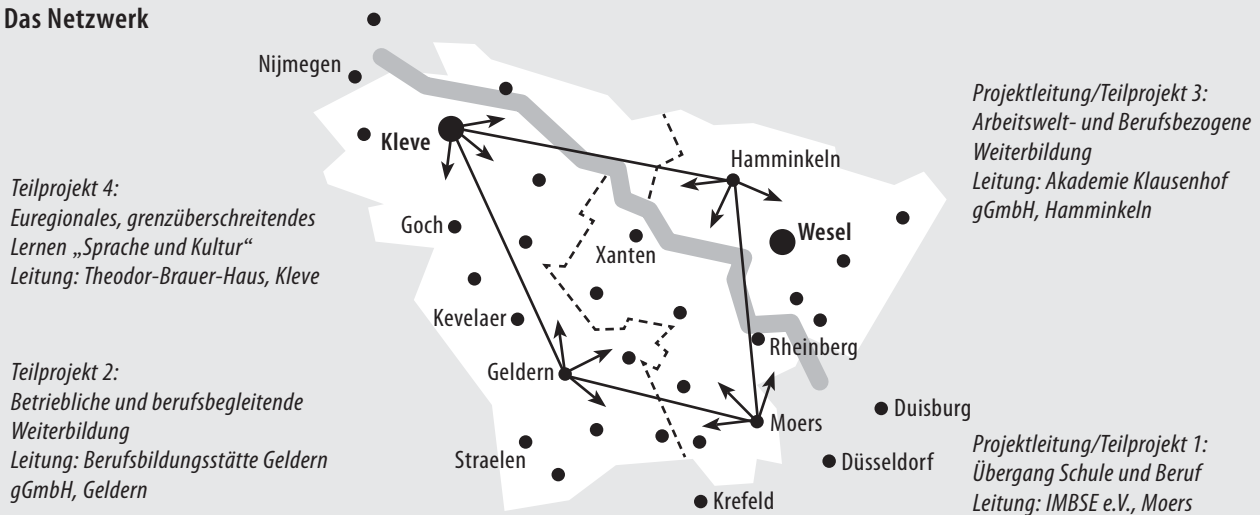
Träger, Bibliotheken, in der Weiterbildung tätige Freiberufler ...

Die Netzwerkknoten wurden dezentral über die Region gelegt (siehe unten: Das Netzwerk). Dadurch sollte über die Identifikationen mit den lokal verankerten Institutionen eine Identifikation mit dem gesamten Netzwerk herbeigeführt werden.

Einzelne Netzwerkknoten bildeten ihrerseits mit ihren Handlungsfeldern (Teilprojekten) Teilnetze aus, sodass über die Region ein doppeltes Bildungsnetz gewebt war.

Ein Verzeichnis aller Bildungsträger der beiden Kreise der Lernenden Region Niederrhein vermittelte dem Nutzer/der Nutzerin den Eindruck einer einzigen Bildungsregion.

Das Netzwerk



Auf der Homepage der Lernenden EU-Region Niederrhein finden sich alle Weiterbildungsträger mit Links zu ihren Bildungsangeboten wieder.

Das Netzwerk

Diesen regionalen Voraussetzungen entsprechend wurde auch die Netzwerkstruktur angelegt:

Vier Teilprojekte: zwei im Kreis Kleve, davon befasste sich eines mit einer grenzübergreifenden Aufgabenstellung „Werkbuch Niederländisch“ (s. Produkte); zwei im Kreis Wesel, je eines auf beiden Seiten des Rheins, das linksrheinische Teilprojekt in Moers befindet sich auch in der industriell verdichteten Region des Kreises.

Mitglieder im Netzwerk sind die wichtigsten Akteure auf dem Arbeitsmarkt der Kreise Kleve und Wesel: Die Agentur für Arbeit in Wesel (zuständig für beide Kreise), die Bezirksregierung Düsseldorf, der DGB Duisburg, die Euregio Rhein-Wahl, die katholischen und evangelischen Bildungsträger, die Kreishandwerkerschaften in Kleve und Wesel, die Niederrheinische IHK in Duisburg, die Unternehmerverbandsgruppe in Duisburg sowie nahezu alle kommunalen und privaten Bildungsträger der Region und die Kreise Kleve und Wesel über ihr Regionalsekretariat sind am Netzwerk beteiligt.

Insgesamt waren es (Stand: 1. Juni 2006) 99 Einrichtungen, darunter:

- 28 Träger der beruflichen Weiterbildung und der Jugendberufshilfe,
- 28 nach dem Weiterbildungsgesetz anerkannte Einrichtungen,
- 19 Schulen und Berufskollegs,

- 14 weitere Akteure auf dem Arbeitsmarkt wie Kammern, Gebietskörperschaften, Arbeitnehmer- und Unternehmenszusammenschlüsse,
- 2 Partner aus den Niederlanden,
- die Bezirksregierung sowie
- 7 Unternehmen.

Präsenz des Netzwerks im Bewusstsein von Bildungsanbietern und -nutzern

Die dezentrale Ausgangslage erforderte besondere Anstrengungen, um die Netzwerkidee in der Region zu verankern, dies lies sich mit einem Internetauftritt allein nicht bewerkstelligen. Deshalb bedurfte es einer umfangreichen Kampagne mit Broschüren, Pressearbeit und Postern sowie einer Vielzahl von dezentralen Veranstaltungen. Neben der Pressearbeit in den drei in der Region vertretenen Zeitungen und dem Appell an die Weiterbildungsanbieter, ihre Zugehörigkeit zum Netzwerk durch einen entsprechenden Eindruck in den Programmen zu dokumentieren, wurde eine Broschüre „Weiterbildung am Niederrhein“, ein Verzeichnis aller Bildungsanbieter, aufgelegt. Dadurch erhielt die Bildungslandschaft der Lernenden EU-Region Niederrhein erstmalig ein Gesicht. Das Verzeichnis liegt an öffentlich zugänglichen Stellen wie Kreisverwaltungen, Rathäusern und Bibliotheken aus.

Was hat Bestand?

Die Aufgaben des Netzwerks Lernende EU-Region Niederrhein werden durch das Forum Bildung Niederrhein fortgeführt. Das dezentrale Bildungsangebot bleibt, die Souveränität der einzelnen Bildungsträger respektierend, dezentral. Nicht zuletzt durch die Netzwerkarbeit der Lernenden EU-Region Niederrhein konnten sich

Bildungspartner kennenlernen und zum Beispiel bei Ausschreibungen kooperieren, in regionalen Projekten zusammenarbeiten oder einander bei Projektanträgen unterstützen. Durch die identitätsstiftende Arbeit der Lernenden EU-Region Niederrhein ist der Grundstein gelegt, in der Region Bildungsallianzen zu schmieden und über engere Bildungsbereichs- und Kreisgrenzen hinaus zu kooperieren, wenn es dazu auch weiterhin starker Motoren und eines hohen Engagements für das Netzwerk bedarf.

Kommunale Verankerung in den Teilregionen als Voraussetzung für nachhaltige Bildungsstrukturen in der Region

Horst Tegeler

Der althergebrachte chronologische Lebenszyklus von Schulzeit, Arbeitsleben und Rente verliert mehr und mehr an Selbstverständlichkeit. Arbeiten und Lernen greifen immer stärker ineinander.

Diese Entwicklung hat das Bildungsnetzwerk Regionet OWL im Rahmen des BMBF-Förderprogrammes „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ aufgegriffen. Wesentliche Arbeitsschwerpunkte waren daher die Themen „Beratung und Orientierung im Prozess des Lebensbegleitendes Lernens“ und „Bewältigung von Übergängen“. Weitere Akzente haben die 21 innovativen Projekte mit über 100 Bildungspartnern in den Bereichen „Sprachförderung/Integration“ und „Medienbildung, bürgerschaftliches Engagement“ gesetzt. Die Projekte waren in den Kreisen Lippe und Herford sowie in der kreisfreien Stadt Bielefeld angesiedelt.

Die entstandenen Bildungsangebote und Ansätze zur Implementierung von Bildungsstrukturen mit entsprechender Verantwortung für die Weiterentwicklung der Teilregionen als Bildungsstandorte gilt es, auf Dauer zu sichern. Die Nachhaltigkeitsüberlegungen haben Folgendes herausgearbeitet:

Dauerhafte Struktureffekte in regionalen Bildungslandschaften mit dem Ziel der Vernetzung, Koordination und Optimierung der Bildungsaktivitäten sind ohne auf Unterstützung und Förderung ausgerichtete Entschei-

dungen der teilregionalen Gebietskörperschaften undenkbar: Es bedarf sowohl der Mittel aus deren Budgets als auch der demokratischen Legitimation. Von daher richtet sich die Frage der Nachhaltigkeit im Sinne von Strukturbildung vor allem an die kommunalen Gebietskörperschaften.

Erst eine solide Verankerung der „Nachhaltigkeit“ innerhalb der Gebietskörperschaften und deren Strategien zur Entwicklung der jeweiligen Bildungslandschaften schaffen die politischen und materiellen Voraussetzungen dafür, dass auch auf der regionalen Ebene Folgeaktivitäten im Sinne von Nachhaltigkeit – wie z.B. Verbesserung der Transparenz in der Bildungslandschaft und die Einbindung lokaler Aktivitäten in das (teil-)regionale Entwicklungskonzept im Bereich Bildung und Wirtschaft – stattfinden können. Die Beteiligung kommunaler Behörden und deren politische Legitimation ist in diesem Kontext unerlässlich: Sie leisten politische und finanzielle Unterstützung und helfen beim Aufbau von Public Private Partnerships. Sie sind notwendige organisatorische Brücken zu bestehenden Strukturen in den Regionen. Kommunale Behörden sind darüber hinaus die einzigen Akteure mit einem ausreichenden Maß an Neutralität, um mit Blick auf die privaten Bildungsträger ein Gleichgewicht zwischen Wettbewerb und Kooperation entstehen zu lassen.

Lippe-Bildung: Schaffung nachhaltiger Bildungsstrukturen als Teil eines regionalen Entwicklungskonzeptes

Der Kreis Lippe als Koordinator des Modellprojekts Regionet OWL und einer von drei beteiligten Gebietskörperschaften – daneben sind die Stadt Bielefeld und der Kreis Herford involviert – hat sich hier deutlich positioniert.

Das nachfolgend beschriebene Beispiel des Kreises Lippe zeigt, wie die Impulse aus dem Projekt Regionet OWL auf Gebietskörperschaftsebene aufgenommen und weitergeführt werden können.

Die Weiterentwicklung und Profilierung der Bildungsregion Lippe ist eine der wesentlichen Standortfaktoren für die Zukunftsfähigkeit einer Region und eines der beschlossenen strategischen Ziele im Rahmen der Zielplanung 2008 bis 2010. Es ist notwendig, die Strukturen der Bildungsangebote an die gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklungen anzupassen. Insbesondere gilt es, die bisher stark segmentierten Bildungsbereiche Elementarstufe, Schule, Hochschule, berufliche Bildung und Weiterbildung miteinander zu vernetzen.

Unter Berücksichtigung der auf der Sachebene bestehenden Bildungsnetzwerke soll ein zentrales Bildungsmanagement auf Kreisebene eingerichtet werden, das sich u.a. um die Weiterführung der Teilprojekte und die Weiterentwicklung der Bildungslandschaft in Lippe kümmert. Hierzu bedarf es einer ganzheitlichen Zusammenarbeit aller Beteiligten und des Aufbaus eines zentralen Bildungsmanagements auf Kreisebene. Vor dem Hintergrund der teilweise dramatischen demografischen Entwicklung (fortschreitende Alterung der Bevölkerung, schwindender Anteil der Erwerbsbevölkerung, sinkende

Kinderzahlen, aber noch steigende Schulabgängerzahlen) fließen hierbei die Vorarbeiten zur Verbesserung der Zukunftsfähigkeit durch das strategische Projekt „Lippe 2020 – Gemeinsam in die Zukunft“ des Kreises Lippe im Handlungsfeld Bildung ein.

Das ganzheitlich angelegte Bildungsmanagement Lippe erstreckt sich auf folgende – an den Bildungsphasen orientierte – Handlungsfelder, die eng miteinander verzahnt sind und permanent aufeinander abgestimmt werden:

- Frühkindliche Förderung und Übergang von der Kita zur Grundschule
- Qualitätsorientierte Schul- und Unterrichtsentwicklung, Schulentwicklungsplanung
- Übergang von der Schule in den Beruf (Übergangsmanagement)
- Förderung des lebenslangen Lernens – berufliche und private Weiterbildung

Die erfolgreiche Arbeit der für das Übergangsmanagement Schule – Beruf verantwortlichen Koordinierungsstelle Schu.B mit den Gremien Steuerungsgruppe und Beirat werden in das umfassende Bildungsmanagement auf Kreisebene eingebunden. Unter Berücksichtigung der – auch demografisch begründeten – Notwendigkeit des lebensbegleitenden Lernens richtet sich der Blick zukünftig verstärkt auf die Gestaltung des Bildungsangebotes im Bereich der beruflichen und privaten Weiterbildung; z.B. über die als Vertiefungsprojekt des Programms „Lernende Regionen“ neu eingerichteten Selbstlernzentren in Lippe und Herford (s. www.lippe-selbstlernzentren.de).

Bildung und Innovation: Investition in die Zukunft – Statement von Dr. Eberhard Niggemann, Leiter der Weidmüller Akademie

Bildung und Innovationen sind die beste Investition in die Zukunft. Innovationen machen Unternehmen wettbewerbs- und zukunftsfähig. Je innovativer ein Unternehmen ist, desto sicherer ist der Fortbestand der Arbeitsplätze. Voraussetzung für Innovation sind gut ausgebildete und sich kontinuierlich weiterqualifizierende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Ebenfalls ist es wichtig, bei den Schulabgängern aller Schulformen eine hohe Qualifikation zu erreichen. Durch Einblicke in die Praxis müssen junge Menschen eine Berufsorientierung erhalten und für Technik und Wirtschaft begeistert werden. Durch die Integration der Anforderungen aus der Wirtschaft in die Unterrichtsgestaltung wird eine gute Basis für Grundlagen und Praxisnähe geschaffen. Hier sind Unternehmen, Schulen und Bildungsinstitute gleichermaßen gefordert. Eine Stärkung der Hauptschulen ist dabei genauso zu forcieren wie die Erhöhung der Zahl der Abiturienten, die ein Studium aufnehmen. Der bereits jetzt sichtbare Facharbeiter- und Ingenieurmangel zeigt, dass großer Handlungsbedarf besteht.

Eine stärkere Verknüpfung von Theorie und Praxis ist auch an den Hochschulen anzustreben. Durch enge Zusammenarbeit von Unternehmen mit Hochschulen findet ein kontinuierlicher beidseitiger Wissenstransfer statt, der die Leistungs- und Innovationsfähigkeit sowohl der Unternehmen als auch der Hochschulen erhöht und Theorie und Praxis verzahnt.

Die Schaffung von transparenten Weiterbildungsstrukturen und der Ausbau der Bildungslandschaften in den Teilregionen von Ostwestfalen-Lippe und deren

Vernetzung sind von fundamentaler Bedeutung für die regionale Wirtschaft. Dies sichert auch zukünftig eine bedarfsorientierte Qualifizierung von Mitarbeiter/-innen und Rekrutierung von qualifizierten Fachkräften. Der Ausbau der Bildungslandschaften stärkt die Menschen, die Wirtschaft und damit die Region OWL.

(In der Weidmüller Akademie werden Aktivitäten gebündelt, die sich mit Bildung, Training und Wissensaustausch sowie Technologieaufbau und -transfer befassen.)

Grundideen zur Weiterentwicklung der Bildungsstrukturen im Rahmen eines zentralen Bildungsmanagements auf Kreisebene wurden bereits im Memorandum zur Regionalkonferenz OWL „Bildung und Innovation“ am 23.11.2006 in Paderborn vorgestellt.

Im Rahmen des zentralen Bildungsmanagements Lippe sollen nunmehr Ressourcen von Land und Kreis für die Bildungsregion mit enger Beteiligung von Kommunen als Schulträger, aber auch von Schule und außerschulischer (Weiter-)Bildung durch gemeinsam praktizierte Verantwortlichkeiten und Angebote gebündelt werden.

Dass die Verantwortung für Bildung insbesondere auf der kommunalen Ebene gestärkt werden muss, wird auch durch die Aachener Erklärung des Deutschen Städtetages vom 23.11.2007 bekräftigt, die von allen kommunalen Spitzenverbänden getragen wird. Diese fordert eine staatlich-kommunale Verantwortungsgemeinschaft von Kreisen, Städten und Gemeinden sowie dem Land (Bezirksregierung), wie sie auch durch das beabsichtigte zentrale Bildungsmanagement im Kreis Lippe vorgesehen ist. Dadurch werden berufliche Perspektiven eröffnet und gesellschaftliche Teilhabe gewährleistet.

Was lernen Lernende Regionen?

Dieter Gnahs

Ausgangspunkte

Lernende Regionen sind heute nicht mehr wegzudenkende Gestaltungselemente in der Bildungslandschaft. Sie gelten als produktive Unruhestifter und als Orte der Verwirklichung von Innovationshoffnungen und Reformbestrebungen. Als solche werden Lernende Regionen in den Ordnungsrahmen der Weiterbildung integriert (wie in Schleswig-Holstein und demnächst vielleicht in Hessen). Forciert wird ihre Bedeutung und Sichtbarkeit durch das BMBF-Programm, durch Länderinitiativen, durch Tagungen und zahllose Literaturbeiträge (vgl. z.B. BMBF 2004, Gramlinger/Büchter 2004, Brödel 2004 und Matthiesen/Reutter 2003).

Nach vielen Jahren der Praxis ist es nun an der Zeit, Bilanz zu ziehen. Lernen Lernende Regionen wirklich und wenn „ja“, was? Belastbare empirische Befunde zur Beantwortung der Titelfrage sind trotz der aufgezeigten Prominenz des Themas rar. Deshalb bleibt nur der Weg, die wenigen vorhandenen Erkenntnisse zu präsentieren und auf den für das Frühjahr 2006 geplanten ausführlichen Bericht zur wissenschaftlichen Begleitung des BMBF-Förderprogramms zu hoffen. Hinzugefügt werden können noch Eindrücke des Autors aus der Kenntnis von wohl fast 30 Netzwerken (überwiegend aus dem BMBF-Förderprogramm). Sie erheben zwar keinen streng wissenschaftlichen Anspruch, wohl aber den auf eine ausreichende Erfahrungsbreite, um zu nachvoll-

ziehbaren Aussagen über die Bedingungen und Besonderheiten von Lernenden Regionen zu kommen.

Bezugspunkte

„Das Konzept der Lernenden Region schlägt vor, ähnlich wie im Lernenden Unternehmen, die Potenziale aller regionalen Akteure zu mobilisieren und zu nutzen, um Regionalentwicklung ‚von unten nach oben‘ selbst organisiert und selbstverantwortlich in die Wege zu leiten“ (Stahl 1994, S. 25). Diese Definition macht deutlich, dass es sich nicht um das alltägliche Lernen („en passant“) handelt, das darin besteht, dass die Handlungsträger auf Impulse von außen (z.B. eine veränderte Wettbewerbssituation, eine Gesetzesänderung, einen Nachfragerückgang) reagieren und sich den jeweiligen Gegebenheiten mehr oder weniger flexibel anpassen, sondern um aktives, gestaltendes Tun. Lernende Regionen verfügen demnach über spezifische Merkmale, die sie von den übrigen Regionen unterscheidbar machen (vgl. Gnahs 1997, S. 26, und 2004, S. 138–139):

- Sie besitzen eine eigene Identität bzw. haben ein Leitbild entwickelt.
- Sie setzen sich Entwicklungsziele und nehmen Herausforderungen an.
- Sie orientieren sich an gelungenen regionalen Modellen und übertragen als brauchbar erkannte Lösungen auf den eigenen Kontext.
- Sie sind offen für externen Rat.
- Sie sind offen für neue Ideen, experimentierfreudig und risikobereit. Sie sind bereit, eine „Pionierrolle“ zu übernehmen.

- Der vorherrschende Denkansatz ist: ermöglichen statt verhindern.
- Sie fördern die Bildung von Netzwerken von Akteuren, die verlässlich und problembezogen handeln.
- Sie entwickeln organisatorische Grundstrukturen, die kontinuierliches Arbeiten erlauben.
- Sie überprüfen die eingeleiteten Maßnahmen auf Wirksamkeit und Effizienz (Evaluation).
- Sie versuchen, möglichst vielen regionalen Akteuren Partizipationschancen zu eröffnen.
- Sie sind maßnahmeorientiert und richten Handeln problemlösungs- und ergebnisorientiert aus,

Der Merkmalskatalog macht deutlich, dass „Lernende Region“ eine Aufforderung zur organisatorischen Bündelung von Potenzialen und gleichzeitig eine akzentuierte Aufforderung zum planenden Handeln enthält: Die regionalen Akteure sollen aus der passiven Rolle herausgeführt werden und sich der aktiven Gestaltung ihrer Belange widmen.

Anhaltspunkte

Die neuesten Daten zur Situation in Lernenden Regionen liefert das Konsortium zur wissenschaftlichen Begleitung des BMBF-Förderprogramms „Lernende Regionen“, welches aus dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung, der Universität Duisburg-Essen (Prof. Rolf Dobischat), der Ludwig-Maximilians-Universität München (Prof. Rudolf Tippelt) und dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung besteht. Danach äußern sich über 400 Netzwerkpartner aus den 40 Regionen der ersten Förderwelle zur Netzwerkkultur in der folgenden Weise (vgl. Forschungskonsortium DIE/

DIW/LMU/UDE 2004, S. 7). Angegeben sind jeweils die Prozentwerte der mit „trifft voll zu“ Antwortenden:

• klare Organisationsstruktur	58 %
• kompetentes Management	55 %
• transparente Entscheidungsprozesse	31 %
• ausreichende Mitspracherechte	45 %
• Offenheit für neue Partner	74 %
• Offenheit für neue Themen	60 %
• Offenheit für organisatorische Veränderungen	39 %
• gemeinsame Vision	25 %
• gemeinsame Werte und Normen	24 %
• Nutzen für alle Partner	39 %

Diese Angaben zur Netzwerkkultur zielen weniger auf den „Lerngegenstand“, das „Was“ des Lernens, sondern mehr auf das „Wie“, auf den Modus der Netzwerkarbeit. Deutlich wird, dass ein Teil der oben genannten Kriterien schon prägend für die Netzwerkarbeit ist, ein anderer Teil steht noch nicht im Vordergrund, was vermutlich aber auf den frühen Befragungszeitpunkt (Mai 2003) zurückzuführen ist.

Pluspunkte

Die Bildung, die Entwicklung und der Erfolg „Lernender Regionen“ sind in hohem Maße von personellen und institutionellen Konstellationen abhängig. Vereinfacht ausgedrückt: Es müssen zum richtigen Zeitpunkt die richtigen Leute an der richtigen Stelle agieren und zusammenarbeiten (wollen). Persönliche oder institutionelle „Feindschaften“ sind als Basis für Netzwerkarbeit in Lernenden Regionen hinderlich.

Meine Erfahrungen mit und in Lernenden Regionen zeigen: Die Netzwerkerinnen und Netzwerker sind

engagiert bei der Sache, sie stehen unter Strom, spüren die hohen Erwartungen, sind einem starken Erfolgsdruck ausgesetzt. Sie fühlen sich ein wenig wie Pioniere, die sich auf unbewohntes Gelände vorwagen. Sie sind ein wenig auch Stifter produktiver Unruhe und treffen bei der kreativen Umgestaltung der Bildungslandschaft auf bürokratische Hindernisse. Der Zusammenprall mit ihnen schmerzt und führt zu dem Stoßseufzer: „Was könnten wir in dieser Zeit, die uns der Papierkram raubt, alles erledigen, anschieben, bewegen ...!“

Die Netzwerkerinnen und Netzwerker weisen die beschriebenen Haltungen und Handlungsorientierungen auf, sie entwickeln dennoch ihr je eigenes Profil. Andersherum: Es gibt offenbar nicht das Stereotyp eines Netzwerkenden. Das Spektrum reicht vom ruhelosen Manager bis zur behutsamen Lenkerin, vom Macher bis zur Moderatorin, vom charismatischen Ideengeber bis zum zuverlässigen Sachwalter.

Die Netzwerkakteure nutzen auf sehr unterschiedliche Weise das vorhandene regionale Potenzial. Sie passen sich geschickt den Gegebenheiten an, nutzen Landschaft, Wirtschaftsstruktur, Geschichte und Mentalität im Sinne des Netzwerks und verbinden dies mit ihren eigenen Kompetenzen und Ausrichtungen. Die Lernlandschaft entwickelt so als Spezifikum dieser Anstrengungen ein eigenes, unverwechselbares Profil.

Es sind Kooperationen zustande gekommen, die noch vor wenigen Jahren als undenkbar erschienen. Schulen und Hochschulen arbeiten genauso zusammen wie die Wirtschaft mit Bildungseinrichtungen. Neben dieser bildungssektorübergreifenden Zusammenarbeit feiert auch die Zusammenarbeit innerhalb eines Bildungssektors

teilweise längst überfällige Erfolge. Institutionelle Erstarrungen lösen sich, schaffen Voraussetzungen für Lösungen im Sinne der Lernenden (z.B. durch Erweiterung der Möglichkeitsräume für Lernen und der damit verbundenen Steigerung der Optionsspielräume für Weiterbildungsinteressierte).

Neben diesen strukturellen Verbesserungen haben die Lernende Regionen auch beachtliche Erfolge bei der inhaltlichen Arbeit vorzuweisen. Hervorzuheben sind dabei neue Ansätze der Beratungsarbeit, das Aufbrechen des traditionellen Lehr-Lern-Arrangements durch das Ausprägen einer neuen Lernkultur, das Erschließen neuer Zielgruppen und die kreative Nutzung der Neuen Medien. Die inhaltliche Vielfalt und Leistungsfähigkeit der Arbeit in den geförderten Netzwerken wird plastisch, wenn auf die zehn Reportagen und die Kurzporträts in der BMBF-Broschüre Bezug genommen wird (vgl. BMBF 2004, S. 11–74) oder die Selbstdarstellungen der Lernenden Regionen auf den Internetseiten herangezogen werden.

Problempunkte

Neben den offensichtlichen Vorzügen der Lernenden Regionen werden aber auch Problemfelder sichtbar, die einen „Lernbedarf“ signalisieren. Zu betonen ist, dass die im Folgenden genannten Probleme nicht bei allen Netzwerken auftreten und dass sie da, wo sie auftreten, in sehr unterschiedlichen Intensitäten vorkommen (vgl. auch Gnahs 2002).

Von vielen beteiligten Akteuren wird „Lernende Region“ als ein gesondert behandelbares, aus dem „Normallauf“ ausgeschlossenes, befristetes Projekt gesehen und

behandelt. Diese Sichtweise verhindert, dass die Orientierung am Netzwerkgedanken in „Fleisch und Blut“ übergeht und leitend für das alltägliche Handeln wird. Als Ursache für diese Barriere lassen sich institutionelle Egoismen, aber auch „eingefahrene“ Verhaltensweisen sowie bewährte Denkmuster identifizieren (zum Beispiel überholtes Statusdenken, überkommener Glauben an langfristig haltbare Wissens-/Leistungsvorsprünge, tradierte Freund-Feind-Schemata).

Die Akteure und Akteurinnen in den Lernenden Regionen starten mit Euphorie, mit hohen Erwartungen, zuweilen auch mit Machbarkeitsillusionen. Im „Alltagsgeschäft“ tritt dann Ernüchterung ein, werden Erwartungen enttäuscht, türmen sich Schwierigkeiten auf und werden Konkurrenzängste mobilisiert.

Auf den ersten Blick erscheint die für die Lernende Region zur Verfügung stehende Geldsumme groß, ist so gar Anreiz für viele Netzwerketeiligte zum Mitmachen. Doch wenn diese Summe auf Projekte und Maßnahmen aufgeteilt werden soll, setzt häufig ein heftiger Verteilungskampf ein, der mit den Argumenten der Bevorzugung bzw. der Benachteiligung geführt wird.

Die internationale Kooperation in Lernenden Regionen hat sich bisher als schwierig erwiesen: Erschwert wird sie durch sprachliche Barrieren, Finanzierungsprobleme und unterschiedliche Herangehensweisen. Die internationale Zusammenarbeit erfordert besondere Kreativität (Beachtung kulturell eingelebter Problemsichten und Problemlösungsmuster) und große Anstrengungen (intensive und direkte Kommunikation der Beteiligten) und muss aufgrund der besonderen Bedingungen inter-

nationaler, mithin interkultureller Kooperation rechtzeitig „eingefädelt“ werden.

Viele der für die Einzelregion geplanten bzw. noch zu planenden Aktivitäten sind woanders schon angedacht, geplant oder gar durchgeführt worden. Deshalb, aber auch um Anregungen und Ideen zu erhalten, ist der Blick über die Regionsgrenzen hinweg hilfreich genauso wie die Vernetzung mit anderen Lernenden Regionen (z.B. denen im selben Bundesland). Dies geschieht in hohem Maße durch die Koordinierungsleistungen des Projektträgers im BMBF-Programm und durch Länderinitiativen. Trotz dieser Anstrengungen kommt es immer wieder zu Parallelentwicklungen, die durch Kopie oder Adaption schon bestehender Lösungen vermieden werden könnten.

Schlusspunkt

Trotz der vorhandenen Problemlagen, die sich zum Auslaufen der Projektförderung im BMBF-Programm sicher noch einmal zuspitzen dürften, weil in vielen Netzen die nachhaltige Verankerung der Aufgaben und Strukturen geleistet werden muss, bleiben Lernende Regionen ein Pluspunkt in der Bildungslandschaft. Sie sind Experimentierfelder und Zukunftslabore für Bildungsreformen, sie sind Schauplätze von sektorübergreifenden Kooperationen, die durch ihre Effekte dem Konzept vom lebenslangen Lernen erst zum Durchbruch verhelfen.

Literatur

BMBF (2004): Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken.
Programmdarstellung. Bonn/Berlin.

Brödel, R. (Hrsg.) (2004): Weiterbildung als Netzwerk des Lernens.
Bielefeld: Bertelsmann.

Forschungskonsortium DIE/DIW/LMU/UDE (2004): Ausgewählte Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“, Manuskript. Bonn (als Download bei www.lernende-regionen.dlr.de unter www.lernende-regionen.info/dlr/download/Lernende_-_Regionen_Empfehlungen_wiss_Begleitung_0704).

Friedrichsdorfer Büro für Bildungsplanung (Hrsg.) (1994): Lernende Region. Kooperationen zur Verbindung von Bildung und Beschäftigung in Europa. Salzgitter.

Gnahn, D. (1997): Die lernende Region als Bezugspunkt regionaler Weiterbildungspolitik. In: Dobischat, R./Husemann, R. (Hrsg.) (1997), Berufliche Bildung in der Region. Berlin: edition sigma, S. 25–38.

Gnahn, D. (2002): Quintessenzen aus der wissenschaftlichen Begleitung von Lernenden Regionen. In: Report 50 (Dezember 2002), S. 39–43.

Gnahn, D. (2004): Erfolgsbedingungen von Netzwerken. In: Gramlinger, F./Büchter, K. (Hrsg.), Implementation und Verstetigung von Netzwerken in der beruflichen Bildung. Paderborn, S. 135–147.

Gramlinger, F./Büchter, K. (Hrsg.) (2004): Implementation und Verstetigung von Netzwerken in der beruflichen Bildung. Paderborn.

Matthiesen, U./Reutter, G. (Hrsg.) (2003): Lernende Region – Mythos oder lebendige Praxis? Bielefeld: Bertelsmann.

Stahl, T. (1994): Auf dem Weg zur Lernenden Region. In: Friedrichsdorfer Büro für Bildungsplanung 1994, S. 22–35.

II. Produkte und Anregungen für die Bildungspraxis

1. Übergangsmanagement

Übergangsmanagement KiTa – Grundschule

Handreichung

Nach PISA und IGLU wurde der Fokus der Bildungsdiskussion auf frühes Lernen in der Elementarerziehung und Grundschule gerückt.

Ziel der Lernwelt Essen für das Übergangsmanagement KiTa – Grundschule ist es, die bereits in der Elementarerziehung greifende kind- und altersgerechte Förderung kontinuierlich in der Grundschule fortzusetzen.

Dabei wird die Systematisierung der Kooperation von Kindertageseinrichtungen, Grundschulen und Eltern in den Vordergrund gestellt. Als Grundlage für die Zusammenarbeit liegt eine von Lernwelt Essen und allen Beteiligten entwickelte Handreichung vor: „Gemeinsame Bildungsverantwortung Kindergarten und Grundschule: Orte für Bildung und Lernen“. Darüber hinaus stehen Instrumente zur Verfestigung des Konzeptes, z.B. ein Kalender mit allen wichtigen Kooperationsterminen (Begegnungsjahr) für KiTas und Grundschulen, zur Verfügung. Die Integration der Neuerungen in die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern und Lehrerinnen und Lehrern ist bereits durch Implementierung in die Curricula erreicht. Die Umsetzung der geschaffenen Standards in gelebte Praxis wird z. B. durch regelmäßige Fachtagungen und Workshops für Erzieherinnen und Erzieher, Lehrerinnen und Lehrer und durch die Moderation des Prozesses, der fachlichen Erarbeitung und Begleitung der Akteure und Akteurinnen auf dem Weg des Zusammenwachsens systematisiert.

Zielgruppen sind Schulverwaltung, KiTas, Grundschulen, Erzieher/-innen, Lehrer/-innen und Eltern.

Die Handreichung kann als PDF-Datei kostenlos bei info@lernwelt.essen.de angefordert werden.

Lernwelt Essen

Kontakt:

Brigitte Liesner

Büro Stadtentwicklung

Rathaus, Porscheplatz

45121 Essen

Tel.: 0201 / 8888-715

Fax: 0201 / 8888-702

brigitte.liesner@lernwelt.essen.de

www.lernwelt.essen.de

Lernen hat Zukunft – Fit für das Informationszeitalter

Konzept

Benachteiligte Kinder und Jugendliche fit machen für das Informationszeitalter – das ist das Ziel des Projektes „Lernen hat Zukunft“, das die Lernende Region Unna e.V. mit wechselnden Partnern ermöglicht. Dabei soll der Umgang mit Medien trainiert werden. Das Projekt unterstützt dabei insbesondere Rahmenbedingungen des Lernens, die zurzeit nicht über das Jugendhilfegesetz gefördert werden können.

Beispiel I:

In Zusammenarbeit mit der AWO Unna und der Stiftung Lesen hat die Lernende Region Bücherboxen an Kindergärten mit hohem Ausländer- und Migrationsanteil verschenkt. Zudem wurde eine Fortbildungsmaßnahme für 20 Erzieher und Erzieherinnen angeboten, in deren Mittelpunkt die Bedeutung von Kinderliteratur für die frühkindliche Entwicklung stand. Außerdem wurden pädagogische Handreichungen für den spielerischen Umgang mit Büchern und Elternratgeber in den Kindergärten verteilt.

Beispiel II:

In Kooperation mit dem Verein für Jugendhilfe e.V. wurde Acht- bis Achtzehnjährigen, die in einer Tagesgruppe sowie stationär Unterstützung finden, und weiteren 14 Familien in belasteten Situationen Zugang zum Internet verschafft. Sie erfahren auf diese Weise Möglichkeiten, die die Neuen Medien bieten – zum Beispiel die Nutzung von Lernplattformen. „Computernutzung ist so etwas wie Lesefähigkeit, also eine grundlegende

Kulturtechnik, die unabdingbar ist für die Chancen der jungen Menschen“, hieß es in einem Spendenaufruf für dieses Projekt.

Sowohl für die Bücherboxen als auch die Internetzugänge hat die Lernende Region Unna e.V. um Spenden aus der Bevölkerung gebeten, zuletzt im Weihnachtsbrief 2006. Auf diese Weise hat das Projekt „Lernen hat Zukunft“ sicherlich zur Verankerung der Lernenden Region und ihrer Arbeit in der Öffentlichkeit beigetragen.

Lernende Region Unna e.V.

Kontakt:

Peter Pankau
Friedrich-Ebert-Straße 58
59425 Unna
Tel.: 02303 / 256200
info@lernende-region-unna.de
www.lernende-region-unna.de

SchulKulturBörse

Konzept

Kinder machen kaum mehr eigene, kreative Erfahrungen. Kulturelle Bildung jedoch erleichtert das Lernen und sorgt erwiesenermaßen für die Ausbildung von Schlüsselqualifikationen, die für die spätere Berufstätigkeit unabdingbar sind.

Ziel der Lernwelt Essen ist es, die Integration von Theater, Tanz, Musik und Film verschiedener Kulturen in den Schulalltag zu unterstützen.

Eine Koordinierungsstelle vermittelt Künstlerinnen und Künstler an interessierte Schulen. Es werden passgenaue Programme für Schulklassen entwickelt und angeboten.

Die SchulKulturBörse ist als halbjährlich stattfindender Markt der Möglichkeiten konzipiert und präsentiert Kulturinstitutionen und freie Künstler/innen mit ihren Angeboten für Schulen und KiTas. Die teilnehmenden Lehrerinnen und Lehrer können die für ihre Klassen interessanten Programme der Künstlerinnen und Künstler kennenlernen und sie direkt buchen. Ebenso können sich Schulen mit ihren Kultur- und Kunstprojekten präsentieren und ihre Erfahrungen mit anderen Schulen austauschen. Zu dieser Veranstaltungsreihe wird ein Katalog erstellt, in dem alle Angebote und Anbieter gelistet sind.

Zielgruppen sind Schulen, Lehrer/-innen, Erzieher/-innen, freischaffende Künstler/-innen sowie Kulturinstitutionen und Netzwerkorganisationen

Kleinere, spartenbezogene Netzwerke, die sich mit dem Thema Schulkultur beschäftigen, Kooperationen eingehen, Angebote für Schulen erstellen und gemeinsam öffentlich auftreten, sind bereits oder werden noch etabliert (Musik, Literatur, Theater, Tanz etc.). Diese Netzwerke bieten den Schulen in Verbindung mit der regelmäßigen Börse einen sehr guten Überblick über die regionale Kulturlandschaft, sodass der kulturelle Bedarf an Schulen flächendeckend sichergestellt werden kann.

Lernwelt Essen

Kontakt:

Brigitte Liesner

Büro Stadtentwicklung

Rathaus, Porscheplatz

45121 Essen

Tel.: 0201 / 8888-715

Fax: 0201 / 8888-702

brigitte.liesner@lernwelt.essen.de

www.lernwelt.essen.de

Übergang Schule – Beruf: gute Beispiele aus der Praxis für die Praxis

Handbuch

Das Handbuch ist ein Ergebnis der vierjährigen Arbeit der Lernenden Region „Arbeiten + Lernen an Lippe + Emscher“. Es bietet zu vier Handlungsfeldern gute Praxisbeispiele zur Verbesserung des Übergangs von der Schule in den Beruf. Sie sind auch für andere Lernende Regionen, Projektentwickler, Verbände, die Schulverwaltung und die Politik interessant. Das Handbuch ist auch ein Ratgeber für Praktiker, Eltern und Schülerinnen und Schüler.

1. Berufsorientierung

Stichworte zu den Beiträgen: Handwerk macht Schule, handlungs- und fächerübergreifender Unterricht, der Wettbewerb „Praktikumsberichte“, Berufsvorbereitung am Gymnasium

2. Berufs- und Lebenswegplanung

Stichworte zu den Beiträgen: Wie wir arbeiten und wie wir leben wollen – ein Schulprojekt, Berufsorientierung für Schülerinnen, Ausbildungspatenschaften, Seminare zur Lebensweg- und Berufsplanung

3. Regionale Vernetzung im Übergang Schule und Beruf

Stichworte zu den Beiträgen: Erfahrungen aus der Netzwerkarbeit, das Gelsenkirchener Beratungsnetzwerk, Vernetzungsbeispiele

4. Theorie und Empirie

Stichworte zu den Beiträgen: Jugend und Zukunftssichten, Daten zur Ausbildungssituation, Ausbildungsreife, der Einfluss von Eltern, Peergroups und Fernsehen

auf das Berufswahlverhalten, Berufswahlverhalten und Praktika

Abgeschlossen wird der Band durch eine umfangreiche Literaturliste sowie nützliche Kompendien mit weiterführenden Informationen.

Die Autoren kommen aus der Wissenschaft, aus Verbänden, den Gewerkschaften, der Arbeitsverwaltung und der Politik.

„Übergang Schule und Beruf. Aus der Praxis für die Praxis – Region Emscher-Lippe. Wissenswertes für Lehrkräfte und Eltern“

Nikolaus Bley, Marit Rullmann (Hg.)
FIAB, Recklinghausen 2006

Lernende Region an Emscher und Lippe

Kontakt:

Nicolaus Bley
DGB-Bildungswerk NRW e. V.
Projektbüro Recklinghausen
Dorstener Straße 27a
45657 Recklinghausen
Tel.: 02361 / 90638-12
Fax: 02361 / 90638-20
bbuske@dgb-bildungswerk-nrw.de
www.alle-lernen.net

Models of good practice

Broschüren

Um Transparenz in der Region über Beispiele guter Praxis herzustellen, wurden drei Broschüren erarbeitet und veröffentlicht. Dies zielte darauf ab, „das Rad nicht ständig neu zu erfinden“, sondern eine Art „regionale Reifenhandlung“ zu eröffnen.

1. Broschüre

Es wird der Berufswahlpass als Instrument zur Berufsorientierung ab der Klasse 7 und das vom IMBSE e.V. entwickelte Assessment-Center-Verfahren „start“ vorgestellt.

2. Broschüre

Hier stehen ein von einer Realschule in der Region entwickeltes Konzept „Berufsvorbereitung ab Klasse 5“ und der regionale Informationspool Berufswahlvorbereitung im Mittelpunkt.

3. Broschüre

Schwerpunktthema ist die Arbeit mit Jungen im Kontext der Berufswahlorientierung.

In allen Ausgaben gibt es außerdem einen Serviceteil mit Hinweisen auf weitere Informationen, Internetseiten und Literatur zu den jeweiligen Themen.

Die Broschüren „Models of good practice“ sind bei der unten angegebenen Adresse zu beziehen.

Lernende EU-Region Niederrhein

Kontakt:

Hans-Georg Nelles

IMBSE e. V.

Im Moerser Feld 3

47441 Moers

Tel.: 02841 / 9173

nelles@imbse.de

www.lernender-niederrhein.de

Lebensweg- und Berufsplanung

Broschüre

In vielen Jahrescurricula verschiedener Schulformen ist für die Klassen 8, 9 und 10 eine Projektwoche vorgesehen, die Titel trägt wie „Life/Work Planning“, Lebenswegplanung“ oder auch „Wie stelle ich mir mein Leben vor?“.

Es gibt eine unübersichtliche Anzahl von schulexternen Anbietern solcher Projektwochen, die entweder in der Schule oder außerhalb in einem (Land-)Schulheim durchgeführt werden.

In der Lernenden Region an Emscher und Lippe gab es einen erheblichen Informationsbedarf über die vielfältigen Angebote. So wurde eine Broschüre erstellt, die die verschiedenen Anbieter, von gewerkschaftlich bis kirchlich, aus der Region und der näheren Umgebung zusammenstellt und Informationen über die Angebote gibt (Zielsetzung, Inhalte, Dauer, Kosten usw.). Diese Broschüre wurde in verschiedenen Arbeitszusammenhängen zum Übergang Schule – Arbeitswelt, aber insbesondere an Schulen verteilt. Sie ist auch im Internet zugänglich.

Der „Markt“ von Angeboten zur Lebensweg- und Berufsplanung ist in Bewegung. Es bedarf einer regelmäßigen Überarbeitung dieser Broschüre und einer entsprechenden Pflege des Internetlinks.

Zielgruppen dieser Broschüre sind insbesondere Lehrer und Lehrerinnen (Schulleitungen), Bildungsträger,

Schulverwaltungen, andere Projekte im Handlungsfeld „Übergang Schule – Beruf“, aber auch Eltern sowie Schülerinnen und Schüler.

Die Kosten sind neben der Recherchearbeit sehr begrenzt, und der Nutzen ist hoch.

Lernende Region an Emscher und Lippe

Kontakt:

Nicolaus Bley
DGB-Bildungswerk NRW e. V.
Projektbüro Recklinghausen
Dorstener Straße 27a
45657 Recklinghausen
Tel.: 02361 / 90638-11
Fax: 02361 / 90638-20
NBley@dgb-bildungswerk-nrw.de
www.alle-lernen.net

Berufswahlorientierung für die Sekundarstufe I

Leitfaden

Der Leitfaden „Berufswahlorientierung für die Sekundarstufe I“ unterstützt Lehrkräfte bei der Berufswahlorientierung an Kölner Schulen und trägt dazu bei, die schulische Vermittlung arbeits- und arbeitsweltbezogener Inhalte zu verbessern. Ziel ist es, die Zahl der Ausbildungsabbrüche zu senken. Mit dem Einsatz des Leitfadens setzt die Lebens- und Berufswegplanung der Schülerinnen und Schüler deutlich früher ein. Bei der Konzeption wurden insbesondere die Anforderungen der Wirtschaft an die zukünftigen Bewerberinnen und Bewerber berücksichtigt.

Die Inhalte des Leitfadens lassen sich acht Themenfeldern zuordnen:

Interessenanalyse, Kompetenzanalyse, Berufsvielfalt, Informationsbeschaffung und Informationsauswertung, praktische Erfahrungen, Bewerbungsfahrplan, Elternarbeit und arbeitsweltbezogener Unterricht.

- Der Leitfaden ist modular strukturiert, besonderer Wert wurde auf die anwenderfreundliche Gestaltung gelegt.
- Eine Konzeptübersicht zeigt für jedes Halbjahr, welche Module (Projekte und Übungen) angeboten werden können.
- Mithilfe eines Arbeitsplans kann für Halbjahr und Jahrgangsstufe festgelegt werden, welche Lehrkräfte für welche Module verantwortlich sind, und dokumentiert werden, wann sie durchgeführt wurden.

- Die einzelnen Module werden ausführlich beschrieben. Es werden zu jedem Modul Hinweise für die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung gegeben.
- Ein Service-Teil bietet zu jedem Modul Hinweise zu weiterführenden Informationen, liefert Adressen, Ansprechpartner, Mustervorlagen für Briefe, Listen und Arbeitsblätter.
- Die Module können zusammenhängend, aber auch einzeln angewendet werden.

Der Leitfaden ist unter www.bildung.koeln.de auf der Seite „Berufwahl – Unterrichtsmaterial“ kostenlos abrufbar. Dort stehen alle Module nach Jahrgangsstufen und Halbjahren geordnet als PDF zur Verfügung. Wer die Module als Word-Datei zugesendet bekommen möchte, kann die Word-Fassung per Mail kostenlos bestellen.

Lernende Region – Netzwerk Köln e.V.

Kontakt:

Bettina Albrot

Lernende Region – Netzwerk Köln e.V.

Wiener Platz 2a

51065 Köln

Tel.: 0221 / 990829-15

Fax: 0221 / 990829-29

bettina.albrot@bildung.koeln.de

www.bildung.koeln.de

Kompetenzprofilermittlung durch Potenzialassessments

Konzept

Seit dem Jahr 2000 bietet das Regionale Bildungsbüro Herford den Schulen ein Assessment zur Kompetenzprofilermittlung im überfachlichen Bereich (Schlüsselkompetenzen) an.

Das Konzept des Assessments basiert auf der Annahme, dass grundsätzlich jeder Mensch Stärken und Fähigkeiten besitzt. Die eigene Wahrnehmung und das Bewusstsein um diese Stärken und Fähigkeiten ist jedoch bei vielen Menschen nur gering ausgeprägt. Deshalb sind wesentliche Ziele des Assessments die Sensibilisierung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer für den Wert der eigenen Stärken und die Dokumentation dieser Stärken in einem individuellen Assessmentbericht.

Die überfachlichen Kompetenzen werden im Bereich Sozial- und Kommunikations-, Methoden- und Selbstkompetenz ermittelt. Teamfähigkeit, Kontaktfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Problemlösefähigkeit sind einige der 14 Beobachtungsdimensionen, die, mit einem qualitativen Kriterienkatalog hinterlegt, die inhaltlich-fachliche Grundlage bilden und die zuverlässigen Aussagen zu den individuellen Stärken und Fähigkeiten begründen.

Das Assessment zur Kompetenzprofilermittlung erstreckt sich in der Regel über drei Tage mit festen Strukturelementen, wie bspw. dem Rahmenprogramm zur Sensibilisierung und Einstimmung auf eine Ressourcenperspektive, der Durchführung der Beobach-

tungssequenzen, in denen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Einzel-, Paar- und Teamarbeit Aufgaben bearbeiten, Phasen der Fremd- und Selbsteinschätzung sowie individuellen Feedbackgesprächen.

Download des Assessment-Konzepts: www.regionales-bildungsbuero.de, in der linken Spalte „Schule und Beruf“ anklicken, Assessment anklicken und weiter zur PDF-Datei.

RegioNet OWL

Kontakt:

Maria Abele-Holzbaur

Regionales Bildungsbüro, Kreis
Herford

Amtshausstraße 3

32049 Herford

Tel.: 05221 / 131423

m.abele-holzbaur@kreis-herford.de

www.regionales-bildungsbuero.de

Coaching von Schülerinnen und Schülern im Übergang Schule – Beruf

Konzept

TeamPaten ist ein Coaching-Programm für Schülerinnen und Schüler durch Unternehmerinnen und Unternehmer für einen besseren Start ins Berufsleben.

Schülerinnen und Schüler haben geringere Chancen, einen Praktikumsplatz bzw. einen Ausbildungsplatz zu erhalten, wenn nicht ein unterstützendes Umfeld vorhanden ist. Wichtig sind aktive Eltern oder Lehrerinnen und Lehrer, die Hilfe bei der Suche anbieten und die Jugendlichen auf die Anforderungen vorbereiten, die Unternehmen an sie stellen. Die Schule benötigt weitere Partner für eine intensive Betreuung der Schülerinnen und Schüler bei der Berufswahlorientierung und konkreten Stellensuche.

Lernwelt Essen hat für diese Übergangsphase von der Schule in den Beruf mit der Arbeitsagentur, Verbänden, Kammern, Schulen und Unternehmen ein Patenmodell entwickelt. Teams von Unternehmensvertretern und Gruppen von Schülerinnen und Schülern der 8./9./10. Klassen nehmen gemeinsam an einem Programm (bestehend aus 9 Terminen pro Jahr) teil, welches den Jugendlichen einen besseren Einstieg ins Berufsleben ermöglichen soll. Dieses Programm verfolgt das Ziel, bürgerschaftliches Engagement von Unternehmen zu initiieren, Nachwuchsförderung zu unterstützen und dabei eine exakte und langfristige Ressourcenplanung aus unternehmerischer Sicht vornehmen zu können.

Die Inhalte orientieren sich an den Curricula der Schulen zur Berufswahlvorbereitung und greifen intensiv Themen zur Veranschaulichung von Arbeitswelt, aber auch Profiling, Assessments und Bewerbungstraining auf.

Zielgruppen des Programms sind Schülerinnen und Schüler der 8.–10. Klassen, die wenig Unterstützung im familiären Umfeld für ihre berufliche Orientierung erhalten.

Lernwelt Essen

Kontakt:

Brigitte Liesner

Büro Stadtentwicklung

Rathaus, Porscheplatz

45121 Essen

Tel.: 0201 / 8888-715

Fax: 0201 / 8888-702

brigitte.liesner@lernwelt.essen.de

www.lernwelt.essen.de

Planung und Durchführung einer Bildungs-, Berufsorientierungs- und Recruitingmesse

Leitfaden und Handbuch

Ziel der BiBeR-Messe ist es, Beratungs- und Informationsinstrumente zu etablieren, die Jugendlichen eine vorausschauende Orientierung über das regionale Bildungs- und Berufsausbildungsangebot geben und sie bei ihrer Berufswahlentscheidung unterstützen.

Die Messe richtet sich an Schülerinnen und Schüler der Jahrgangsstufen 9–12 sowie an Lehrkräfte und Eltern. Das Gesprächs- und Beratungsangebot wird durch Firmenvertreter (potenzielle Ausbildungsbetriebe) und verschiedene Beratungsstellen wie Kammern, Kommunen, Arbeitsagenturen realisiert.

In die Messe eingebunden sind praktische Workshop-Angebote, die über die reine Beratungsleistung hinaus die Gelegenheit zum Anfassen und Ausprobieren einzelner Berufsbilder ermöglichen.

BiBer-Lotsen begleiten die Teilnehmenden in Kleingruppen über die Messe und sind bei der Initiierung und Vermittlung von Gesprächen zwischen den Jugendlichen und den Ausstellern behilflich.

Die Produkte des Projektes BiBeR sind ein Leitfaden/Handbuch zur Organisation einer solchen Messe und ein Beratungskonzept zur Organisation und Durchführung einer BiBeR-Messe.

Mögliche Kunden sind Kammern, Arbeitsagenturen, Berufskollegs, Unternehmen und andere Institutionen,

die mit dem Thema Berufswahlorientierung und Ausbildungsberatung betraut sind.

Leitfaden und Handbuch sind kostenlos bei folgender Adresse zu bestellen.

Lernende Region Münster/Münsterland

Kontakt:

Alexa Pieper

Handwerkskammer Bildungszentrum

Münster

Echelmeyer Straße 1–2

48163 Münster

Tel.: 0251 / 7051485

alexa.pieper@hwk-muenster.de

www.lernende-region-muenster.de

Wettbewerb „Die besten Praktikumsberichte“

Konzept

Seit 2002 führt die Lernende Region Emscher-Lippe in Zusammenarbeit mit verschiedenen Institutionen in den Städten Gelsenkirchen und Herten den Wettbewerb „Die besten Praktikumsberichte“ durch. Eine Jury prämiert besonders gelungene Praktikumsberichte und würdigt die Preisträger öffentlich.

Nach Schulformen getrennt werden in den entsprechenden Jahrgangsstufen möglichst aller Schulen einer Stadt Prämierungsvorschläge durch verantwortliche Lehrer gemacht. Diese Vorschläge werden der Jury, bestehend aus Vertretern der IHK, der HWK, der Gewerkschaften, der Schulbehörde sowie des DGB-Bildungswerks NRW e.V. als Vertreter der Lernenden Region, eingereicht und nach einem Kriterienkatalog beurteilt.

In einer zunehmend beachteten und gut besuchten öffentlichen Veranstaltung mit Kulturprogramm unter Mitwirkung des (Ober-)Bürgermeisters und weiterer Honoratioren werden die Preise (Buch-, CD-Gutscheine etc.) an die Praktikantinnen und Praktikanten im Beisein von Eltern, Lehrerinnen und Lehrern sowie Mitschülerinnen und Mitschülern übergeben. So wichtig wie die Preisverleihung selbst ist, ist das große Gruppenfoto in der Presse am Tag darauf.

Partner für diese leicht zu übertragende Aktion sind neben den Schulen und Einrichtungen der Schulverwaltung Sponsoren aus Betrieben, hier insbesondere die Stadtparkasse Gelsenkirchen.

Zielgruppen sind Lehrerinnen und Lehrer, Schülerinnen und Schüler sowie Eltern, aber insbesondere auch die Betriebe, die mittelbar durch die Nennung profitieren können.

Neben der Organisationsarbeit halten sich die Kosten (insbesondere wenn Sponsoren gewonnen werden können) in Grenzen. Der Erfahrung nach reichen ca. 200 Euro für Preise aus.

Die Veranstaltung kann ergänzt werden durch eine Ausstellung der teilweise sehr aufwendig gestalteten Projektberichte (wie mehrfach in Gelsenkirchen geschehen). Parallel könnten Betriebe für ihr besonderes Engagement bei der Betreuung von Praktikantinnen und Praktikanten prämiert werden.

Lernende Region an Emscher und Lippe

Kontakt:

Marit Rullmann

DGB-Bildungswerk NRW e. V.

Projektbüro Recklinghausen

Dorstener Straße 27a

45657 Recklinghausen,

Tel.: 02361 / 90638-15

Fax: 02361 / 90638-20)

MRullmann@dgb-bildungswerk-nrw.de

www.alle-lernen.net

Berufswahlempfehlung durch den Berufsnavigator

Computergestütztes Verfahren zur Berufswahl

Der Berufsnavigator ist ein Instrument zur Unterstützung der Berufswahl und zur konkreten Berufsfindung, bei dem durch ein Peer-Rating computergestützt das Persönlichkeitsprofil eines Schülers oder einer Schülerin ermittelt wird. Dieses Profil wird mittels einer eigens dafür entwickelten Software mit den Anforderungsprofilen von über 300 Berufen abgeglichen. Dabei gelangen nur die Berufe in die persönliche Empfehlung, bei denen die Eignungsprofile der Schülerinnen bzw. Schüler mit den Anforderungsprofilen der Berufe in hohem Maße übereinstimmen.

Im Anschluss an das computergestützte Peer-Rating werden die Schülerinnen und Schüler im Hinblick auf die Ergebnisse zur Berufsfindung durch qualifiziertes Fachpersonal aus der Praxis beraten. Auf diese Weise erhält jede Schülerin bzw. jeder Schüler am Ende des einträgigen Verfahrens eine Berufsempfehlung über zwei bis vier Berufe. Damit ist eine frühe Weichenstellung durch eine individuelle Berufsempfehlung möglich.

Besondere Merkmale des Berufsnavigators:

- Umfassendes Bild: 50 Persönlichkeitsmerkmale werden mit den Anforderungsprofilen von über 300 Berufen verglichen.
- Peer-Rating: Die Kenntnisse der Schülerinnen und Schüler unter- und übereinander sind in hohem Maße zutreffend.

- Aussagekräftige Berufsprofile: Die Anforderungsprofile werden von Praktikern erstellt, die wissen, worauf es im jeweiligen Beruf ankommt.

Als Instrument zur Berufsfindung schafft der Berufsnavigator eine wesentliche Grundlage für die Bildungsberatung im Kreis Herford.

www2.regionales-bildungsbuero.de/index.php/content/view/full/73

RegioNet OWL

Kontakt:

Olaf Simon

Regionales Bildungsbüro, Kreis Herford

Amtshausstraße 3

32049 Herford

Tel.: 05221 / 131418

o.simon@kreis-herford.de

www.regionales-bildungsbuero.de

Berufswahl-Check

Selbstlern- und Informationsangebot im Internet

Der „Berufswahl-Check“ ist ein Selbstlern- und Informationsangebot im Internet für Mädchen und Jungen bzw. für junge Frauen und junge Männer. Er richtet sich an die Altersgruppe der 13- bis 20-Jährigen. Der Berufswahl-Check unterstützt die Berufswahlorientierung und Lebenswegplanung, verbessert die Berufsfindungskompetenz und eine eigenverantwortliche Selbsteinschätzung der Jugendlichen. Mit ihm können Jugendliche ihre Voraussetzungen, Interessen und Kompetenzen für die Berufsfindung individuell ermitteln. Abgefragt werden u. a. schulische und körperliche Voraussetzungen, persönliche Neigungen und Fähigkeiten sowie Interessen.

Jugendliche können Aufschluss darüber bekommen, welches Berufsfeld für sie geeignet sein könnte. Diese Berufsfelder werden in eine regionale Berufeliste integriert. Diese Berufelisten und -beschreibungen sowie Verweise und Verlinkungen auf regionale AnsprechpartnerInnen und Ausbildungsbetriebe runden das kostenlose Angebot ab. Abschließende Eignungskontrolltests fördern die Eigenverantwortlichkeit der Nutzerinnen und Nutzer. Bei der Auswertung werden spezifische ergebnisorientierte Gewichtungen einzelner Abfragen vorgenommen.

Als unterstützendes Lerninstrument wird der Berufswahl-Check auch von Lehr- und Fachkräften im und außerhalb des Schulunterrichts eingesetzt. Zur Auswertung des Angebots ist eine Statistik-Datenbank

eingebaut worden. Es wird erfasst, wie viele Personen den Berufswahl-Check nutzen. Zudem werden die Topberufsfelder statistisch erfasst, und bei Abbruch kann festgestellt werden, bei welcher Frage dieser erfolgte. Darüber hinaus werden Geschlecht und Alter (freiwillige Angaben) abgefragt.

Der Berufswahl-Check ist unter www.bildung-kreis-borken.de und dort im Bereich „Bruecke-Schule-Beruf“ kostenlos zu nutzen.

Netzwerk AMPEL

Kontakt:

Rita Krümpelmann

Kreis Borken, Brücke Schule - Beruf

Burloer Straße 93

46325 Borken

Tel.: 02861 / 822242

Fax: 02861 / 822712242

r.kruempelmann@kreis-borken.de

www.netzwerk-ampel.de

navigaDo.de

Internetplattform zur Berufswahl

Das Portal www.navigaDo.de bietet Informationen rund um den Berufseinstieg. Jugendliche, die noch nicht wissen, was sie werden wollen, oder Tipps zur Lehrstellensuche, zur Studienplatzwahl oder zur Bewerbung suchen, sind ebenso angesprochen wie Ausbildungsplatzsuchende.

Berufe, die speziell in Dortmund und in der Region Perspektiven bieten, werden als Zukunftsberufe näher vorgestellt. Außerdem erhält man Informationen zu spezialisierten Beratungsstellen in Dortmund. Lehrerinnen und Lehrer haben die Möglichkeit, Unterrichtsmodule downzuloaden, und Eltern können sich umfassend über das Thema Berufswahlorientierung informieren. Es werden innovative, bereits bestehende Projekte zwischen Schule und Wirtschaft in Dortmund vorgestellt, die Jugendlichen die Anforderungen der Wirtschaft und der Hochschulen praxisorientiert und erfahrungsbezogen näherbringen.

Partner von Schulen, Initiativen, Vereine und Unternehmen haben die Möglichkeit, eigene Angebote wie Praktika, Tage der offenen Tür oder Kooperationsvorschläge über ein Online-Formular selbst einzustellen.

www.navigaDo.de richtet sich an Dortmunder Schülerinnen und Schüler, Lehrerinnen und Lehrer, Eltern, Unternehmen und andere Partner in der Ausbildung und Qualifizierung Jugendlicher.

Die auf www.navigaDo.de bereitgestellten Informationen sind für alle Beteiligten kostenlos.

LernDO! – leben, lernen und arbeiten in Dortmund

Kontakt:

Ulrike Klawitter

BeO Berufswahlorientierung

Verein zur Förderung innovativer

Schulentwicklungen e.V. (schul.inn.do)

Kleppingstraße 21–23

44135 Dortmund

Tel.: 0231 / 50-29752

Fax: 0231 / 50-27409

uklawitter@stadtdo.de

www.navigaDo.de

Transparenz auf dem regionalen Ausbildungsmarkt

Online-Fragebogen

Mit Blick auf die jahrelange kontroverse Diskussion der betroffenen und beteiligten Institutionen um die konkrete Datenlage im Hinblick auf Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungssektor war es das Ziel des Projekts, die Informationsgrundlagen zur regionalen Ausbildungssituation in Lippe zu verbessern und gleichzeitig ein Instrument zur Früherkennung von Handlungs- und Beratungsbedarf im Übergang von der Schule in den Beruf zu schaffen. Um eine möglichst flächendeckende Erfassung der Bedarfe zu gewährleisten und unter der Prämisse einer ökonomischen Auswertung wurde ein onlinegestützter Fragebogen zur Ermittlung von Daten entwickelt; diese wiederum liefern die Grundlage für den lippischen Berufsbildungsbericht.

Das Projekt schließt eine Lücke in der Erfassung von Daten zur Nachfrage, Art und Anzahl der Ausbildungsplätze in einer Region, zur Frage nach der Qualität der Bewerberinnen und Bewerber sowie nach deren Motivation.

Die wesentlichen Ergebnisse und Produkte bzw. Dienstleistungen des Projektes sind:

- Entwicklung und Einführung des Online-Fragebogens
- Auswertung und Befragung, Bewertungsbogen zum Fragebogen
- Transfer und Diskussion der Ergebnisse mit relevanten Partnern

- Erarbeitung von Handlungsempfehlungen
- Dokumentation im lippischen Berufsbildungsbericht 2005

Der in den lippischen Berufsbildungsbericht integrierte Fragebogen ist abrufbar unter folgender Adresse:

RegioNet OWL

Kontakt:

Manfred Groth

Koordinierungsstelle SchuB

Saganer Straße 4

32754 Detmold

Tel.: 05231 / 969696

manfred.groth@lift24.de

www.regione-owl.de

Instrumente zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen im Handwerk

Checklisten

Die Abbrecherquote bei Auszubildenden im Handwerk ist nach wie vor zu hoch (ca. 25 %). Einer der Hauptgründe für die hohe Zahl von Ausbildungsabbrüchen aufseiten der Auszubildenden ist die falsche Wahl des Ausbildungsberufes. Aufseiten des Betriebes bestehen häufig Unsicherheiten bei der Beurteilung und Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber.

Um Fehlentscheidungen auf beiden Seiten vorzubeugen, hat das Institut für den Mittelstand in Lippe (IML) basierend auf den Studien

- Ausbildungsabbrüche im Handwerk und
- Auswahl und Einstellung von Auszubildenden im Handwerk

zwei Instrumente für die richtige Durchführung des Auswahlprozesses von Auszubildenden und Unternehmen erstellt:

- Checkliste für Bewerbungsunterlagen (für Auszubildende)
- Checkliste zur Durchführung von Bewerbungsgesprächen (für Unternehmen)

Mithilfe der Checklisten lassen sich Bewerbungsunterlagen optimieren und Auswahl-/Bewerbungsgespräche besser vorbereiten und durchführen.

Die Studien zu „Ausbildungsabbrüche im Handwerk“ sowie zur „Auswahl und Einstellung von Auszubildenden im Handwerk“ stehen als Download unter www.fhm-impl.de/1019.html zur Verfügung.

Die Checklisten können kostenlos beim IML angefordert werden.

RegioNet OWL

Kontakt:

Prof. Dr. Volker Wittberg

FHM-Institut für den Mittelstand in Lippe (IML)

Bad Meinberger Straße 1

32760 Detmold

Tel.: 05231 / 982323

wittberg@fhm-impl.de

www.fhm-impl.de

Bildungspartnerschaften im Übergang Schule – Arbeitswelt

Konzept

Als Bildungspartnerschaften machen sich Schulen und Unternehmen gemeinsam auf den Weg, die Berufswahlorientierung und die Ausbildungsreife von Schülerinnen und Schülern zu verbessern.

Bildungspartnerschaften zielen darauf ab, den Schülerinnen und Schülern im Unterricht wesentlich intensiver als bisher den betrieblichen Alltag und die Anforderungen an Auszubildende zu vermitteln. Schülerinnen und Schüler verbessern so ihre Chancen für den richtigen Einstieg ins Berufsleben, Unternehmen können potenzielle Auszubildende frühzeitig kennenlernen. Der Aufwand für die Suche nach Bewerberinnen und Bewerbern wird reduziert, Ausbildungsabbrüche können verringert werden.

Um Schulen und Unternehmen zusammenzuführen und langfristig zu begleiten, wurde eine Koordinierungsstelle gebildet, die sich aus folgenden Partnern zusammensetzt:

- www.lerndo.de - LernDO! - Projekt BeO/Berufswahlorientierung
- Regionale Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen (RAA)
- Regionales Bildungsbüro im Fachbereich Schule, Stadt Dortmund
- Industrie- und Handelskammer zu Dortmund
- Handwerkskammer, Kreishandwerkerschaft
- Projekt ABBEO

Die Koordinierungsstelle übernimmt folgende Aufgaben:

- Initiierung von Partnerschaften
- Moderation des Partnerschaftsprozesses
- Jährliche Reflexion mit den beteiligten Partnern
- Durchführung von Workshops

Die Dienstleistungen der Koordinierungsstelle sind für die Schulen und Unternehmen in Dortmund kostenfrei.

LernDO! – leben, lernen und arbeiten in Dortmund

Kontakt:

Ulrike Klawitter
BeO Berufswahlorientierung
Verein zur Förderung innovativer
Schulentwicklungen e.V. (schul.inn.do)
Kleppingstraße 21–23
44135 Dortmund
Tel.: 0231 / 50-29752
Fax: 0231 / 50-27409
uklawitter@stadtdo.de
www.lerndo.de

Ausbildungspaten – Jugend mit Zukunft in Gelsenkirchen

Konzept

Viele Jugendliche und auch deren Eltern sind mit den komplexen Anforderungen im Übergang Schule – Arbeitswelt überfordert. Erfahrene Paten können helfen. Sie erfüllen eine Art Lotsenfunktion für besonders gefährdete Jugendliche bei ihren ersten Schritten in die Arbeitswelt.

In Gelsenkirchen wurde ein System etabliert, das qualifizierte bzw. zu qualifizierende Paten für bestimmte ausgewählte Jugendliche mit besonderem Betreuungsbedarf zur Verfügung stellt. Die Paten sind „Ruheständler“, die mit Engagement und Erfahrung im Umgang mit Jugendlichen, ihren Eltern und den Lehrern und Lehrerinnen die Aufgabe des externen Coachs für Jugendliche in Ausbildung übernehmen.

Die Patenschaften werden mit den Schulen unter Beteiligung von Lehrerinnen und Lehrern vermittelt. Die Jugendlichen haben so Ansprechpartnerinnen und -partner, die ihnen mit Rat und Tat zur Seite stehen. Sie sind in schwierigen Situationen nicht mehr alleine. Probleme und Konflikte können frühzeitig erkannt und entsprechende Hilfen eingeleitet werden. Dadurch kann das Risiko eines Ausbildungsabbruchs gesenkt werden.

Die Paten werden im Einführungsseminar an zwei Volkshochschulen (Gelsenkirchen, Recklinghausen) auf ihre verantwortungsvolle Aufgabe vorbereitet. Sie werden in ihrer Arbeit durch fachlich begleiteten Erfah-

rungsaustausch unterstützt.

Es braucht einen langen Atem, damit so ein Patensystem angenommen wird und erfolgreich werden kann, denn es muss Vertrauen bei den Jugendlichen selbst, aber auch den Eltern und den Schulen aufgebaut werden.

Und ein Patensystem benötigt ein Netzwerk, das es trägt und vielfältig unterstützt. Partner für des Patenprojekt in Gelsenkirchen sind die christlichen Kirchen, die Gewerkschaften, die Kammern, die Stadt und ihre Verwaltung sowie die Ehrenamtsagentur. Die Schirmherrschaft über dieses Projekt hat der Oberbürgermeister der Stadt Gelsenkirchen übernommen.

Lernende Region an Emscher und Lippe

Kontakt:

Marit Rullmann

DGB-Bildungswerk NRW e. V.

Projektbüro Recklinghausen

Dorstener Straße 27a

45657 Recklinghausen

Tel.: 02361 / 90638-0

Fax: 02361 / 90638-20

MRullmann@dgb-bildungswerk-nrw.de

www.alle-lernen.net

Qualifizierung für Ausbildungspaten I

Fortbildungsreihe

Ausbildungspatenschaften in Form der Zusammenarbeit von Mentorinnen und Mentoren mit Jugendlichen im Rahmen der Berufswahlorientierung werden vielerorts aufgebaut. Ehrenamtlich tätige Mentorinnen und Mentoren benötigen Einführung in diese Arbeit und laufende Unterstützung. Dazu wurde in Dortmund eine Qualifizierung für Mentorinnen und Mentoren in der ehrenamtlichen Tätigkeit entwickelt und erprobt, die Jugendliche der Klassen 9 und 10 im Rahmen der Berufswahlorientierung begleiten.

Die gezielte Heranführung der zukünftigen Mentorinnen und Mentoren an spezifische Themen der Zusammenarbeit mit Jugendlichen im Übergang Schule – Beruf bildet den Kern der Basis-Qualifizierungseinheiten. Unterschiedliche Module bauen auf dem individuellen Wissens- und Erfahrungsschatz der Mentorinnen und Mentoren auf und ergänzen durch (sozial-)psychologische und soziologische Erklärungsansätze. Das ausgewogene Curriculum ermöglicht den Zugang zu Basisseminaren ebenso wie zu vertiefenden Schulungseinheiten.

Beispiele für Module:

- Eigene berufs- und lebensbiografische Reflexion der Mentorinnen und Mentoren
- Aktuelles zu Bewerbung und Vorstellungsgesprächen
- Entwicklungspsychologische Hintergründe des Jugendalters

- Nähe und Distanz in der Beziehung zwischen Mentee und MentorIn
- Gesprächsführung mit Jugendlichen/Jugendsprache
- Kompetenzen erkennen und fördern
- Integration in berufliche Teamarbeit

Zusätzlich wurden auch Module für die Supervision entwickelt:

- Reflexion der grundsätzlichen und tagesaktuellen Arbeit mit dem Mentee
- Reflexion aktueller Konflikte und Entwicklung individueller Lösungsansätze

Das Schulungspaket im Umfang von 120 Stunden (10 Qualifizierungen und 5 Supervisionen) kann für eine Gebühr von 720,- Euro gebucht werden. Es ist auch möglich, einzelne Module zu buchen.

LernDO! – leben, lernen und arbeiten in Dortmund

Kontakt:

Sabine Kulig, Gunther Niermann	Tel.: 0231 / 2866250
Stadtteil-Schule Dortmund e.V.	Fax: 0231 / 830087
(Hrsg.)	info@stadtteil-schule.de
Oesterholzstraße 120	www.lerndo.de
44145 Dortmund	

Qualifizierung für Ausbildungspaten II

Werkbuch

Zur Unterstützung der Arbeit von Ausbildungspaten/ Mentorinnen und Mentoren mit Jugendlichen im Rahmen der Berufswahlorientierung wurde in Dortmund das Werkbuch „Erfahrung hat Zukunft“ erarbeitet.

Es richtet sich vornehmlich an Mentorinnen und Mentoren, die mit Schülerinnen und Schülern der Klassen 9 und 10 zur Begleitung der Berufswahlorientierung arbeiten.

In einem *ersten Teil* befasst sich das Werkbuch mit grundlegenden Voraussetzungen und Problemen, die sich aus dem komplexen Zusammenspiel von altersspezifischem Verhalten, sozialen Rahmenbedingungen, Motivation und Lernen ergeben. Es enthält (sozial-)psychologische und soziologische Erklärungsansätze für das Verhalten von Jugendlichen im Übergang Schule – Beruf.

Der *zweite Teil* präsentiert eine Auswahl praxiserprobter Qualifizierungsmodule für die Patenausbildung in Kombination mit methodischen Arbeitsblättern zur Gestaltung der themenzentrierten Treffen mit den Mentees.

Eine Anleitung zur Projektgestaltung und -koordination für Mentoringprozesse sowie ausgewählte Literaturangaben sind im Anhang beigelegt.

Werkbuch „Erfahrung hat Zukunft“

Ausbildungspatenschaften – Mentoring als Brücke zwischen Berufserfahrung und Berufsbeginn

Das Handbuch ist erhältlich zum Preis von 10,- Euro zzgl. Versandkosten. Es ist vornehmlich gedacht für Begleiterinnen und Begleiter der Mentorenteams und für Mentorinnen und Mentoren, die bereits aktiv in die Arbeit eingestiegen sind.

LernDO! – leben, lernen und arbeiten in Dortmund

Kontakt:

Sabine Kulig, Gunther Niermann
Stadtteil-Schule Dortmund e.V.
(Hrsg.)
Oesterholzstraße 120
44145 Dortmund

Tel.: 0231 / 2866250
Fax: 0231 / 830087
info@stadtteil-schule.de
www.lerndo.de

Jugend berät Jugend – Qualifizierung von Multiplikatoren

Handbuch

Das Handbuch richtet sich an pädagogische Fachkräfte der Jugendfreizeitstätten und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren von Migrantenselbstorganisationen, die das Konzept „Jugend berät Jugend“ im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt nutzen wollen. Thematisch ist das Handbuch wie folgt gegliedert:

- Was ist „Jugend berät Jugend“? Welchen Nutzen haben die beteiligten Jugendlichen von diesem Ansatz?
- Wie können die pädagogischen Fachkräfte dieses Instrument nutzen und an die Bedarfe „ihrer“ Jugendlichen anpassen? Welche Rahmenbedingungen sind notwendig?
- Was können die Migrantenselbstorganisationen im Bildungsbereich tun?
- Welche Instrumente sind notwendig?
- Was ist interkulturelle Handlungskompetenz?
- Welche Methoden und Instrumente gibt es für den Umgang mit Menschen mit Migrationshintergrund?

Im *ersten Teil* des Handbuchs steht methodisches Vorgehen im Vordergrund. Es geht um die didaktische Umsetzung in der Arbeit mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund und um Inhalte der Moderation einer Veranstaltung für diese Zielgruppe (Schwerpunkt: ihre altersspezifischen Entwicklungsphasen und Bedarfe).

Im *zweiten Teil* finden sich Methoden und Instrumente im Umgang mit Teilnehmenden mit Migrationshintergrund.

Der *dritte Teil* enthält ausgewählte Materialien zur Berufswahlorientierung.

Das Handbuch ist erhältlich beim Verein Stadtteil-Schule zum Preis von 25,– Euro. Es ist vornehmlich gedacht für Multiplikatoren, Beratungspersonal, Trainerinnen und Trainer sowie Fachkräfte der sozialen Einrichtungen und Migrantenselbstorganisationen, die bereits aktiv für Jugendliche im Übergang Schule – Beruf tätig sind.

LernDO! – leben, lernen und arbeiten in Dortmund

Kontakt:

Ümit Kosan

Stadtteil-Schule e.V. Dortmund

Oesterholzstraße 120

44145 Dortmund

Tel.: 0231 / 2866256

ukosan@stadtteil-schule.de

www.lerndo.de

Beratung zur Integration benachteiligter Jugendlicher in Ausbildung und Beruf

Handbuch

ORIENT bietet eine geschlossene Förderkette im Übergang von der Schule in den Beruf insbesondere für benachteiligte Jugendliche.

Die zwei zentralen Leistungen der Methode sind die persönliche Begleitung und Beratung der Schüler und Schülerinnen durch sozialpädagogische Fachkräfte mit dem Schwerpunkt Berufswahl und Berufsorientierung und das berufsausbildungsvorbereitende Jahrespraktikum zur Erlangung der Ausbildungsreife, unterstützt durch zertifizierbare Qualifikationsbausteine gemäß § 50 BBiG und BAVBVO.

Die Methode ORIENT wird als Handbuch „Brücke zum Beruf“ und als Beratungsdienstleistung vermarktet.

Das Handbuch beschreibt ORIENT als regelgeleitete Grundlage zum Transfer benachteiligter Jugendlicher von der Schule in den Beruf, die überprüfbare Ergebnisse liefern soll.

Die Beratung wird als Dienstleistung angeboten, um in einer konkreten Region und mit Projektträgern kommunaler Institutionen auf Basis der Methode ORIENT ein Feinkonzept zur Überleitung benachteiligter Jugendlicher von der Schule in den Beruf zu entwickeln und einzuführen

Kundengruppen sind Jugendliche, Schulen, Unternehmen und öffentliche Institutionen.

Die Schulen erhalten durch die Produkte Unterstützung beim Auftrag, ausbildungsreife Jugendliche in die Berufswelt zu entlassen.

Unternehmen können durch das Jahrespraktikum potenzielle Auszubildende kennenlernen und ihre gesellschaftliche Verantwortung für Ausbildung und Beschäftigung zeigen.

Öffentliche Institutionen wie Jugendamt, Sozialamt und Agentur für Arbeit erhalten organisatorische und finanzielle Entlastung durch Wegfall von Unterstützungsleistungen für weniger oder entfallende Integrationsmaßnahmen.

Das Handbuch ist kostenlos unter der folgenden Adresse erhältlich.

Lernende Region Münster/ Münsterland

Kontakt:

Bernd-Jürgen May
BASF Coatings AG /
Initiative für Beschäftigung Westfalen
Glasuritstraße 1
48165 Münster
Tel.: 02501 / 14-2562
bernd-juergen.may@basf.com
www.lernende-region-muenster.de

Sprachförderung von Auszubildenden und Kindern mit Migrationshintergrund

Konzept und Materialien

Das Projekt SPRUNG will die Sprachförderung von Auszubildenden und Schülerinnen und Schülern vor allem an den Berufskollegs verbessern. Ausgehend vom Bildungsgang „Erzieher/in“ wurde ein Konzept entwickelt, das anschließend auf andere gewerbliche und kaufmännische Bildungsgänge transferiert wurde.

Das Konzept wurde entwickelt und umgesetzt von der EU-Geschäftsstelle Wirtschaft und Berufsbildung, der Bezirksregierung Detmold, den Berufskollegs aus dem Regierungsbezirk Detmold, den Kindertagesstätten, der Universität Bielefeld, den Kreisen Herford und Minden-Lübbecke und weiteren strategischen Partnern, die überwiegend auch weiterhin zusammenarbeiten.

Eine vom Kreis Herford eingestellte Fachkraft für Deutsch als Zweitsprache ist zuständig für die weitere Verankerung des Sprachförderkonzeptes an den Berufskollegs und die Entwicklung eines Konzeptes für eine durchgängige Sprachförderung mit dem Regionalen Bildungsbüro.

Ab Juni 2007 wird im Regierungsbezirk Detmold eine einjährige Lehrerfortbildung „Deutsch als Zweitsprache“ durchgeführt.

Produkte:

- Interviewleitfaden für Eingangsgesprächen
- Konzept und Materialien für Sprachförderkurse

- Lehrerfortbildung „Fachunterricht ist auch Deutschunterricht“
- Workshop „Sprachförderung durch Theaterarbeit“
- Workshop „Gott hat viele Namen“ (Interkulturelle Erziehung)
- Systemische Rahmenbedingungen, Konzept „Coaching für Lehrkräfte“, Beratung vor Ort

Die Produkte sind entweder herunterzuladen unter www.regionet-owl.de/home/index,id,1047.html oder über die EU-Geschäftsstelle gegen eine geringe Gebühr erhältlich.

Regionet OWL

Kontakt:

Annegret Deimel

EU-Geschäftsstelle Wirtschaft und Berufsbildung

Bezirksregierung Detmold

32760 Detmold

Waldweg 20

Tel.: 05231 / 714512

deimel.eu-gwb-brdt@t-online.de

www.eu-gwb.brdet.nrw.de

www.regionet-owl.de

2. Weiterbildung

Ratgeber für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus der Migranten- und Aussiedlerarbeit

Broschüre

Der Ratgeber bietet Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus der Migrantenarbeit Orientierung im „Dschungel“ der Projekte und Institutionen. Er bezieht sich weitestgehend auf den regionalen Raum Ostwestfalen-Lippe. In dieser Broschüre sind eine Reihe von Projekten und guten Beispielen aus OWL zusammengestellt, die zeigen, wie vielfältig und interessant hier gearbeitet wird. Es werden Beispiele guter Praxis aus Einzelprojekten, RegioNet-Teilprojekten und Großnetzwerken vorgestellt.

Der Ratgeber will dabei unterstützen, für Migrantinnen und Migranten die Zugangsvoraussetzungen zur Bildung zu verbessern. Er zeigt Wege auf, wie sprachliche Barrieren abgebaut werden können und wie interkulturelles Lernen in der Bildung realisiert werden kann.

Im Teil „Wo gibt es was?“ sind migrations- und integrationsrelevante Adressen und Ansprechpersonen zusammengestellt.

Der Ratgeber wurde im Rahmen des Projekts RegioNet OWL im Teilprojekt „Integration durch interkulturelle Kompetenz“ erarbeitet. In diesem Teilprojekt haben fünf Institutionen zusammengearbeitet: die Deutsche Angestellten-Akademie (DAA) OWL, das AKE-Bildungswerk in Vlotho, die Heimvolkshochschule St. Hedwigshaus in Oerlinghausen, der Verein BAJ in Bielefeld und die Volkshochschule der Stadt Bielefeld.

Download unter www.regionet-owl.de/interkulturelle-kompetenz

RegioNet OWL

Kontakt:

Dr. Martina Wennemann

Deutsche Angestellten-Akademie OWL

Prinzenstraße 12

33602 Bielefeld

Tel.: 0521 / 52007-0

martina.wennemann@daa-bw.de

www.regionet-owl.de

Förderung interkultureller Kompetenzen

Konzept

Die Trainings tragen dazu bei, die interkulturellen Kompetenzen von Beschäftigten zu stärken. Missverständnisse zwischen den Angehörigen unterschiedlicher Kulturen werden geklärt und tolerante Verhaltensweisen erprobt.

Ziele:

Ziele sind die Vermittlung von fundierten Kenntnissen über andere Kulturen, das Einüben eines Perspektivenwechsels, das Erkennen und Überwinden von Ethnozentismus, das Reflektieren von Situationen des interkulturellen Umgangs, die Anregung von Einstellungs- und Wertbildungsprozessen.

Produkte sind:

- Workshops zum Kennenlernen interkultureller Zusammenhänge (anderer Kulturen) und zur Verbesserung des gegenseitigen Verständnisses (Umfang: 3–4 Stunden)
- Seminare für Berufsgruppen, die mit Menschen unterschiedlicher Herkunft zu tun haben (Umfang: ein- bis zweitägig)
- Argumentationstrainings zur Stärkung der Argumentations- und Durchsetzungsfähigkeit im Umgang mit fremdenfeindlichen Einstellungen im beruflichen oder privaten Alltag (eintägig)

Mögliche Kunden sind Beschäftigte und Führungskräfte in Verwaltung, Unternehmen und Schulen.

Diese Trainings fördern das Verständnis für kulturelle Unterschiede und die Fähigkeit eines konstruktiven Umgangs mit ihnen (ein Aspekt des Diversity-Managements). Die Kooperationsbereitschaft und Motivation einer unterschiedlich zusammengesetzten Belegschaft wird angeregt, der tolerante Umgang mit Migrantinnen und Migranten erleichtert.

Lernende Region Münster/Münsterland

Kontakt:

Dr. Susanne Eichler

Stadt Münster

Amt für Schule und Weiterbildung/Volkshochschule

Aegidiemarkt 3

48143 Münster

Tel.: 0251 / 4924311

EichlerS@stadt-muenster.de

www.lernende-region-muenster.de

Interkulturelle Kommunikation als Handlungskompetenz

Seminarkonzept und Materialien

In diesem Seminar lernen Umschüler/innen in Pflege- und kaufmännischen Berufen, konkrete Kommunikations- und Konfliktsituationen im beruflichen Alltag konstruktiv zu gestalten

Das Seminar beginnt mit der theoretischen Vermittlung kommunikationsstruktureller Inhalte. Vor diesem Hintergrund werden später authentische Kommunikationssituationen beschrieben und analysiert. Das Seminar zeichnet sich aus durch viele praktische Übungen, um jedem Teilnehmer und jeder Teilnehmerin Trainingsmöglichkeiten zu eröffnen.

Im gesamten Seminarverlauf wird begleitend Interkulturalität thematisiert. Grundlage dieser Auseinandersetzung sind die persönlichen fremdkulturellen Erfahrungen der Teilnehmenden. Mit metaplantechnischen Methoden halten die Teilnehmenden für sie selbst relevante interkulturelle Aspekte fest. Die interkulturellen „Blitzlichter“ werden dokumentiert, systematisiert und mit den kommunikationspsychologischen Inhalten in Beziehung gesetzt. Damit ist der Grundstein für eine interkulturelle Kommunikationskompetenz gelegt.

Im Seminar werden kommunikationspsychologische theoretische Ansätze vermittelt. Hieraus leiten sich konkrete Handlungsstrategien ab, die an einer Vielzahl von berufsrelevanten Beispielen anschaulich gemacht, geübt und überprüft werden.

Seminarinhalte:

- Modell der zwischenmenschlichen Kommunikation
- Kommunikationsstörungen
- Konkrete Kommunikations- und Konfliktsituationen im beruflichen Alltag in der Altenpflege und in kaufmännischen Berufen
- Systematisierung der im Seminarverlauf erfolgten interkulturellen Reflexionen

Geeignet für den Einsatz in multikulturell zusammengesetzten Bildungsgruppen

Download des Konzepts unter www.regionet-owl.de/interkulturelle-kompetenz

RegioNet OWL

Kontakt:

Dr. Martina Wennemann

Deutsche Angestellten-Akademie OWL

Prinzenstraße 12

33602 Bielefeld

Tel.: 0521 / 52007-0

martina.wennemann@daa-bw.de

www.regionet-owl.de

Interkulturelle Kompetenz in der Berufs- und Lebenswelt

Seminarkonzept und Materialien

In diesem Seminar sollen Teilnehmende mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund ihre kulturelle Kompetenz erkennen, erweitern und die Möglichkeiten zum Einsatz im Wohn- und Arbeitsumfeld erfahren.

Jeder Mensch bringt für die Lösung seiner Probleme eigenes Wissen und Können mit. Um mit „anderen“ – „Fremden“ den Lebensalltag zu gestalten, ist es hilfreich, das andere kennen- und verstehen zu lernen. Dabei soll es nicht darum gehen, aus dem Anderssein ein Gleichsein zu machen. Die Fremdeitskompetenz soll jedem Einzelnen den Zugang zu den komplexen Lebenswirklichkeiten im interkulturellen Kontext ermöglichen.

In Anlehnung an die Methode der Zukunftswerkstatt setzt das Lernen bei dem Erleben und der Lebenswirklichkeit der einzelnen Teilnehmenden an.

Seminarinhalte:

- Unterschiedlichkeit benennen und akzeptieren
- Die eigene Kompetenz und die der anderen benennen und kennenlernen
- Eigene Wünsche und Vorstellungen an die Gestaltung des Lebens- und Arbeitsumfeldes benennen
- Ideen für die gemeinsame Gestaltung entwickeln
- Ein gemeinsames Projekt entwickeln und die Durchführung planen
- Darstellung und Präsentation dieses geplanten Projektes

Geeignet für den Einsatz in multikulturell zusammengesetzten Bildungsgruppen

Download unter www.regionet-owl.de/interkulturelle-kompetenz

RegioNet OWL

Kontakt:

Dr. Martina Wennemann

Deutsche Angestellten-Akademie OWL

Prinzenstraße 12

33602 Bielefeld

Tel.: 0521 / 52007-0

martina.wennemann@daa-bw.de

www.regionet-owl.de

Dein Weg – Miteinander lernen, den eigenen Weg zu finden

Seminarkonzept

Das Seminar richtet sich an Frauen und Männer mit und ohne Migrationshintergrund, die sich in einer Lebensphase der beruflichen und persönlichen Neuorientierung befinden.

Im Rahmen eines zweieinhalbtägigen Seminars mit 16 Unterrichtsstunden erhalten die Teilnehmenden die Gelegenheit, in Übungen und Rollenspielen Selbstsicherheit zu gewinnen und das eigene Selbstbewusstsein zu stärken, Vorurteile abzubauen, Toleranz, Akzeptanz und die Wertschätzung von anderen/Fremden einzuüben, typische Geschlechterrollen und Klischees aufzubrechen und für sich selbst berufliche und persönliche Ziele zu entwickeln.

Selbstbewusstsein, Toleranz und Achtsamkeit im Umgang mit anderen lassen sich nur unzureichend durch Wissensvermittlung über Texte und Vorträge ausbilden. Wichtig ist eigenes Erleben, konkrete gemeinsame Erfahrung. Im Vordergrund des Seminars steht die personale Vermittlung, denn soziales Lernen ist vor allem Motivations- und Vertrauenssache. Das emotionale Lernen hat Vorrang vor dem kognitiven. Im Mittelpunkt stehen deshalb Begegnungen zwischen Menschen unterschiedlicher gesellschaftlicher und kultureller Herkunft, die sich ihre Biografien erzählen und den Perspektivenwechsel üben.

Seminarinhalte:

- Auseinandersetzung mit sich und der Umwelt
- Die eigenen Kompetenzen (Sprache, Erfahrungen, Kultur, Religion)
- Vorurteile und Abbau von Vorurteilen, Leben von Menschen fremder Herkunft kennenlernen
- Geschlechterrollen mit Blick auf kulturelle Herkunft, Religion und Wandel der Geschlechterverhältnisse in der Bundesrepublik

Das Seminar ist geeignet für den Einsatz in multikulturell zusammengesetzten Bildungsgruppen.

Download des Konzepts unter www.regionet-owl.de/interkulturelle-kompetenz

Regionet OWL

Kontakt:

Dr. Martina Wennemann

Deutsche Angestellten-Akademie OWL

Prinzenstraße 12

33602 Bielefeld

Tel.: 0521 / 52007-0

martina.wennemann@daa-bw.de

www.regionet-owl.de

Fit für den Dialog – Konfliktmanagement mit interkulturellen Gruppen

Seminarkonzept

In diesem 2,5-tägigen Seminar sollen Teilnehmende mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund ihre Kompetenzen für die Bearbeitung von Konflikten verbessern und ein breiteres Verhaltensrepertoire erwerben. Wenn die Kultur wesentlich den Konflikt oder den Konfliktverlauf beeinflusst oder prägt und der Prozess mit angemessenen Kenntnissen und Methoden gestaltet wird, dann sprechen wir von interkultureller Mediation oder Konfliktbearbeitung. Unter Kultur verstehen wir die durch Gruppenzugehörigkeit geprägten und übernommenen Verhaltensweisen, Werte, Haltungen und Glaubenssätze.

Es wird teilnehmer- und handlungsorientiert gearbeitet, das heißt, dass die Fähigkeiten und Bedürfnisse der Teilnehmenden bei der Gestaltung und Auswahl der zu bearbeitenden Schwerpunkte im Vordergrund stehen. Die Möglichkeit interkulturellen Lernens ist bei kurzzeitpädagogischen Maßnahmen begrenzt. Gerade aus diesem Grund bietet ein handlungsorientiertes Konzept, also mit „Haut und Haaren“ dabei zu sein, eine sehr effektive Lernmöglichkeit.

Wie die meisten Verfahren der Konfliktbearbeitung beruht auch das Konzept für dieses Seminar auf der Erkenntnis, dass Konflikte nicht vermieden werden können. Konstruktiv ausgetragen sind sie etwas Positives, weil häufig erst ein Konflikt allen Betroffenen deutlich macht, dass es unterschiedliche Interessen gibt, die sich in ihrer Befriedung gegenseitig ausschließen können

und eine Chance auf Veränderung und Verbesserung bereithalten.

Seminarinhalte:

- Einführungsübungen
- Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Sensibilisierung
- Konfliktlösungsstrategien entwickeln

Das Seminar eignet sich für den Einsatz in multikulturell zusammengesetzten Gruppen.

Download des Konzeptes unter www.regionet-owl.de/interkulturelle-kompetenz

RegioNet OWL

Kontakt:

Dr. Martina Wennemann

Deutsche Angestellten-Akademie OWL

Prinzenstraße 12

33602 Bielefeld

Tel.: 0521 / 52007-0

martina.wennemann@daa-bw.de

www.regionet-owl.de

Fachsprachlicher Förderunterricht in Pflegeumschulungen

Konzept und Materialien

Die sprachlichen Anforderungen an Altenpflegerinnen/Altenpfleger sind sowohl in der Alltagskommunikation mit Kunden als auch fachsprachlich hoch. Deutsche Pflegekräfte pflegen Menschen mit Migrationshintergrund, Pflegerinnen und Pfleger mit Migrationshintergrund pflegen deutsche Kunden. Zur Vorbereitung auf diese Herausforderungen wurde ein Curriculum zur fachsprachlichen Förderung in Pflegeumschulungen entwickelt.

Der Förderunterricht unterstützt die Teilnehmenden praxisnah bei der (fach-)sprachlichen Vorbereitung auf die Ausübung des Altenpflegeberufes in Deutschland. Der Aufbau kommunikativer Kompetenzen verhilft zu mehr Sicherheit im Berufsalltag und fördert die Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Lernziele sind zum einen die Vertiefung und Erweiterung der bereits vorhandenen Sprachkenntnisse im Hinblick auf das im Arbeitsprozess benötigte Vokabular. Zum anderen trainieren die Teilnehmenden die für den Pflegeberuf spezifischen Gesprächssituationen, um sich adäquat verhalten zu können. Der Leitidee eines kommunikativen Unterrichts verpflichtet, erfolgt die Vermittlung und die Aneignung handlungsorientierter Kompetenzen durch praktisch und kommunikativ angelegte Übungen wie Rollen- oder Simulationsspiele. Ausgangspunkt sind von den Teilnehmenden selbst erlebte problembehaftete Situationen. Die ausgewählten Texte und Übungen fordern die Teilnehmenden zur kreativen Auseinandersetzung mit den Inhalten und der Sprache heraus. Selbstständiges

Lernen im und außerhalb des Unterrichts wird angeregt. Der Förderunterricht beginnt mit einer Befragung der Teilnehmenden zur Ermittlung der individuellen und kulturellen Hintergründe bzw. der Vorstellungen vom und der Einstellungen zum Alter(n). Der Beruf der Altenpflegerin/des Altenpflegers und die Grundhaltung gegenüber den Klienten werden thematisiert. Darüber hinaus gibt es folgende Inhalte:

- Simulation von Gesprächen zwischen Klienten und Pflegenden
- Adäquates Verhalten am Telefon
- Training fachspezifischer Begriffe aus dem Pflegebereich
- Umgang mit der Pflegedokumentation

Download des Konzepts unter www.regionet-owl.de/interkulturelle-kompetenz

Regionet OWL

Kontakt:

Dr. Martina Wennemann

Deutsche Angestellten-Akademie OWL

Prinzenstraße 12

33602 Bielefeld

Tel.: 0521 / 52007-0

martina.wennemann@daa-bw.de

www.regionet-owl.de

Fachsprachlicher Förderunterricht „Wirtschaft und Verwaltung“

Konzept und Materialien

Das Modul richtet sich an junge Frauen zwischen 18 und 25 Jahren, die eine Ausbildung oder einen Arbeitsplatz in kaufmännischen oder Verwaltungsberufen anstreben. Die Teilnehmerinnen verfügen in der Regel über die Fachoberschulreife und über Deutschkenntnisse auf dem Niveau der Mittelstufe. Sie haben Grundkenntnisse über wirtschaftliche und kaufmännische Zusammenhänge.

Der Förderunterricht unterstützt die Teilnehmerinnen bei der fachsprachlichen Vorbereitung auf einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz in kaufmännischen oder Verwaltungsberufen. Das Modul geht jedoch über die reine Spracharbeit hinaus, indem unterschiedlichste Zusammenhänge des Wirtschaftslebens beleuchtet und reflektiert werden: Die praxisnahe Auseinandersetzung mit Tätigkeitsfeldern der oben genannten Berufsbereiche verhilft zu der im Berufsalltag unabdingbaren fachsprachlichen Kompetenz.

Die Konzeption des Unterrichts ist informations- und handlungsbezogen. Fachlicher und sprachlicher Input erfolgt durch Unterrichtsmaterialien wie Texte, Grafiken, Tabellen, Videosequenzen und Audiotexte mit den jeweiligen spezifischen Redemitteln. Vermittelt bzw. erarbeitet wird dieses in den bekannten Sozialformen des Lernens (Plenum, Einzelarbeit, Kleingruppenarbeit, Gruppenarbeit). Die Teilnehmerinnen erwerben Handlungskompetenzen sowie Techniken für berufsrelevante mündliche und schriftliche Kommunikation (Telefona-

te, Kundengespräche, Umgang mit Beschwerden, Verfassen von Angeboten, Reaktion auf Angebote etc.).

Unterrichtsschwerpunkte:

- Berufe und Tätigkeitsbereiche
- Unternehmensprofile
- Auftragsabwicklung
- Vertrieb
- Deutsche Wirtschaft: nationale und internationale Zusammenhänge

Geeignet für den Einsatz in multikulturell zusammengesetzten Bildungsgruppen

Download des Konzepts unter www.regionet-owl.de/interkulturelle-kompetenz

RegioNet OWL

Kontakt:

Dr. Martina Wennemann
Deutsche Angestellten-Akademie OWL
Prinzenstraße 12
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 / 52007-0
martina.wennemann@daa-bw.de
www.regionet-owl.de

Integration von Eltern mit Migrationshintergrund

Konzept und Materialien

Im Rahmen des Projektes „SPRINT – Projektbüro für Sprache und Integration“ des Fördervereins der Volkshochschule Detmold wurde ein Konzept zur Förderung der Integration von Eltern und Kindern mit Migrationshintergrund im Sinne einer integrativen Stadtteilarbeit entwickelt.

Inhalte des Konzepts:

- Zielgruppenadressierung und -ansprache
- Sprachberatung und Bedarfsermittlung
- Entwicklung und Durchführung von Sprachfördermaßnahmen für Eltern mit Migrationshintergrund auf drei Niveaustufen:
 - Alphabetisierung
 - Anfängerwissen
 - Aufbauwissen
- Curricula für die drei Niveaustufen mit dokumentierten Lehrplänen und Leitfäden
- Entwicklung und Durchführung von Sprachfördermaßnahmen für Kinder gemeinsam mit ihren Eltern „Spielerisch Deutsch lernen“
- Informationsveranstaltungen zum Bildungs-, Arbeits-, Sozial- und Gesundheitssystem in Deutschland
- Sozialpädagogische Betreuung und Beratung der Zielgruppe im Rahmen fester Sprechstundenzeiten
- Hilfestellung bei Bewerbungen
- Interkulturelle Veranstaltungen

Die Ergebnisse sind in Form von Erfahrungsberichten der Sprachfördermaßnahmen, der Zielgruppenadressierung und -ansprache, der Bedarfsermittlung und der sozialpädagogischen Arbeit und Handlungsfelder dokumentiert.

Für die drei Niveaustufen Alphabetisierung, Anfänger- und Aufbaustufe wurden Curricula in Form von Lehrplänen und Leitfäden veröffentlicht.

Ein Großteil der Materialien wurde ins Internet zum Herunterladen eingestellt, die restlichen Materialien können über das Projekt SPRINT z.T. gegen eine Gebühr angefordert werden.

Informationen: www.regionet-owl.de/home/index,id,274.html

Regionet OWL

Kontakt:

Bärbel Klöckner
 Projektbüro SPRINT
 Fritz-Reuter Straße 17
 32756 Detmold
 Tel.: 05231 / 307131
projektbuero.sprint@arcor.de
www.regionet-owl.de

Niederländisch für Euregio-Bewohner

Werkbuch

„Kaat wil geen koffie drinken.“ – Richtig oder falsch? Dass Holländer keinen Kaffee trinken, ist falsch, ob der Satz richtig gebildet wurde, müssen die Nutzer des Sprachbuches „Niederländisch für Euregio-Bewohner“ herausfinden. Rund zwei Jahre Arbeit stecken in dem Band, den das Theodor-Brauer-Haus in Kleve in Zusammenarbeit mit zwei Partnern aus den Niederlanden im Rahmen der Lernenden EU-Region Niederrhein erarbeitet hat. Schritt für Schritt, Kapitel für Kapitel haben sich die Partner darangemacht, eine praxistaugliche Version zu erarbeiten, mit der sich jeder, der beruflich in den Niederlanden zu tun hat, sprachlich orientieren kann. Dabei wurden die einzelnen Module von Selbstlernern in verschiedenen Klassen des Berufskollegs in Kleve erprobt und anschließend evaluiert. Hinzu kamen Praxis-tests, etwa bei einem Besuch mit Stadtrallye einer Gruppe vom Theodor-Brauer-Haus beim niederländischen Partner, der Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.

Das Werkbuch gliedert sich in 40 Lektionen aus den Handlungsfeldern Alltag, Arbeit, Freizeit sowie Transport und Verkehr. Damit es nicht nur aus trockenen Vokabelübungen besteht, ist der dickleibige Ordner (400 Seiten plus Anhang) mit vielfältigem Material, Beispielen, Lernspielen, Rätseln, Zeitungsausschnitten usw. ausgestattet. Im Anhang finden sich ein Vokabelverzeichnis, kopierfähige Printmaterialien und insgesamt vier CDs mit einer digitalen Form des Kurses und passendem Tonmaterial, eine CD „Niederlande im Unterricht“ vom Zentrum der Niederlande-Studien der

Universität Münster und eine vom ROC Nijmegen und der Euregio Rhein-Waal entwickelte CD mit umfangreichen Materialien über die Betriebssituation auf beiden Seiten der Grenze.

Bezug:

Das Werkbuch kann über das Internet abgerufen werden (www.werkbuch-nl.de) oder bestellt werden:

Printversion: 30,- Euro

Originalversion: 10,- Euro

Audio-CDs: 15,- Euro

Lernende EU-Region Niederrhein

Kontakt:

Peter Schönrock

Theodor-Brauer-Haus

Berufsbildungszentrum Kleve e.V.

Briener Straße 22

47533 Kleve

Tel.: 02821 / 993-0

Fax: 02821 / 933-45

peter.schoenrock@tbh-kleve.de

www.tbh-kleve.de

Freiwillig engagiert – Selbstbestimmtes Lernen im bürgerschaftlichen Engagement

Konzept

Für das freiwillige Engagement bietet das Netzwerk AMPEL ehrenamtlich arbeitenden Frauen und Männern in der Altenhilfe und Pflege gezielte Aus- und Weiterbildungen.

„Was darf ich als Ehrenamtliche/r tun und wann sollte ich einen Fachdienst einschalten? Wohin kann ich mich in schwierigen Situationen oder bei rechtlichen Fragen wenden? Wie verhalte ich mich in Akutsituationen?“ Diese und andere Fragen greift das AMPEL-Team „Freiwillig engagiert“ auf. Es stellt in Kooperation mit verschiedenen Bildungsträgern des Kreises Borken bedarfsgerechte Bildungsreihen zusammen. Bei der Konzeption der Weiterbildungsbausteine wird besonders auf eine zielgruppengerechte Umsetzung geachtet.

Seit dem Frühjahr 2004 wurden Bildungsreihen in Ahaus, Gronau und Borken und Bocholt mit je fünf Modulen angeboten zu Themen wie:

- Ehrenamtliche unterstützen ältere Menschen – Möglichkeiten und Grenzen
- Infoveranstaltungen des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen
- Erste-Hilfe-Maßnahmen mit besonderem Blick auf ältere Menschen
- Diskussionsforum mit dem Hausarzt
- Zwischen den Generationen – Wie redest du mit mir? Kommunikation mit älteren Menschen
- Demenz – wenn Alltag zum Rätsel wird!
- Sterben, ein Teil des Lebens (?)

- Graue Haare – buntes Leben (Altersbilder und -rollen verändern sich)

Diese oder ähnliche Veranstaltungen können auch in weiteren Städten und Gemeinden des Kreises Borken durchgeführt werden. Die Konzeption des Bildungsangebotes wird jeweils an die Bedürfnisse der vor Ort tätigen ehrenamtlichen Frauen und Männer angepasst und mit den Bildungsanbietern vor Ort durchgeführt. Weitere Angebote können auf Anfrage für Gruppen zusammengestellt werden. Der Kreis Borken unterstützt die Umsetzung und fördert die Kooperationen der Bildungsträger. Informationen zu den unterschiedlichen Angeboten finden sich auch unter www.bildung-kreis-borken.de im Bereich „Freiwillig engagiert“.

Netzwerk AMPEL

Kontakt:

Christel Büning
DRK-Soziale Arbeit und Bildung gGmbH
Arbeitsmarktliche Programme
Forum Freiwillig Engagiert
Büro: Burloer Straße 3a, 46325 Borken
Postanschrift: Am Kuhm 36, 46325 Borken
Tel.: 02861 / 8029-317
Fax: 02861 / 80 29-301
ch.buening@kv-borken.drk.de
www.kv-borken.drk.de

KEBE-Kompetenznetz: Engagement ermöglichen, Vernetzung stärken

Internetplattform

KEBE – Kompetenzentwicklung für bürgerschaftliches Engagement – hat ein Kompetenznetz initiiert, das die regionale Zusammenarbeit und den Austausch fördern und mehr Transparenz herstellen möchte. Hierzu ist eine Internetplattform entwickelt worden.

Ziel der Plattform www.kebe.net ist es,

- bereichsübergreifend Institutionen, Vereine und freiwillig Engagierte miteinander zu vernetzen,
- in unterschiedlichen Bereichen des bürgerschaftlichen Engagements mehr Transparenz zu schaffen,
- Orientierung zu bieten und den Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen Engagierten zu fördern.

Dazu stellt KEBE auf seiner Plattform unterschiedliche Elemente zur Verfügung.

- Die *Vereins- und ExpertInnendatenbank* offeriert allen Vereinen und Initiativen sowie Expertinnen und Experten aus den verschiedenen Feldern des bürgerschaftlichen Engagements die Möglichkeit, sich darzustellen.
- Die *Info-Börse OWL* liefert einen Überblick über aktuelle Informationen zum Thema und hat die Funktion einer unabhängigen Nachrichtenbörse.
- Das *Forum* bietet allen Interessierten und freiwillig Engagierten die Möglichkeit zur Kommunikation und zum Erfahrungsaustausch.

- Der *Veranstaltungskalender* präsentiert auf einen Blick Veranstaltungen im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements.
- Die *Weiterbildungssuche* bietet institutionenübergreifend eine Weiterbildungsdatenbank, in der regional-spezifisch Kurse und Seminare zu bürgerschaftlichem Engagement recherchiert werden können.
- Die *Mediensuche* offeriert eine Linksammlung der regionalen Bibliotheken, Radio- und Fernsehsender, Online-Portale sowie Zeitungen und ermöglicht einen schnellen Überblick über lokale und regionale Medien, ohne Suchmaschinen bemühen zu müssen.

RegioNet OWL

Kontakt:

Karin Freese
KEBE GesundheitsAkademie e.V.
Breite Straße 8
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 / 133562
info@kebe.net
www.kebe.net

Fritz Heinecke
Paritätisches Bildungswerk NRW
Stapenhorststraße 5
33615 Bielefeld
Tel.: 0521 / 96400668
fritz.heinecke@paritaet-nrw.org

KEBE – Qualifizierung für bürgerschaftliches Engagement

Fortbildungsreihe

Wer sich freiwillig engagiert, möchte seine Aufgabe so kompetent und qualifiziert wie möglich machen. Die im Beruf und Alltag gesammelten Erfahrungen lassen sich jedoch oft nicht eins zu eins auf die Arbeitsfelder übertragen, in denen ehrenamtliche Arbeit geleistet wird, oder müssen ergänzt werden um spezielles Know-how.

Das Paritätische Bildungswerk NRW hat in Zusammenarbeit mit verschiedenen Vereinen und Bildungsträgern in NRW einen Kurs zur Qualifizierung für bürgerschaftliches Engagement entwickelt und in verschiedenen Orten erprobt.

Zielgruppe sind Personen, die sich in Vereinen, Selbsthilfegruppen und Initiativen besonders in neueren Handlungsfeldern der Freiwilligenarbeit engagieren: z. B. Umweltschutz, Gesundheits- und Frauenprojekte, Selbsthilfegruppen.

Der Kurs umfasst insgesamt 100 Unterrichtsstunden und wird in vier – auch einzeln buchbaren – Modulen angeboten. Teilnehmende, die alle Module absolviert haben, erhalten ein Zertifikat der Paritätischen Akademie.

Modul „Soziale Kompetenz“: Sich begegnen und auseinandersetzen – sich verständigen und gemeinsam handeln
Freiwillig Engagierte haben viel Kontakt mit Menschen. Je angenehmer die Begegnungen sind, umso mehr können sie gemeinsam gestalten und bewegen. Aber wer

kennt nicht Kommunikationssituationen, in denen aus Missverständnissen Spannungen und Konflikte werden, die unnötige Energie rauben? Meist können sie überwunden werden, wenn sich die Beteiligten ihre Interessen und Gefühle bewusst machen und sich darüber miteinander austauschen. Nach einer Einführung in die Grundlagen der Kommunikation werden förderliche und entspannende Kommunikationsstile ausprobiert. So können die Teilnehmenden ihre Fähigkeiten weiter entfalten, sich bewusster mitzuteilen und sich konstruktiver auseinanderzusetzen. Kosten: 160,- Euro

Modul „Medienkompetenz“: Tue Gutes und berichte darüber ... Öffentlichkeitsarbeit für Vereine und Engagierte
Schwerpunkt ist eine wirkungsvolle Öffentlichkeitsarbeit: Gestaltung guter Werbung, Umgang mit der Presse, Entwicklung eines Flyers und die neuen Möglichkeiten des Internets. Die Erarbeitung von Grundwissen wird ergänzt durch kleine Praxisprojekte, in denen die verschiedenen Methoden der Öffentlichkeitsarbeit angewendet werden können. Dabei unterstützen Expertinnen und Experten aus Journalismus und Design. Es werden Grundkenntnisse in den Bereichen Textverarbeitung, E-Mail, Internet vorausgesetzt, denn es wird abwechselnd in Präsenz- und Online-Lernphasen gearbeitet. Dafür sollten die Teilnehmenden über eine E-Mail-Adresse und einen Internetzugang verfügen. Das Lernen über das Internet ermöglicht es, bei einem Gesamtlernstoff für ca. 36 Stunden mit 18 Stunden Präsenzzeit auszukommen. Kosten: 160,- Euro

Modul „Organisatorische Kompetenz“: Gemeinsam Ziele erreichen – Zusammenarbeit und Organisation in Gruppen und Vereinen

Wer sich freiwillig in Gruppen und Vereinen engagiert, möchte mitreden und mitgestalten können, wenn Aktionen, Veranstaltungen oder Arbeitsschwerpunkte geplant werden. Engagement und fruchtbare Zusammenarbeit gedeihen auf der Basis einer Haltung, die von gegenseitiger Akzeptanz und Wertschätzung getragen ist. Der Prozess des gemeinsamen Organisierens kann durch Anwendung von Moderationstechniken wirksam gefördert werden. Der Lernprozess beginnt mit einem Training in Moderation. Weiterhin werden Fragen aus dem Vereins-, Haftungs-, Steuer- und Spendenrecht behandelt sowie Lösungsmöglichkeiten für ausgewählte Organisationsfragen vorgestellt. Kosten: 160,- Euro

Modul „Arbeitsfelder und Rahmenbedingen“: Aktiv werden – gemeinsam handeln

Dieses Modul vermittelt einen Überblick über die Themen Beteiligung und Geschlecht, Gesundheitsförderung und Umwelt sowie über Handlungsfelder und lokale Gegebenheiten in diesen Bereichen des bürgerchaftlichen Engagements.

Ziel des Kurses ist es, Beteiligungsmöglichkeiten bei kommunalen gesundheits- und umweltpolitischen Entscheidungen zu beschreiben, Wechselwirkungen zwischen Umweltschutz und Gesundheitsförderung herauszuarbeiten sowie geschlechtsspezifische Sichtweisen

auf Umwelt- und Gesundheitsverhalten darzustellen.

Das Modul bietet einen Erfahrungsaustausch mit anderen Engagierten und einen Überblick über regionale Akteure, Vereine, Initiativen sowie Anregungen und Impulse für das eigene Engagement. Kosten: 90,- Euro

Für andere Bildungsträger besteht die Möglichkeit, die KEBE-Kurskonzeptionen in ihrer Region anzubieten. Ein ausführliches Handbuch sowie ausgearbeitete Kursmaterialien erleichtern die Durchführung. Darüber hinaus bietet KEBE im Sinne eines „Train the trainer“-Konzeptes eine Vorbereitung der Kursleiterinnen und -leiter an.

RegioNet OWL

Kontakt:

Karin Freese
KEBE GesundheitsAkademie e.V.
Breite Straße 8
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 / 133562
info@kebe.net
www.kebe.net

Fritz Heinecke
Paritätisches Bildungswerk NRW
Stapenhorststraße 5
33615 Bielefeld
Tel.: 0521 / 96400668
fritz.heinecke@paritaet-nrw.org

Benchmarking im Weiterbildungsbereich

Publikation

Nachdem die Methode des Benchmarking in der Wirtschaft zu den erfolgreichsten und weitverbreitetsten Instrumentarien zur Optimierung von Produkten, Dienstleistungen und Prozessen gehört, zeigt die vorliegende Publikation, wie Benchmarking konkret auf den Weiterbildungsbereich transferiert, angewendet und umgesetzt werden kann. Weiterbildungsregionen, die unter der zentralen Fragestellung „Inwieweit ist die berufliche Weiterbildung Motor des Strukturwandels?“ arbeiten, werden analysiert und miteinander verglichen, woraufhin Best Practices identifiziert und entwickelt werden. Die Benchmarkinganalyse bezieht drei vom Strukturwandel geprägte Branchen ein – Gesundheitswirtschaft, Maschinenbau und Möbelfertigung – sowie die Weiterbildungseinrichtungen in den jeweiligen Regionen.

Die Publikation stellt das Vorgehen und die Ergebnisse der internen Analyse in Ostwestfalen-Lippe (OWL) vor. Die Ergebnisse der noch laufenden externen Analyse sollen in einer Folgepublikation veröffentlicht werden.

Inhalte:

- Funktion der Weiterbildung im Strukturwandel
- Kriterien und Methodik des Benchmarking in der Weiterbildung
- Interne Analyse der beruflichen Weiterbildung in OWL
- Ergebnisse der qualitativen und quantitativen Untersuchung

Berufliche Weiterbildung als Motor des Strukturwandels:

Interne Analyse des „Bildungs-Benchmarking“ in OWL

Autoren: Andreas Bonhoff, Tanja-Vera Herking, Alexander Pauly, Volker Wittberg, Wolfgang Wittwer

ISBN: 3-937149-07-4

Kosten: 49,- Euro + Versand

RegioNet OWL

Kontakt und Bezug:

Projektbüro „Bildungs-Benchmarking“

Verena Graeser

Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung an der Universität Bielefeld e.V.

(ZWW) – Bildungs-Benchmarking

Postfach 10 01 31

33501 Bielefeld

Tel.: 0521 / 1064538

agraeser@uni-bielefeld.de

www.BildungsBenchmarking.de

Marketing für Bildungsakteure

Seminarkonzept

Lebenslanges Lernen in der Region zu bewerben und zu fördern ist das Kernziel des Vereins Lernende Region Unna. Dabei gilt es, Strukturen in der regionalen Bildungslandschaft zu schaffen, die den regionalen Bildungsmarkt für Bildungsnutzer, also für die Verbraucher, transparenter machen. Regionale Hauptziele sind hierbei:

- die Bildungsteilhabe dauerhaft zu erhöhen,
- steigende Sozialkosten zu reduzieren und Beschäftigung zu erhöhen,
- Kreativpotenziale der Bevölkerung zu steuern und
- persönliche Entwicklungsmöglichkeiten der Menschen zu verbessern.

Bürgerinnen und Bürger, aber auch staatliche Stellen erwarten dabei von den regionalen Bildungseinrichtungen wie Kindergärten, Schulen und Trägern der Erwachsenenbildung einen wesentlichen und verantwortlichen Beitrag. Um diesem Paradigmenwechsel von einer angebotsorientierten zu einer nachfrageorientierten Bildungspolitik gerecht zu werden, müssen die Bildungsanbieter ihre Unternehmensstrategien noch mehr markt- und damit auch kundenorientierter entwickeln und umsetzen. Der Verein Lernende Region Unna unterstützt deshalb mit seinen Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen – in Zusammenarbeit unter anderem mit einer regionalen Medienagentur – Bildungsträger dabei, diese Veränderungen konkret zu bewältigen, das eigene Organisationsprofil nach innen und nach außen zu schärfen, Kundenerwartungen zu erkennen und neue Kunden zu gewinnen.

Seit 2006 bietet der Verein regionalen und überregionalen Bildungseinrichtungen eine Seminarreihe „Marketing“ mit dem Schwerpunkt Öffentlichkeitsarbeit an. Vermittelt werden Kompetenzen, um aktiv eigene Kommunikationsstrategien entwickeln und umsetzen zu können. Die Themen der einzelnen Veranstaltungstage, die auch einzeln buchbar sind:

- Pressearbeit – der gute Draht zu den Medien
- Marketing-Konzepte und -Kampagnen für kleine Budgets
- Schreibwerkstatt: Presse- und andere Texte treffend formulieren
- Suchmaschinen-Optimierung/Internet-Marketing
- Fit vor Mikrofon und Kamera.

Die Teilnahmegebühr pro Seminartag: 150,- Euro, ermäßigt für Netzwerkpartner 100,- Euro.

Lernende Region Unna e.V.

Kontakt:

Elke Kieninger
mediakom – Medien- und Kommunikationsberatung
Thomas Horschler GmbH
Friedrich Ebert-Straße 19
59425 Unna
Tel.: 02303 / 2542238
e.kieninger@mediakom-unna.de
www.lernende-region-unna.de

Einführung in das Blended Learning

Konzept

Mit Einführung eines nahezu flächendeckenden Internetzugangs ergab sich schnell die Erwartung eines ebenso flächendeckenden und zeitlich unbegrenzt verfügbaren Lernangebots über das Internet. Gerade in ländlichen Regionen sollte dadurch Bildung für alle gewährleistet werden. Jedoch eignen sich bei Weitem nicht alle Bildungsinhalte für das E-Learning.

Aus diesem Grunde wurde im Bildungsnetzwerk Lernende EU-Region Niederrhein ein internetgestützter Lehrgang „Einführung in das Blended Learning – Anpassung von Lerninhalten an die Methode Blended Learning“ entwickelt.

Anhand eines Testlehrgangs werden die Elemente des Blended Learning aufgezeigt und die Strukturierung des Lehrinhaltes für einen Blended Learning-Lehrgang exemplarisch dargestellt.

1. Präsenzphase 1:

Einführung in den Blended Learning-Kurs, Erläuterung des E-Learning-Teils

2. Distanz-Phase:

Teilnehmende erarbeiten online selbstständig Kursinhalte.

3. Präsenzphase 2:

Teilnehmende kommen in einer weiteren Präsenzphase zum Feedback zusammen.

Die im Lehrgang verwendete Lernplattform „www.e-learning-klausenhof.de“ beruht auf der E-Learning-Plattform (Open Source) Moodle. Moodle eignet sich für alle lehrenden und lernenden Institutionen für den Bereich E-Learning und Blended Learning. Auf der Grundlage von Moodle wurde die Lernplattform „e-learning-klausenhof“ über Webhosting, Implementierung, Installation und Administration entwickelt und den jeweiligen Erfordernissen der Lernenden EU-Region angepasst.

www.e-learning-klausenhof.de: auf der Internetseite den Button „Gast-Login“ klicken

Lernende EU-Region Niederrhein

Kontakt:

Dr. Toni Murböck

Akademie Klausenhof gGmbH

Klausenhofstraße 100

46499 Hamminkeln

Tel.: 02852 / 89-1331

projekte@akademie-klausenhof.de

www.akademie-klausenhof.de

Gender-Mainstreaming in der Bildungswelt

Workshop

Auch Mitarbeitende in der Aus- und Weiterbildung sind dazu angehalten, in ihrer Arbeit den Gender-Mainstreaming-Ansatz zu berücksichtigen und für dessen Realisierung Sorge zu tragen. Ziele des Workshop-Konzeptes sind die Auseinandersetzung und Sensibilisierung hinsichtlich der Frage der Gleichberechtigung sowie der Stärken und Bedürfnisse von Frauen und Männern in Gruppen, die gemeinsam lernen und arbeiten. Dabei werden sowohl Frauen und Männer als Referentinnen und Referenten gewählt als auch den Besonderheiten von Frauen und Männern als Teilnehmende breiter Raum gegeben.

Input-Vorträge, die Übung und Reflexion von Seminarelementen sowie Erfahrungsaustausch und Diskussion in Arbeitsgruppen bilden die Bausteine der Workshops und können speziell auf die jeweilige Gruppe von Teilnehmenden und deren spezifischen Erwartungen zugeschnitten werden.

Die Workshops werden als 1- bis 2-tägige Veranstaltungen sowohl öffentlich als auch unternehmens- bzw. organisationsspezifisch angeboten, die Zahl der Teilnehmenden kann zwischen 10 und 20 liegen.

Die Workshops können eintägig für 2.000,- Euro und zweitägig für 3.000,- Euro zzgl. MwSt. bei MA&T gebucht werden (Alternative: 150,- Euro/TN bei eintägiger Veranstaltung, 200,- Euro/TN bei zweitägiger Veranstaltung).

Lernen ohne Grenzen

Kontakt:

Birgit Wohlgemuth, Dr. Paul Fuchs-Frohnhofen, Petra Pomowski
MA&T Sell & Partner GmbH
Karl-Carstens-Straße 1
52146 Würselen / Aachener Kreuz
Tel.: 02405 / 4552-0
Fax: 02405 / 4552-200
birgit.wohlgemuth@mat-gmbh.de
www.mat-gmbh.de
www.lernen-ohne-grenzen.de

Interkulturelle Kompetenz – Qualifizierung für Lehrerinnen und Lehrer

Fortbildungsreihe

Interkulturelle Konflikte prägen zunehmend den Schulalltag. Die kulturell heterogene Herkunft von Schülerinnen und Schülern stellt die Lehrerinnen und Lehrer vor neue Herausforderungen, auf die sie häufig nicht ausreichend vorbereitet sind.

Ziel dieser Fortbildung ist eine umfassende interkulturelle Qualifizierung für Lehrerinnen und Lehrer. Die Teilnehmenden werden für die Vorteile von Vielfalt sensibilisiert und entwickeln die notwendige interkulturelle Handlungskompetenz.

Die Qualifizierung umfasst 6 Module. Themen sind:

- Sensibilisierung für kulturelle und soziale Vielfalt und Differenz in deutschen Schulen
- Wahrnehmung und Reflexion der eigenen kulturellen und sozialen Identität und der damit verbundenen Wirkmechanismen
- Bewusstheit über Chancen und Ressourcen, die mit kultureller und sozialer Vielfalt verbunden sind
- Wissen um die Entstehung und Wirkung von individuellen und institutionellen Vorurteilen und Ausgrenzungsmechanismen und Möglichkeiten der Intervention
- Entwicklung eigener Unterrichtsmethoden und Instrumente zum Umgang mit kulturell heterogenen Schülergruppen/Klassen
- Kennenlernen und Entwicklung eigener Methoden für eine interkulturelle Elternarbeit.

Die Fortbildung ist in sechs Module im Umfang von 126 Stunden gegliedert: Theorie und Praxis interkultureller Arbeit, Übungen zur interkulturellen Handlungskompetenz.

Die Qualifizierung wird von erfahrenen Trainerinnen und Trainern durchgeführt.

Kosten entstehen in Höhe von 3.000,- Euro bei Gruppen von 10 bis 12 Teilnehmenden.

LernDO! – leben, lernen und arbeiten in Dortmund

Kontakt:

Ümit Kosan

Stadtteil-Schule e.V. Dortmund

Oesterholzstraße 120

44145 Dortmund

Tel.: 0231 / 28 66 25 6

ukosan@stadtteil-schule.de

www.lerndo.de

Medienkompetenzatlas OWL

Broschüre und Internetportal

Mit der Überschrift „Medienkompetenzatlas OWL“ (MKA) ist eine Broschüre und ein Internetportal (www.medienkompetenzatlas-owl.de) entstanden. Ziel ist es, alle Einrichtungen, Unternehmen, Bildungsinstitutionen zusammenzufassen, die sich in OWL mit dem Lernen per Computer und Multimedia beschäftigen. Zum einen veröffentlichen die Einrichtungen ihr Leistungsprofil und Kontaktinformationen, zum anderen können sie in einem geschlossenen Bereich Informationen, Anregungen und Erfahrungen austauschen. Der Medienkompetenzatlas OWL wendet sich nicht an Personen, die eine konkrete Weiterbildungsmaßnahme zu diesem Thema suchen, sondern an die regionale und überregionale Fachöffentlichkeit.

Durch den Medienkompetenzatlas OWL wird erstmalig sichtbar, wer sich in Ostwestfalen-Lippe mit Lernen per Computer und Multimedia beschäftigt und wo die besonderen Kompetenzen der beteiligten Unternehmen und Einrichtungen liegen. Damit können Doppelarbeiten vermieden und Synergien z.B. bei gemeinsamen Projektanträgen erzeugt werden. Knapp 50 Unternehmen und Einrichtungen sind aktuell im Medienkompetenzatlas vertreten, darunter Softwarefirmen, Medienzentren, Fachhochschulen, Universitätslehrstühle und -institute sowie Schulen und Bildungseinrichtungen. Ergänzt wird der Medienkompetenzatlas als Informations- und Austauschbörse im Internet durch regelmäßige Treffen der beteiligten Einrichtungen. Geplant sind ein bis zwei Treffen pro Jahr, die bei wechselnden

Partnern als Nachmittagsveranstaltungen stattfinden sollen. Diese Treffen sollen das persönliche Kennenlernen und die persönlichen Kontakte der MKA-Partner fördern. Außerdem dienen sie durch die thematische Schwerpunktsetzungen auch als gezielte Fortbildungen für die Partner des MKA.

Weitere Einrichtungen und Unternehmen aus OWL können jederzeit dem MKA beitreten und einen Zugang zum Internetportal beantragen. Sie pflegen dort selbst die Informationen zu ihrem Leistungsprofil und zu den Kontaktmöglichkeiten ein, außerdem erhalten sie Zugang zu der nicht öffentlichen Informationsbörse. Die Präsentation im MKA und die Teilnahme an den Arbeitstreffen ist für die Einrichtungen kostenfrei.

RegioNet OWL

Kontakt:

Claus Sobott

Arbeit und Leben Bielefeld e. V.

Ravensberger Park 4

33607 Bielefeld

Tel.: 0521 / 51-6809

Fax: 0521 / 68162

info@aulbi.de

www.medienkompetenzatlas-owl.de

www.regionet-owl.de

WebWecker Bielefeld

Politisches Bildungsangebot im Internet

Unter der Internetadresse www.webwecker-bielefeld.de ist ein politisches Bildungsangebot entstanden, das die neuen Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten des Internets nutzt. Als lokale Plattform ermöglicht es politisch oder kulturell interessierten Bürgerinnen und Bürgern sowie Vereinen und Initiativen des bürgerschaftlichen Engagements, Informationen über Aktivitäten zu veröffentlichen, aber auch Diskussionen zu Fragen der lokalen Politik online zu führen. Außerdem können Erfahrungen, Leistungen und Produkte nachgefragt oder getauscht werden. Regelmäßige Online-Chats geben Vereinen und Initiativen die Chance, ihre Arbeit vorzustellen und mit ihren potenziellen politischen Unterstützern ins Gespräch zu kommen.

Die Plattform bietet für Kommunikation und Diskussion mehrere Stufen der Kooperation und Mitarbeit. Ehrenamtliche Mitarbeitende können die Verantwortung für eine ganze Rubrik übernehmen, bspw. für Filmkritiken zu den aktuellen Filmen. Daneben kann man aber auch unregelmäßig eine eigene Nachricht schreiben und in den Nachrichtenbereich einstellen. In letzterem Fall wird dann die Nachricht von einem Verantwortlichen für den Internetbereich freigeschaltet. Weiterhin können Einzelpersonen, aber auch Initiativen im Rahmen des WebWecker-Blogs auch ein eigenes thematisches Online-Tagebuch führen.

In den lokalen Online-Chats können Vereine als Experten in eigener Sache mit der interessierten Netzöffent-

lichkeit diskutieren, moderiert vom WebWecker-Team. In unregelmäßigen Abständen finden auch Online-Chats mit der Lokalzeit des WDR-Fernsehens statt oder bspw. in Wahlzeiten mit den Kandidatinnen und Kandidaten der politischen Parteien.

Die Nutzung der verschiedenen Angebote ist kostenlos. Weitere Informationen erhalten Sie bei dem Trägerverein des WebWecker Bielefeld.

RegioNet OWL

Kontakt:

Manfred Horn

Leinewebber e.V.

Marktstraße 18

33602 Bielefeld

Tel.: 0521 / 285864

manfred_horn@web.de

www.leinewebber.de

Medienkompetenz/Öffentlichkeitsarbeit

Seminarkonzept und Materialien

Das Fortbildungsangebot wendet sich an ehren- oder hauptamtliche Mitarbeitende in Vereinen, Initiativen, die sich mit der Öffentlichkeitsarbeit ihrer Einrichtung beschäftigen, sowie an Einzelpersonen, die sich im Rahmen von Existenzgründungsvorhaben mit diesem Thema auseinandersetzen wollen. Inhaltlich geht es um Öffentlichkeitsarbeit im Allgemeinen, um Pressearbeit, die Gestaltung von Drucksachen, Einladungen und Präsentationsmöglichkeiten im Internet.

Das Besondere der Weiterbildung ist ihre Form als Kombination von Online-Lernen und Präsenzlernen. Die gesamte Weiterbildung umfasst ca. 40 Lernstunden, davon lernen die Teilnehmenden ca. 20 Stunden gemeinsam im Rahmen von Präsenzveranstaltungen, die anderen 20 Stunden lernen sie im Internet. Hierbei arbeiten sie entweder allein anhand von Lernmaterialien, die über eine Lernplattform zentral zur Verfügung gestellt werden, oder gemeinsam im Rahmen von Online-Chats oder Diskussionsforen. Während der gesamten Onlinephase werden sie durch einen Teletutor unterstützt, der telefonisch oder per Mail Unterstützung leisten kann. Journalistinnen und Journalisten, Grafikerinnen und Grafiker stehen zusätzlich während der Präsenzphasen als Expertinnen und Experten in eigener Sache den Lernenden zur Seite.

Die Weiterbildung ist auch ein Modul im Rahmen der Zertifikatsfortbildung von KEBE (Kompetenzerwerb für bürgerschaftliches Engagement) in Trägerschaft des Paritätischen Bildungswerkes NRW.

Die Weiterbildung „Medienkompetenz/Öffentlichkeitsarbeit“ wird von Arbeit und Leben Bielefeld fortlaufend angeboten. Aktuelle Termine, Zielgruppen und Preise sind auf der Website www.aulbi.de/2285.o.html zu finden. Auf Wunsch kann die Weiterbildung auch mit angepassten Schwerpunkten zu anderen Terminen und an anderen Orten angeboten werden. Die auf einer Lernplattform vorliegenden Inhalte können auch gegen entsprechende Kostenerstattung von anderen Anbietern im Rahmen eigener Fortbildungen genutzt werden. Dadurch könnten beispielsweise bestehende Präsenzangebote um Online-Anteile erweitert werden.

RegioNet OWL

Kontakt:

Claus Sobott

Arbeit und Leben Bielefeld e. V.

Ravensberger Park 4

33607 Bielefeld

Tel.: 0521 / 51-6809

Fax: 0521 / 68162

info@aulbi.de

www.aulbi.de und www.kebe.de

Lernen und Leben im Alter

Konzept und Publikation

Die Veranstaltung „Lernen und Leben im Alter – Orientierung in der Übergangsphase Beruf – Alter“ richtet sich an Beschäftigte im Übergang Beruf – Alter und Menschen in der nachberuflichen Lebensphase sowie an Personen, die diese Menschen beruflich oder im Rahmen eines bürgerschaftlichen Engagements begleiten.

Ziele sind,

- den Übergang Beruf/Alter und die nachberufliche Lebensphase aktiv zu gestalten
- im Arbeitsleben erworbene Kompetenzen für die Gestaltung der nachberuflichen Lebensphase zu nutzen (z. B. bei der Ausübung eines Ehrenamtes)
- im Privatleben erworbene Kompetenzen für die spätere berufliche Phase nutzbar zu machen
- das bürgerschaftliche Engagement und das (lebenslange) Lernen als eine Möglichkeit der sinnhaften Gestaltung der Übergangsphase Beruf – Alter und der nachberuflichen Lebensphase zu sehen.

Geragogik wird verstanden als „besondere Begleitung und Förderung von Lernprozessen im Alter“ und geht von einem Lernbegriff aus, der auf Selbstständigkeit und Handlungsorientierung ausgerichtet ist. In dem offenen Curriculum sind die vorhandenen Lebens- und Lernerfahrungen sowie die aktuelle Lebenslage und -situation der Teilnehmenden Ausgangspunkt und Inhalt der Veranstaltung (Arbeit, Wohnen, Freizeit und Kultur, Familie, Gesundheit, Lernen und Bildung usw.).

Im Rahmen der Fortbildung entwickeln die Teilnehmenden ihr eigenes persönliches Konzept des Lernens und Lebens, sie sind zugleich Lehrende (jede/r ist verantwortlich für die Durchführung eines Lernabschnitts), Lernende (im Sinne der eigenen Lebensplanung) und Multiplikatoren (angestrebt wird die Förderung/Begleitung anderer Menschen im Rahmen eines bürgerschaftlichen Engagements).

Die Ergebnisse der im Rahmen des Netzwerkes AMPEL entwickelten und erprobten Maßnahme sind ausführlich dargestellt in:

Veelken, L.; Gregarek, S.; de Vries, B.:
Altern, Alter, Leben lernen
 Athena, Oberhausen 2005
 Bezug: Buchhandel 16,50 Euro

Netzwerk AMPEL

Kontakt:

Klemens Telaar
 Europäische Senioren-Akademie
 Rathausplatz 2
 48683 Ahaus
 Tel.: 02561 / 420970
 Fax: 02561 / 420979
 telaar@europaeische-senioren-akademie.de
 www.netzwerk-ampel.de

Praxishilfe Beratung & Vermittlung

Handbuch

Das Handbuch richtet sich an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Projekten der Arbeitsvermittlung. Es ist aus einer Workshopreihe entstanden, die sich mit den sehr unterschiedlichen Bereichen im Arbeitsfeld „Arbeitsvermittlung“ beschäftigt.

Die Workshopreihe ist in enger Kooperation mit dem ISB e.V. (Interessenverband sozialgewerblicher Beschäftigungsinitiativen) durchgeführt worden. Ziel dieser Reihe war es, die Professionalität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der im LernDo!-Projekt zusammengeschlossenen Träger im Umgang mit Teilnehmenden und Betrieben zu erhöhen.

Das Handbuch liegt als Ordner/Loseblattsammlung und als CD-ROM vor.

Inhalte des Handbuchs:

Kundengruppe „Unternehmen/Netzwerke“

- Strategien zur Gewinnung von Kooperationsbetrieben
- Lernort Arbeitsplatz: Formen und Möglichkeiten der arbeitsplatznahen Qualifizierung in KMU
- Empowerment durch gezielte Personalentwicklung
- Perspektiven von Trägerkooperationen zwischen Kooperation und Konkurrenz

Kundengruppe „Teilnehmehmende“

- Vorstellung von Testverfahren zur Feststellung der beruflichen Eignung

- Situationsspezifische Gesprächsführung
- Case Management 1–3 (Grundlagen; Soziale Netzwerke – soziale Netzwerkarbeit – Ziele; Hilfeplanung und Angebotsanalyse/-steuerung)
- Instrumente und Methoden im Umgang mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit Migrationshintergrund

Kosten:

Ordner in Printform: 40,- Euro zzgl. Versandkosten

CD-ROM: 25,- Euro zzgl. Versandkosten

LernDO! – leben, lernen und arbeiten in Dortmund

Kontakt:

Rainer Goepfert / Elisabeth Kleinkes
dobeq GmbH

Gneisenastraße 1
44147 Dortmund

Tel.: 0231 / 86 430-215

r.goepfert@dobeq.de

e.kleinkes@dobeq.de

www.lerndo.de

Qualifizierungsmodule für Menschen in Arbeitsgelegenheiten

Handbuch

Das Handbuch ist für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gedacht, die in Maßnahmen der Arbeitsverwaltung für den Bereich der Qualifizierung der Arbeitsgelegenheiten (AGH) als Trainer/in bzw. als Dozent/in tätig sind. Das Handbuch bietet Unterstützung bei der Gestaltung von Schulungseinheiten. Das hinterlegte, in der Praxis erprobte Konzept richtet sich in erster Linie an Professionelle, die mit nicht formal qualifizierten Menschen (NFQ) arbeiten.

Im Vordergrund stehen Arbeitsmaterialien und Gestaltungsvorschläge, die geeignet sind, die Teilnehmenden an Lernprozesse heranzuführen (Lernen lernen) und das Lernen und Verinnerlichen von Schlüsselqualifikationen zu fördern.

Insgesamt 4 Lernarrangements mit unterschiedlichen Modulen sind dokumentiert:

1. Lernpotenziale/Lernkultur (Lerntypenbestimmung; Methodentraining Lernen – 18 Stunden)
2. Physische/Psychische Lernebene (Sportliche Betätigung; Ernährung; Stressmanagement – 24 Stunden)
3. Lernen und berufliche Bildung (Bewerbungstraining; Profiling; Medien und Information – 42 Stunden)
4. Lernen in Interaktion (Kommunikationstraining; Konfliktmanagement – 18 Stunden)

Jedes Modul ist gegliedert in Arbeits- und Zeitpläne, Inputs zum Thema, Schulungsmaterialien und Foliensätze. Selbstverständlich können die Materialien auch einzeln und in anderen Lernzusammenhängen genutzt werden.

Kosten:

Ordner in Printform: 40,- Euro zzgl. Versandkosten

CD-ROM: 25,- Euro zzgl. Versandkosten.

LernDo! – leben, lernen und arbeiten in Dortmund

Kontakt:

Rainer Goepfert / Elisabeth Kleinkes

dobeq GmbH

Gneisenaustraße 1

44147 Dortmund

Tel.: 0231 / 86430-215

r.goepfert@dobeq.de

e.kleinkes@dobeq.de

www.lerndo.de

Tour de Culture – Gemeinsam Lernorte der Region erradeln

Konzept

Will man selbstorganisiertes und informelles Lernen im Alltag, in der Familie und in der Freizeit fördern, gilt es, eine neue Lernkultur mit möglichst vielen Akteuren gemeinsam zu entwickeln. Bildungs- und Kulturinstitutionen, Sozial- und Jugendeinrichtungen, Vereine und Betriebe, aber auch möglichst viele interessierte Bürgerinnen und Bürger sollten dazu angeregt werden, neue Wege des Lernens zu erproben. Ein Beispiel für die praktische Umsetzung dieses Anliegens ist die „Tour de Culture“ in der Lernenden Region Unna.

Bereits mehrmals haben sich die Unnaer auf ihre Fahrräder gesetzt, um auf Einladung der Lernenden Region Unna e.V. ihre Region und deren Lernorte besser kennenzulernen. So waren zum Beispiel Stationen der zweiten Tour de Culture 2004 das Qualifizierungszentrum der Werkstatt im Kreis Unna, der Besuch einer Fotoausstellung „Wie sieht mein Betrieb aus“ und das „Klangspiel“ im Kurpark Königsborn. Und auch sonst sind bei jeder Tour Bildungseinrichtungen Anlaufstellen, die die Radler mit einer Aktion überraschen und/oder gastronomisch versorgen. Bei jeder Station kann außerdem eine Wissensaufgabe gelöst werden. Für die Gewinner gibt es zum Schluss der Tour attraktive Preise.

Stationen bei anderen Radtouren in der Lernenden Region Unna waren das Zentrum für Information und Bildung, das Bürgerforum Königsborn oder der Besuch von Kulturprojekten. Immer sind die Informationen bunt verpackt. Die Teilnehmenden erfahren, wie viel

Spaß Lernen machen kann. Gleichzeitig können viele Netzwerkpartner bei der Aktion eingebunden werden, die Identität mit dem Netzwerk wird gefördert und besondere Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit erreicht. Die Lernende Region möchte mit der „Tour de Culture“ außerdem zur Entwicklung einer regionalen Identität beitragen.

Eine etwas andere „Tour de Culture“ führte im Herbst 2005 für rund 200 Kinder und Erwachsene mit dem Zug zum Lernfest nach Köln, um „von anderen Regionen zu lernen“. Anschließend besuchte die Gruppe das Römisch-Germanische Museum.

Die Teilnahme an der „Tour de Culture“ ist immer kostenlos. Ein kleines Extra gibt es für Schulen: Wenn eine Klasse mitmacht, bekommt sie 50 Euro für die Klassenkasse.

Lernende Region Unna e.V.

Kontakt:

Peter Pankau

Friedrich-Ebert-Straße 58

59425 Unna

Tel.: 02303 / 256200

info@lernende-region-unna.de

www.lernende-region-unna.de

3. Lernen in und mit Unternehmen

Systematische Personalentwicklung in kleinen und mittleren Unternehmen und Non-Profit-Organisationen

Seminarkonzept

Die Region und der Wirtschaftsstandort Ostwestfalen-Lippe sind geprägt durch kleine und mittelständische Betriebe. In der Regel verfügen diese Unternehmen über keine ausgeprägte Infrastruktur für die nicht unmittelbar wertschöpfenden Bereiche.

Der Workshop soll den Teilnehmenden einen Überblick über die Möglichkeiten der Personalentwicklung verschaffen. Darüber hinaus sollen sie die eigene Situation angemessen reflektieren können. Grundlegend sind konkrete Beispiele aus der Praxis der Teilnehmenden, an denen beispielhaft gelernt und gearbeitet werden kann.

Ziele und Inhalte sind Themen wie Personalentwicklung als betriebliche Investition, Zielvereinbarungsinstrumente, Mitarbeitergespräche, Mitarbeiterauswahl und Karriereförderung, Coaching und Teamentwicklung, Motivation, Nachfolgeplanung und Organisationsentwicklungsplanung – Mitarbeiter/innen gewinnen, an das eigene Unternehmen binden, motivieren, beurteilen und qualifizieren.

Ein Curriculum macht auf die Bedeutung einer systematischen Personalentwicklung in kleinen und mittleren Unternehmen und Non-Profit-Organisationen aufmerksam und gibt Handwerkszeug für die ersten eigenen Schritte auf diesem Weg.

Angesprochen sind Personalverantwortliche, Führungskräfte und Geschäftsführungen.

Das Curriculum und weitere Informationen stehen kostenlos zur Verfügung unter www.regionet-owl.de/home/index,id,795.html.

RegioNet OWL

Kontakt:

Martin Johnsson

Projekt Regionet OWL

IFOBS Institut Bielefeld

Wilhelm-Bertelsmann-Straße 10

33602 Bielefeld

Tel.: 0521/ 1067276

Martin.Johnsson@ifobs.de

www.ifobs.de

Externe Personalentwicklung

Seminarkonzept

Das InBIT, Institut für Betriebsorganisation und Informations-Technik GmbH, Paderborn, entwickelte das Qualifizierungskonzept „Kompetenzen zur Ermittlung und Deckung externen Personalentwicklungsbedarfs“.

Im ersten Themenblock „Analyse- und Diagnosekompetenz“ wird primär die Fähigkeit vermittelt, ein fremdes Unternehmen oder eine fremde Organisation im Hinblick auf den Bedarf an Personal- und Organisationsentwicklung kennenzulernen. Dazu sind Erwartungen abzufragen und realistische Ziele zu formulieren. Zu ihrer Erreichung sind adäquate Instrumente einzusetzen und Erfolgskontrollen durchzuführen.

Im zweiten Themenblock „Fach- und Methodenkompetenz“ werden Fragen der Organisation und Begleitung von Maßnahmen der Weiterbildung und die Beratung und Begleitung betrieblicher Veränderungsprozesse thematisiert.

Im dritten Themenblock „Marketing-Kompetenz“ stehen folgende Fragen im Mittelpunkt: Wie kann ich mir als externer Dienstleister einen Markt erschließen? Wie kann ich Kunden gewinnen und langfristig binden? Welche Möglichkeiten der Öffentlichkeitsarbeit habe ich?

Im vierten Themenblock steht die „Organisation von konkreten Personalentwicklungsmaßnahmen“ im Zentrum. Wie gehe ich nach erhaltenem Auftrag bei der

Trainerauswahl vor? Und was ist bei der Abstimmung zwischen Auftraggeber und Trainer zu berücksichtigen?

Die Teilnehmenden erhalten einen Einblick in die instrumentelle Arbeit eines Personalentwicklers/einer Personalentwicklerin. Aufgezeigt werden Ansätze und Hilfestellungen in der Herausforderung, sich einen Markt zu erschließen. Vermittelt werden Instrumente der Kundengewinnung und der Kundenbindung.

Adressaten sind externe Personalentwicklerinnen und -entwickler sowie Personalberaterinnen und -berater.

Das Curriculum und weitere Informationen stehen dem Bildungsmarkt kostenlos zur Verfügung unter www.regionet-owl.de/home/index,id,792.html.

RegioNet OWL

Kontakt:

Bernd Steffestun
InBIT Paderborn
Breslauer Straße 15
33098 Paderborn
Tel.: 05251 / 13610
b.steffestun@inbit.de
www.inbit.de

Entscheidungsfindung, Steuerung und Implementierung nachhaltiger Projektarbeit

Seminarkonzept

In Betrieben und Dienstleistungsunternehmen ist Projektmanagement zu einem wichtigen Führungsinstrument geworden. Für Entwicklungs- und Veränderungsaufgaben wird immer häufiger die Projektform gewählt. Der Erfolg eines Projektes basiert nicht allein auf Kenntnissen der Methode des Projektmanagements, sondern vor allem auf einer detaillierten Planung, einer eindeutigen Einbindung in die Politik des Unternehmens und einer professionellen Führung. Misserfolge sind meist das Ergebnis auffälliger Missachtung von bewährten Prinzipien, wie einer differenzierten Erwartungskklärung, eines aufmerksamen Managens der Anpassungen und Änderungen sowie einer Analyse der Risiken und ein rechtzeitiges Entgegensteuern. Viele Beispiele zeigen, dass eine systematische und strukturierte Vorgehensweise die Erfolgsaussichten eines Projektes deutlich erhöhen.

Dieses Fortbildungsangebot richtet sich an Angehörige der Leitungsebene kleinerer Unternehmen und Organisationen, die nicht über eigene Funktionsstellen für Projektmanagement verfügen. Sie lernen Verfahren kennen für die nachhaltige Wirkung der Projektarbeit, erhalten einen Einblick in die praktische Anwendung wirksamer Strategien und Methoden zum Projektmanagement sowie Grundlagen zu kompetenter Entscheidungsfindung und Steuerung. Es wird ein Grundstock von Standards vermittelt, der bei der Umsetzung in der Organisation dazu dienen kann, zukünftige Projekte und die dazu

gehörigen Vorgehensweisen des Projektmanagements unter Qualitätsgesichtspunkten zu beurteilen.

Das optimierte Konzept und weitere Informationen stehen kostenlos zur Verfügung unter www.regionet-owl.de/home/index,id,794.html.

RegioNet OWL

Kontakt:

Michael Wolf

Bildungsstätte Einschlingen

Schlingenstraße 65

33649 Bielefeld

Tel.: 0521 / 451811

michael.wolf@einschlingen.de

www.einschlingen.de

Weiterbildung „Aktivierende Lernberatung“

Konzept und Materialien

Im Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft – BOW e.V. wurde im Jahr 2002 das Curriculum „Von der Wissensvermittlung zur Lernberatung“ mit Mitteln der regionalen Arbeitsmarktpolitik entwickelt. Im Rahmen des Projektes Regionet entstand aus dem Gesamtkonzept eine kurze, modulare Aufbauqualifizierung für Trainerinnen und Trainer sowie Personalentwicklerinnen und Personalentwickler, die in den vergangenen Jahren erprobt und evaluiert wurde. Inhalte sind z. B. Methoden des selbstorganisierten Lernens, Umgang mit Lernwiderständen, Erkennung von Lernwegen, Aktivierung positiver Lernerfahrungen aus der Biografie.

Die bildungspolitische Zielsetzung des Projektes ist es, bei Trainerinnen und Trainern sowie Ausbilderinnen und Ausbildern einen Rollenwechsel in Gang zu setzen, der langfristig dazu beiträgt, der Lernberatung gegenüber der reinen Wissensvermittlung einen größeren Stellenwert beizumessen („vom Lehrenden zum Moderator, zum Coach, zum Lernberater“) und diesen im beruflichen Alltag erfolgreich umzusetzen. Als Folge wird eine deutliche Erhöhung der Effizienz von Qualifizierungsmaßnahmen erwartet.

Unter www.bow-online.de/projekte/246.asp und www.regionet-owl.de/home/index,id,793.html stehen kostenlos zur Verfügung:

- Zusammenfassung des Konzepts
- Methodenbox und Leittext

- Fragebogen an die Teilnehmenden vor und nach dem Training
- Zertifikat zur LernberaterInnen-Ausbildung
- Unterlagen für die Teilnehmenden

Interessierte sind zum praktischen Erfahrungsaustausch über lebenslange Lernprozesse willkommen

- in der „Initiative für Professionals“ und
- im Netzwerk für aktivierendes Lernen.

RegioNet OWL

Kontakt:

Regina Westerfeld

Bildungswerk der ostwestfälisch-lippischen Wirtschaft – BOW e.V.

Obernstraße 48

33602 Bielefeld

Tel.: 0521 / 787166-5

regina.westerfeld@bow-online.de

www.bow-online.de

Trainingsziel: soziale Kompetenz

Seminarkonzept

Im Zuge des Wandels in der Arbeitswelt und der gestiegenen Anforderungen der Betriebe an die Qualifikation ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen „Schlüsselqualifikationen“ oder „soziale Kompetenzen“ erheblich an Bedeutung. Rein fachliches, eng auf definierte Berufsfelder bezogenes Wissen wird den Anforderungen am Arbeitsplatz nicht mehr gerecht. Durch möglichst gut ausgebildete Schlüsselqualifikationen soll der Lerntransfer zunehmen, die Problemlösefähigkeit wachsen und die Kommunikation verbessert werden. Je stärker ausgeprägt die sozialen Fähigkeiten neben der fachlichen Qualifikation sind, umso größer wird die Handlungskompetenz des Einzelnen. Auf solche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann ein Unternehmen sich wirklich verlassen.

Adressaten sind Lehrpersonal, Trainerinnen und Trainer, Dozentinnen und Dozenten in Aus- und Weiterbildung sowie Personalverantwortliche in Betrieben. Sie sollen befähigt werden, die Ausbildung und Verstetigung von Sozialkompetenzen bei zu Qualifizierenden zu fördern.

Der Schwerpunkt der Aufbauqualifizierung liegt auf dem eigenen Erfahren und Erproben sozialer Kompetenzen in Übungen und Gruppengesprächen. Die konkrete Umsetzung kann in der Arbeit mit Jugendlichen anhand von Fallbeispielen und eigenen Erfahrungen geschehen. Es handelt sich um eine gute Mischung aus

eigenen Übungen und relevanter pädagogischer Fortbildung.

Das Schulungskonzept und weitere Informationen stehen kostenlos zur Verfügung unter www.regionet-owl.de/home/index,id,792.html.

RegioNet OWL

Kontakt:

Achim Albrecht
tbz – Technologie- und Berufsbildungszentrum gGmbH Paderborn
Waldenburger Straße 19
33098 Paderborn
Tel.: 05251 / 7000
albrecht@tbz.de
www.tbz.de

Gender-Mainstreaming und Diversity-Management

Workshop

In den Workshops können Unternehmen und ihre Beschäftigten, aber auch Anbieter von Fort- und Weiterbildung lernen, wie Verschiedenheiten von Menschen, insbesondere von Frauen und Männern, produktiver genutzt werden können.

In Vortrags- und Arbeitsphasen werden die Besonderheiten, Stärken und Bedürfnisse von Frauen und Männern und von verschiedenartigen Mitarbeiter/innen (Verschiedenheit in Alter, Geschlecht, Herkunft, Erfahrung, sexueller Orientierung, kulturellem Hintergrund, Sprachkenntnissen, Fähigkeiten und Bedürfnissen) herausgearbeitet. So wird die Chance eröffnet, mit dieser Vielfalt und Eigenart in Arbeitswelt und Weiterbildung sensibel und produktiv umzugehen. Anhand von Beispielen werden persönliche Einstellungen, Blockaden und Vorurteile infrage gestellt. Verschiedenartigkeit wird als Chance erfahren, und es wird herausgearbeitet, wie sie beim Einsatz von Mitarbeitenden, z. B. im Marketing oder beim Kundenkontakt, auf globalen und differenzierten Märkten genutzt werden kann.

Die Workshops regen an, die Themen „Gender-Mainstreaming“ und „Diversity-Management“ zum Vorteil des Individuums und für das gemeinsame Lernen und Arbeiten in Organisationen zu nutzen und dadurch Kreativität und Innovation zu fördern.

Spezielle Bedürfnisse und Fähigkeiten der Geschlechter, aber auch anderer Gruppen wie Ausländerinnen und

Ausländer, älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter usw. werden unternehmensintern und in der Weiterbildung berücksichtigt und integriert.

Die Workshops werden als ein- bis zweitägige Veranstaltungen sowohl öffentlich als auch unternehmensspezifisch angeboten, die Zahl der Teilnehmenden kann zwischen 12 und 50 liegen.

Die Workshops können eintägig für 2.000,- Euro und zweitägig für 3.000,- Euro bei MA&T gebucht werden.

Lernen ohne Grenzen

Kontakt:

Birgit Wohlgemuth, Dr. Paul Fuchs-Frohnhofen
MA&T Sell & Partner GmbH
Karl-Carstens-Straße 1
52146 Würselen / Aachener Kreuz
Tel.: 02405 / 4552-0
Fax: 02405 / 4552-200
birgit.wohlgemuth@mat-gmbh.de
www.mat-gmbh.de
www.lernen-ohne-grenzen.de

Go Global – Vorbereitung für internationale Kooperationen und Geschäfte

Workshop

Die Workshops bieten Unternehmen und ihren Beschäftigten die Chance, die Unternehmens- und Geschäftskultur sowie die Eigenarten und Besonderheiten von Kooperations- und Geschäftspartnern in internationalen Partnerländern kennenzulernen sowie Verhaltensoptionen in internationalen Umgebungen einzuüben.

In einer Mischung aus Vortrags- und Arbeitsphasen werden die Besonderheiten, kulturellen „Rituale“ und „normalen Vorgehensweisen“ der anderen Kultur vorgestellt. Außerdem wird verdeutlicht, wie die spezifisch deutsche Kultur sich von der in anderen Ländern unterscheidet und wie wir mit unserem „normalen“ Verhalten in Business und Freizeit auf unsere Partner in anderen Ländern wirken. In Übungssituationen wird die Chance eröffnet, eine kulturell angepasste Umgangsweise für Geschäfte und Kontakte in dem jeweiligen Zielland zu finden.

Bei Bedarf kann das „Business-Culture-Training“ mit einem Sprachtraining ergänzt werden.

Die Workshops können zu zahlreichen Kulturkreisen und Zielländern (Niederlande, Frankreich, Belgien, Italien, Spanien, Ungarn, Schweiz, China, Lateinamerika, Türkei, USA, Japan) angeboten werden.

Sie werden als ein- bis zweitägige Veranstaltungen sowohl öffentlich als auch unternehmensspezifisch angeboten. Die Zahl der Teilnehmenden kann zwischen 6 und 20 liegen.

Die Workshops können eintägig für 2.000,- Euro und zweitägig für 3.000,- Euro zzgl. MwSt bei MA&T gebucht werden.

Lernen ohne Grenzen

Kontakt:

Dr. Paul Fuchs-Frohnhofen
MA&T Sell & Partner GmbH
Karl-Carstens-Straße 1
52146 Würselen / Aachener Kreuz
Tel.: 02405 / 4552-0
Fax: 02405 / 4552-200
fuchs@mat-gmbh.de
www.mat-gembh.de
www.lernen-ohne-grenzen.de

Betriebliche Fragestellungen

Suchmaschine

Die Suche nach geeigneten Dienstleistungspartnern wird den Unternehmen im Kreis Borken durch die Datenbank „Betriebliche Fragestellungen“ erleichtert. Auf der Internetseite www.bildung-kreis-borken.de im Bereich „Zukunft Unternehmen“ können regionale Betriebe nach geeigneten Dienstleistungspartnern suchen und sich über das jeweilige Dienstleistungsangebot in den Bereichen Information, Beratung und Weiterbildung informieren. Das besondere an dieser Datenbank ist, dass das Suchkriterium nicht die Angebotsbereiche der Dienstleister, sondern die betrieblichen Fragestellungen in den Unternehmen sind.

„Anpacken, wo der Schuh drückt!“ ist ein zentrales Arbeitsprinzip im Netzwerk AMPEL, das auch bei der Entwicklung und Umsetzung dieser Suchmaschine Pate stand. Konkret: Fragen aus den Unternehmen der Region, beispielsweise zu den Themen Unternehmensführung, Technologie und Logistik, Personal und Gesundheit, sind zusammengetragen und strukturiert worden. Zum Thema Gesundheit lautet eine: „Mobbing wird bei uns zunehmend zum Thema. Gibt es Sachverstand in der Region, der uns unterstützen kann beim Herangehen an dieses Problem?“ Klickt man diese Frage an, erscheint eine Liste von Organisationen mit Ansprechpartner und Adresse – von AOK bis Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft. Schneller kann Hilfe nicht funktionieren.

Wenn neue Fragen in den Unternehmen der Region an Bedeutung gewinnen, wird der Fragenkatalog ergänzt und aktualisiert. Dienstleister ihrerseits können einen Fragebogen ausfüllen, damit ihr Dienstleistungsprofil in Hinblick auf die enthaltenen Fragestellungen skizzieren und auf diese Weise selbst zum Ausbau des Netzwerks beitragen.

Mithilfe des Katalogs „Betriebliche Fragestellungen“ soll das regionale Dienstleistungsangebot für kleine und mittelständische Unternehmen auf Dauer transparenter werden.

Der internetgestützte Fragen- und Dienstleistungskatalog ist auf Initiative der TBS Technologieberatungsstelle beim DGB Landesbezirk NRW und des AIW-Unternehmensverbandes Aktive Unternehmen im Westmünsterland e.V. entwickelt worden.

Netzwerk AMPEL

Kontakt:

Harald Kahlenberg
Berufsbildungsstätte Westmünsterland GmbH
Weidenstraße 2
48683 Ahaus
Tel.: 02561 / 699-572
Fax: 02561 / 69956-572
kahlenberg@bbs-ahaus.de
www.bbs-ahaus.de

Unternehmen und ihre Beschäftigten für Weiterbildung gewinnen

Konzept

Um mehr Unternehmen zur Qualifizierung ihrer Beschäftigten zu motivieren und um die Nutzung des Arbeitnehmer-Weiterbildungsgesetzes in Nordrhein-Westfalen (AwbG) als mögliches Instrument betrieblicher Personalentwicklung zu stärken, wurde in der Lernenden EU-Region Niederrhein folgende Strategie verfolgt:

Erkundungsstudie

Die Qualifizierungsbedarfe von kleinen und mittleren Unternehmen und ihren Beschäftigten wurden mithilfe eines Marktforschungsinstituts erhoben. So wurden präzise Aussagen über die Anforderungen an berufliche Weiterbildungsmaßnahmen in den Kreisen Kleve und Wesel gewonnen. Die Erkundungsstudie kann anderen Regionen als Anregung dienen, selber mittels computergestützter telefonischer Interviews Aufschluss über Qualifizierungsbedarfe zu gewinnen.

Dialog

Im Gespräch zwischen Bildungsträgern und Unternehmen wurden Ergebnisse der Erkundungsstudie erörtert. Es wurden passgenaue Angebote seitens der Bildungsträger entwickelt und die Unternehmensleitungen über Finanzierungsmöglichkeiten der Weiterbildung ihrer Beschäftigten – auch mit Blick auf das AwbG – informiert.

Modellmaßnahmen

Es wurden einzelne Bildungsangebote modellhaft entwickelt, die besondere Bedarfe von Beschäftigten im Handwerk aufgriffen. Zum Beispiel wurde ein Sprach-

kurs entwickelt, in dem Mitarbeitende aus dem Handwerk ganz gezielt für die Erschließung des anglofonen und niederländischen Dienstleistungsmarkts vorbereitet wurden.

Information über Angebote der Arbeitnehmerweiterbildung

Für die Unternehmen und ihre Beschäftigten wird in der Region Niederrhein halbjährlich ein Kalender veröffentlicht, der die Angebote nach dem Arbeitnehmer-Weiterbildungsgesetz in NRW enthält.

Bezug

Ergebnisse der Erhebung zu „Qualifizierungsbedarf in Unternehmen“, Bericht über ein Marktforschungsprojekt in den Kreisen Kleve und Wesel unter besonderer Berücksichtigung des Arbeitnehmer-Weiterbildungsgesetzes NRW (AWbG) (siehe Kontakt)

Lernende EU-Region Niederrhein

Kontakt:

Dr. Toni Murböck
Akademie Klausenhof gGmbH
Klausenhofstraße 100
46499 Hamminkeln
Tel.: 02852 / 89-1331
projekte@akademie-klausenhof.de
www.akademie-klausenhof.de

Veränderungskompetenz – eine Anforderung für die Zukunft

Konzepte

Von der Ausbildung bis zur Rente in einem Beruf und in einer Firma arbeiten – das erleben bereits heute viele Beschäftigte nicht mehr. In Zukunft wird dies noch mehr die Ausnahme werden. Die beruflichen Anforderungen an Beschäftigte verändern sich permanent und erfordern Veränderungsbereitschaft. Das Projekt hat Beschäftigte unterstützt, die eigene berufliche Entwicklung selbst in die Hand zu nehmen und die dafür notwendigen Veränderungskompetenzen zu entwickeln und zu stärken.

Es wurden diverse Instrumente entwickelt, Analysen angefertigt, Themen zur Vermittlung aufbereitet und ein Curriculum entwickelt.

Das Projekt wendet sich an Multiplikatoren und Multiplikatorinnen, die im Personal- und Bildungsbereich aus Unternehmen und Schulen Verantwortung tragen.

Folgende Produkte wurden erarbeitet:

- Interviewleitfäden zum Umgang mit Veränderungssituationen
- Konzept zur Biografiearbeit sowie biografiebezogene Fragebogen zum Umgang mit Veränderungssituationen
- Selbst- und Fremdeinschätzungsbögen zum Umgang mit Veränderungssituationen
- Diagnosekonzept zur Ermittlung informell erworbener Kompetenzen

- Aufbereitung von Themen: Lern- und Erfahrungsräume, Biografische Beratung
- Entwicklung eines Seminarkonzept für Multiplikatoren

Sämtliche Unterlagen sind auf der Internetseite von RegioNet-OWL unter www.regionet-owl.de/home/index,id,538.html freigegeben zur kostenlosen Nutzung durch interessierte Institutionen und Unternehmen.

RegioNet-OWL

Kontakt:

Manfred Groth

Lippisches Fortbildungszentrum
für Neue Technologien (LIFT) e.V.

Saganer Straße 4

32756 Detmold

Tel.: 05231 / 969696

Fax: 05231 / 969697

manfred.groth@lift24.de

www.regionet-owl.de

Weiterbildungsmesse für Arbeitssuchende, Unternehmen und Beschäftigte

Konzept

Lernwelt Essen hat Weiterbildungsanbieter der Region mit der Agentur für Arbeit, den JobCentern und örtlichen Beratungsstellen zur gemeinsamen Organisation einer halbjährlich stattfindenden „Low-Budget-Messe“ vernetzt. Rund 40 Weiterbildungsunternehmen, JobCenter und Arbeitsagenturen beraten anlässlich dieser Veranstaltungen Arbeitssuchende und Beschäftigte zum Thema Weiterbildung, zur Verwendung von Bildungsgutscheinen und Bildungsschecks.

Mit der Messe werden zweimal pro Jahr rund 3.500 Besucherinnen und Besucher erreicht. Ausstellerinnen und Aussteller nutzen dieses Forum nicht allein zur Präsentation ihres Angebotes, sondern auch zum Austausch über aktuelle Fragen und Herausforderungen im Bereich Weiterbildung.

Die Messe ist ausgerichtet auf Beratung für kaufmännische, gewerblich-technische und sozialpflegerische Berufe. Weitere Beratungsschwerpunkte liegen im IT- und Medien- sowie im Gastronomie- und Sicherheitsbereich.

Zielgruppen der Messe sind alle interessierten Bürgerinnen und Bürger, Fallmanagerinnen und -manager der JobCenter, Mitarbeitende der Arbeitsagenturen, potenzielle Empfängerinnen und Empfänger von Bildungsgutscheinen und Bildungsschecks, Beschäftigte und Unternehmerinnen und Unternehmer.

Die Weiterbildungsmesse bringt konzentriert und gebündelt Angebot und Nachfrage zusammen und zielt auf Zukunfts- und Beschäftigungsfähigkeit der Interessierten.

Durch die Kooperation der Netzwerkpartner (Weiterbildung im Revier e.V. – W.I.R., Arbeitsagentur, JobCenter, Kreishandwerkerschaft, IHK, Essener Wirtschaftsförderung und Lernwelt Essen im Essener Konsens) werden die Inhalte der Weiterbildungsangebote aktuell und kontinuierlich orientiert an den Bedarfen der Unternehmen der Region weiterentwickelt und zwischen den Partnerinnen und Partnern abgestimmt.

Lernwelt Essen

Kontakt:

Brigitte Liesner

Büro Stadtentwicklung

Rathaus, Porscheplatz

45121 Essen

Tel.: 0201 / 8888-715

Fax: 0201 / 8888-702

brigitte.liesner@lernwelt.essen.de

www.lernwelt.essen.de

Ermittlung und Befriedigung betrieblicher Qualifizierungsbedarfe im Bereich HoGa – „Check-up und QuiQua“

Konzept und Materialien

Wie können Beschäftigtengruppen in Qualifizierungsprozesse einbezogen werden, die ein erhöhtes Arbeitsmarktrisiko tragen oder deren Arbeitsbedingungen die Teilnahme an Weiterbildung erschweren?

Im regionalen Hotel- und Gaststättenbereich wurde ein Arbeitskonzept für diese Gruppen entwickelt und erprobt. Es beinhaltet adressatengerechte Instrumente der Bedarfserhebung und passgenaue Angebote, die sowohl die Bedürfnisse der Mitarbeitenden, der Unternehmensleitung als auch deren Arbeitsabläufe berücksichtigen.

Check-up I: Ermittlung von Qualifizierungsbedürfnissen und -bedarfen

Leitfadengestützte Interviews zu Lernbedürfnissen und -interessen, Lerngewohnheiten, bekannten Lernformen, Nutzenerwartungen, Rahmenbedingungen für das Lernen am Arbeitsplatz, Lernerfahrungen etc.

Check-up II: Analyse der Ausgangssituation des Unternehmens

Leitfadengestütztes Interview mit Geschäftsführungen und Leitung zur Unternehmensentwicklung und strategischen Zielen, Anforderungen an Mitarbeitende, Kooperation und Kommunikation im Unternehmen, Kriterien für Lernerfolg

Check-up III: Verständigung und Commitment

Konzeption für einen Workshop unter Beteiligung von Mitarbeitenden und Geschäftsführung

Check-up IV: Qualifizierungsvorschläge/-angebote

Auswertung in Form von Angebotsvorschlägen, Präsentation und Beratung

QuiQua steht für „Quick Qualifizierung“ – nah am Arbeitsplatz, gut in die Arbeitsabläufe integrierbar: ein bis max. drei je 2- bis 3-stündige Module für Gruppen von 5 bis 8 Personen aus max. zwei Betrieben (Präsenz- und internetgestütztes Lernen), z. B. Der Kunde an der Bar; Heißgetränkespezialitäten; Arbeiten am Tisch des Kunden – Vorlegen, Weinkunde; Warenkunde Fische und Filetieren

Lernende Region Unna e. V.

Kontakt:

Michael Wacker
Werkstatt im Kreis Unna GmbH
Nordring 43
59423 Unna
Tel.: 02303 / 21604
m.wacker@werkstatt-unna.de
www.lernende-region-unna.de

E-Learning im Hotel- und Gaststättengewerbe

Konzept und Lernplattform

Für die Beschäftigten in der Gastronomie ist Weiterbildung alles andere als einfach: Die Arbeitszeiten verhindern oft die Teilnahme am herkömmlichen Weiterbildungsangebot. Das Projekt Profil nimmt sich dieser Problematik an und bietet ein individuelles Qualifizierungsprogramm, das zum Arbeitsrhythmus im Hotel- und Gaststättengewerbe passt. Ganz frei (zumeist) von Raum und Zeit, mit neuen Lernformen (Distanzlernen mit Neuen Medien) und an neuen Lernorten (eigener Betrieb, zu Hause oder in den Weiterbildungseinrichtungen).

Mithilfe der Lernplattform des Projekts Profil erhalten Teilnehmende die Möglichkeit, an ihrem Computer zu Hause oder im Betrieb zu lernen. Sie entscheiden selbst, wo, wann und wie lange sie lernen wollen. Über das internetgestützte Lernsystem können sie ganz individuell nach ihren Erfordernissen Themen oder Kurse buchen.

Die Inhalte und die Form der Aufbereitung gestatten es den Teilnehmenden, entsprechend ihrem Lerntempo und ihren Interessen ihr eigenes Qualifizierungskonzept zusammenzustellen.

Weiterhin bietet die Plattform die Möglichkeit, sich in Diskussionsforen mit anderen Teilnehmenden auszutauschen.

Auf der Distanzlernplattform steht Beschäftigten des Hotel- und Gaststättengewerbes eine große Auswahl

internetbezogener und betriebswirtschaftlicher Themen zur Verfügung. Dies sind:

- Effektive Suche im Internet
- Richtiger Umgang mit E-Mails
- Kundenbindung über das Internet
- Newsletter-Konzept
- Marketing
- Projektmanagement und -steuerung

Der Zeitaufwand pro Lerneinheit beträgt je nach Kurs und persönlichen Voraussetzungen zwei bis acht Stunden. Am Ende einer Lerneinheit können die TeilnehmerInnen einen Test ausfüllen, um ihre erlernten Fähigkeiten zu überprüfen.

Die Distanzlernplattform ist über die Internetadresse <http://profil.ec3.de> erreichbar.

Lernende Region Unna e.V.

Kontakt:

Andreas Wickers
RWTÜV Akademie GmbH
Gildehofstraße 2
45127 Essen

Tel.: 0201 / 821559-50

Fax: 0201 / 821559-44

awickers@tuev-nord.de

www.lernende-region-unna.de

Marc Bonn
RWTÜV Akademie GmbH
Gildehofstraße 2
45127 Essen

Tel.: 0201 / 821559-51

Fax: 0201 / 821559-44

mbonn@tuev-nord.de

4. Beratung

Management von Veränderungsprozessen

Konzept

Das starke Nord-Süd-Gefälle im Sozial- und Bildungsbe-
reich des Ruhrgebietes zeigt sich sowohl in den Stadt-
bildern und der urbanen Infrastruktur als auch in der
Arbeitsmarktentwicklung der Ruhrgebietsstädte. Die
Anforderungen an die Bildungsinstitutionen, ob Kin-
dertagesstätte, Schule oder Einrichtungen beruflicher
Bildung, steigen.

Die demografische und wirtschaftliche Entwicklung be-
nötigt zielgerichtete und wirksame Handlungsweisen,
um die Städte und Regionen zukunftsfähig weiterzuent-
wickeln. Zunehmend ist eine Funktion und Fähigkeit
gefragt, die die Handlungsfähigkeit in komplexen Situ-
ationen verbessert und mit Schnelligkeit und Gewandt-
heit zu Lösungen führt, die von einem breiten Konsens
getragen werden. Benötigt wird das Wissen und die Er-
fahrung, wie individuelle Beratung und Prozesse von
der Initialzündung über die Implementierung bis zur
Absicherung zu organisieren sind, wie Teilnehmende
von Prozessen zu Beteiligten werden und die Integrität
von Organisationen in schwierigen Phasen gewahrt
werden kann.

Lernwelt Essen bietet spezifische Methoden, mit denen
erreicht werden kann, dass Erfahrung und Wissen von
den unterschiedlichen Expertinnen und Experten eines
Systems wirksam zusammenkommen. Netzwerkpart-
nerinnen und -partner aus Politik, Verwaltung und Bür-
gergesellschaft (z.B. Bildungseinrichtungen aber auch
Unternehmensnetzwerke) werden mit diesen Methoden

befähigt, während eines Veränderungsprozesses selber
initiativ zu werden, eigene Lösungen zu entwickeln und
vorhandene Ressourcen zu nutzen. Erfolgsfaktoren von
Veränderungsmanagement werden analysiert, Erfah-
rungen gesichert und sind so wieder anwendbar.

Anregungen und Impulse

Dem gesellschaftlichen Wandel begegnen und „urban
governance“ praktizieren heißt z.B. Instrumente zur
Prozesssteuerung kennenlernen, Dynamik und Eigen-
art von Veränderungsprozessen erkennen, Repertoires
von Methoden zur gezielten Information und Kommu-
nikation in Veränderungsprozessen beherrschen lernen,
Stellschrauben erproben, die den Erfolg von Verände-
rungsprozessen maßgeblich beeinflussen, konkrete Ide-
en zur Gestaltung und Steuerung von Veränderungspro-
zessen entwickeln – dies alles beinhaltet die integrierte
Dienstleistung der Lernwelt Essen. Leistungsumfang:
Beratung, Konzeption und Begleitung von Prozessen im
Rahmen von kommunalem Management von Verände-
rungsprozessen.

Lernwelt Essen

Kontakt:

Brigitte Liesner
Büro Stadtentwicklung
Rathaus Porscheplatz
45121 Essen

Tel.: 0201 / 8888-715

Fax: 0201 / 8888-702

brigitte.liesner@lernwelt.essen.de
www.lernwelt.essen.de

Leben in einer fremden Region

Konzept

Es wurde ein passgenaues sozial- und arbeitsmarkt-orientiertes Weiterbildungs- und Beratungsangebot vor allem für Frauen mit Migrationshintergrund entwickelt und beispielhaft umgesetzt, um es in den regionalen Strukturen von Bildung, Beratung und Beschäftigung zu verankern.

Es werden potenziell beschäftigungsfähige Frauen mit geeigneten Mitteln unterstützt, um ihren jeweils ganz individuellen (Wieder-)Einstieg in existenzsichernde Beschäftigungsverhältnisse zu finden und eine aktive Teilhabe am gesellschaftlichen Leben der Region zu realisieren.

Produkte des Projektes sind:

Beratungsangebote und Weiterbildungsmodule (z.B. Deutsch als Zweitsprache, Allgemeinbildung, berufliche Basisorientierung, Einzelcoaching) zur individuellen Förderung des Berufseinstiegs. Kundengruppen sind hier potenzielle Teilnehmerinnen von Weiterbildung und Beratung.

Beratungs- und Informationsangebote für Träger und Fachkräfte zu Ansätzen und Verfahren einer adäquaten berufsorientierten Weiterbildungs- und Beratungsarbeit mit heterogenen Gruppen aus Migrantinnen und Nicht-migrantinnen (interkulturelle Öffnung von Institutionen). Kunden sind hier Träger, die solche Angebote offerieren möchten, und Fachkräfte in der Bildungs- und Beratungsarbeit.

Lernende Region Münster/Münsterland

Kontakt:

Gabriele Rickert
Stadt Münster
Amt für Schule und Weiterbildung /
Volkshochschule
Aegidiimarkt 3
48143 Münster
Tel.: 0251 / 492-4352
rickertg@stadt-muenster.de
www.lernende-region-muenster.de

Regionale Clearingstelle

Konzept einer Orientierungsberatung

Transparenz herzustellen war und ist eine der wichtigsten Aufgaben und Grundvoraussetzung für jegliche Beratung zu Bildungs- und Beschäftigungsfragen. Orientierungsberatung schafft für viele Bildungsinteressierte erst die Grundlagen für eine fundierte Entscheidung über die passende Bildungsmaßnahme. Das hat auch die Politik erkannt und die Inanspruchnahme einer Bildungsberatung in neue Förderinstrumente, wie z. B. „Bildungsschecks“, eingebaut. Die regionale Clearingstelle für Köln ist hier aktiv und zielt auf strukturelle und individuelle Beratung mit verschiedenen bedarfsorientierten Angeboten:

- die Lotsenstelle zum passgenauen Beratungsangebot mit dem stets aktuellen Überblick in einer Beratungsstellen-Datenbank
- umfangreiche Angebote zur selbstgesteuerten Recherche, die von persönlicher Beratung unabhängig macht
- die Online-Beratung, die Fragen zeitunabhängig entgegennimmt und Rückmeldung gibt
- die persönliche Klärungshilfe, die zuhört und hilft, das Anliegen präzise zu definieren, damit klar ist, was gesucht wird
- die Präsenzberatung, die kundenorientiert auch zu den Zeiten ihre Dienste anbietet, zu der Berufstätige sich um ihre Weiterbildung kümmern können

Diese Angebote helfen, die richtige Entscheidung zu treffen, z. B. für eine bestimmte Ausbildung, sodass Abbrüche vermieden werden, z. B. für Weiterqualifi-

zierung, damit der Gefahr vorgebeugt wird, arbeitslos zu werden. Der Wirtschaftsstandort Köln wird dadurch gestärkt, Ressourcen werden sinnvoll eingesetzt.

Die Mitwirkung als Beratungsstelle mit eigenen Leistungen in Nischensegmenten, die vom Markt nicht versorgt werden (können), ist durchaus sinnvoll und möglich. Die Wahrnehmung der Aufgabe als Clearingstelle ist für die Beratungsanbieter relativ unproblematisch, wenn die Verteilung der Anfragen fair verläuft.

Lernende Region – Netzwerk Köln e. V.

Kontakt:

Franz Spies

Lernende Region – Netzwerk Köln e. V.

Wiener Platz 2a

51065 Köln

Tel.: 0221 / 990829-20

Fax: 0221 / 990829-29

franz.spies@bildung.koeln.de

www.bildung.koeln.de

Bildungsberatung für Laufbahnplanung, Bildungsstrategie und berufliche Neuorientierung

Konzept

Wer sich beruflich neu orientieren möchte oder die eigene Bildungslaufbahn plant, sollte zunächst die entsprechenden Möglichkeiten – auch die eigenen – kennen und sich über die Anforderungen, Kosten und eventuelle Förderungsmöglichkeiten von Bildungsangeboten informieren. Hier setzt der Beratungsservice der Lernenden Region Netzwerk Köln an und unterstützt Ratsuchende bei allen Fragen zur Aus- und Weiterbildung. Wünsche und Anliegen wie die berufliche Neuorientierung, ein möglicher Wechsel der Branche oder die Erweiterung der beruflichen Qualifikationen durch Weiterbildung stehen dabei häufig im Vordergrund. Das Beratungsangebot reicht vom Einzelcoaching bis zu Seminaren für Kleingruppen. Die Bereitschaft der Ratsuchenden, für Prozess-Coaching ein Honorar zu entrichten, ist erfahrungsgemäß vorhanden.

Wenn nach einem Erstgespräch die Grundlage für ein prozessbegleitendes Coaching geschaffen ist, werden – an den individuellen Zielen ausgerichtete – Vereinbarungen über den Umfang, die Zielvorhaben und die Erfolgsparameter getroffen und das Honorar festgelegt.

Leistungen und Inhalte der Beratung:

- Situationsanalyse
- Biografische Selbsterkundung
- Zielbestimmung
- Abklärung der klassischen Fragen zur Berufszielfindung

- Interessen- und Typenindikatoren
- Eignungstest und Kompetenzbilanzierung
- Umsetzungsbegleitendes Coaching
- Recherchen zu Aus-, Fort- und Weiterbildungen

Die oben dargestellten Beratungsleistungen können unserer Erfahrung nach auch in anderen Regionen angeboten werden.

Lernende Region – Netzwerk Köln e.V.

Kontakt:

Franz Spies

Lernende Region – Netzwerk Köln e.V.

Wiener Platz 2a

51065 Köln

Tel.: 0221 / 990829-20

Fax: 0221 / 990829-29

franz.spies@bildung.koeln.de

www.bildung.koeln.de

Workshops LoG-Bildungsberatung

Konzept

Die Bildungsberatung im Projekt „Lernen ohne Grenzen“ (LoG) hat verschiedene Workshops initiiert und durchgeführt. Der Austausch in diesen Veranstaltungen trug entscheidend dazu bei, das Netzwerk LoG und die Beziehungen darin zu festigen und auszubauen. Bildungsberaterinnen und -berater vergleichen ihre Arbeitsweise, euregionale Aspekte wurden für die Arbeit nutzbar gemacht und Erfahrungen aus den zahlreichen Lernende-Regionen-Projekten in die Region transferiert.

Hier einige Workshopthemen:

- Bildungsberatung auf dem Prüfstand: Austausch über das Konzept einer Bildungsberatungsstelle in Aachen
- Auf den (Bildungs-)Weg gebracht – Dialog über Bildung in Kindergarten, Schule und Familie
- Berufsfeld Bildungsberater: Anforderungen an Qualifikation und Qualifizierung
- Evaluation von Bildungsberatung – Theorie und Praxis
- Wie machen es die anderen? – Bildungsberatungen andernorts, Schwerpunkt NRW und Euregio

Für die Aachener Region ist die Lage in der Euregio ein wichtiges Thema. Im Dreiländereck Deutschland-Belgien-Niederlande bietet sich ein Austausch über die Grenzen geradezu an. Bildung und Arbeit mischen sich vielerorts: Der Deutsche, der mit dem Sprung über die Grenze die niederländische Sprache lernen will, die Belgierin aus dem ländlichen Eupen, die in Aachen den

Wiedereinstieg in den Beruf sucht, oder die Verkäuferin aus Aachen, die gerne Gesprächsfloskeln in Niederländisch und Französisch beherrschen möchte.

Selbst für Bildungsberatungen, die nicht in einer Grenzregion arbeiten, lohnt sich der Blick über den Tellerrand immer. Wie machen es die Kollegen in Europa? Welche europäischen oder weltweiten Trends und Zukunftsvisionen gibt es in Sachen „Bildung“? Die Lernende Region Aachen hat eine Fülle von Anregungen und Informationen zu diesen Themen gesammelt.

Die Workshops können auf Anfrage in anderen Regionen angeboten werden.

Lernen ohne Grenzen

Kontakt:

Eva Linke

LoG-Bildungsberatung
der Volkshochschule Aachen
Peterstraße 21–25

52062 Aachen

Tel.: 0241 / 4792-121

eva.linke@mail.aachen.de

www.vhs-aachen.de

www.lernen-ohne-grenzen.de

LoG-Bildungsberatung

Handbuch

Das Handbuch der „Lernen ohne Grenzen“ – Bildungsberatung ist eine Dokumentation der Beratungsarbeit während des Projektes „Lernen ohne Grenzen“. Zusätzlich enthält es aber auch viele praxisnahe Beispiele und Empfehlungen für Bildungsberatungen und dient somit dem Transfer der Erfahrungen. Das Handbuch enthält z. B.:

- Projektdokumentation: u. a. Struktur, Angebote, Erfolge und Hemmnisse, Bildungsberatung in Zahlen und Fakten
- Dokumentationen der Workshops der Bildungsberatung
- Beratungsporträts als Fallbeispiele von Beratungsprozessen
- Angebotslisten zu den „Top Twenty“ der nachgefragten Themen in Aachen und der Region
- Interviews mit den Beraterinnen der LoG-Bildungsberatung, insbesondere zu Kompetenzen von Beraterinnen und Beratern
- Empfehlungen aus der Beratungspraxis
- Regionale und euregionale Aspekte
- Tipps und Links

Das Handbuch liefert einen guten Beitrag zum Transfer von Projektergebnissen. Einerseits müssen Tipps und Erfahrungen immer auch regionsspezifisch dokumentiert werden. Andererseits wird deutlich, dass viele Erfahrungen übertragbar sind, z. B. die große Bedeutung der Kontinuität von Beratungsangeboten, der Öffentlichkeitsarbeit und der Qualifizierung des Beratungs-

personals. Thematisiert wird auch die Notwendigkeit der Kombination verschiedener Finanzierungsmöglichkeiten von Bildungsberatung.

Das Handbuch ist kostenlos bei der LoG-Bildungsberatung erhältlich.

Lernen ohne Grenzen

Kontakt:

Eva Linke

LoG-Bildungsberatung
der Volkshochschule Aachen

Peterstraße 21–25

52062 Aachen

Tel.: 0241 / 4792-121

eva.linke@mail.aachen.de

www.vhs-aachen.de

www.lernen-ohne-grenzen.de

Kompetenzpass-Beratung

Überblick zu Instrumenten

Wer sich Klarheit über seine Kompetenzen, Stärken und Fähigkeiten verschaffen will oder eine Dokumentationshilfe für seinen Bildungs- und Qualifizierungsweg sucht, wird mit einer Vielzahl verschiedener Angebote konfrontiert, wie z. B.:

- Berufswahlpass
- Berufswahlpass plus
- ProfilPASS
- Talentkompass NRW

Die heterogene Passlandschaft, die sich in Deutschland seit Mitte der 90er-Jahre entwickelt hat, macht es den Anwenderinnen und Anwendern nicht leicht, aus den zahlreichen Angeboten das richtige für sich herauszufinden. Potenzielle Nutzerinnen und Nutzer sollten zunächst die Möglichkeiten der Instrumente kennen und sich über den zeitlichen Aufwand, Kosten und Nutzen des Angebots im Klaren sein.

Der Beratungsservice der Lernenden Region Netzwerk Köln zu Kompetenzpässen bietet Ratsuchenden individuelle Hilfe und Unterstützung bei der Auswahl des richtigen Passangebotes. Die Beratung gewährleistet den Nutzerinnen und Nutzern einen Überblick über die aktuellen Angebote und macht die Unterschiede und Einsatzmöglichkeiten der Instrumente deutlich. In der Einzelberatung wird den Ratsuchenden ein passgenaues Instrument für ihre Bedürfnisse vermittelt.

Beratungsleistungen im Überblick:

- Einzelberatung
- Seminare für Kleingruppen
- Informationsveranstaltungen für Anwender und Multiplikatoren

Da sich die Kompetenzpass-Beratung auch auf überregionale Angebote bezieht, kann diese auch von anderen Regionen adaptiert werden.

Lernende Region – Netzwerk Köln e.V.

Kontakt:

Dr. Eike Quilling

Lernende Region – Netzwerk Köln e.V.

Wiener Platz 2a

51065 Köln

Tel.: 0221 / 990829-16

Fax: 0221 / 990829-29

eike.quilling@bildung.koeln.de,

www.bildung.koeln.de

Qualiteach – Regionale Fortbildungsagentur für fachspezifischen Medieneinsatz

Konzept

Eine innovative Kommunikations- und Beratungsinfrastruktur ermöglicht es Anbietern und Nachfragern von IT-Fortbildungsveranstaltungen in der Region, die fachspezifische Qualifizierung von Lehrkräften und Multiplikatoren zu verbessern.

Qualiteach bietet digitale Dienstleistungen über das Internetportal (<http://qualiteach.uni-muenster.de>) an, z. B. Web-Hosting regionaler Fortbildungsanbieter, Web-Hosting für E-Learning, Vermittlung eines Learning-Management-Systems (LMS) zur Pflege der Homepage von Schulen, Distribution kostenloser Unterrichtsmedien, Dienstleistungen im IT-Fortbildungsbereich für Multiplikatoren.

Zudem wird institutionenspezifische Beratung vor Ort angeboten, u. a. Beratung und Begleitung bei der IT-Fortbildungsplanung und Fortbildungsabwicklung, Vermittlung von Fortbildnern im gesamten IT-Bereich, Akquisition von Sponsorengeldern für Fortbildungen.

Die Fortbildungsberatung will Bildungseinrichtungen dabei unterstützen, die Qualität des Fortbildungsmanagements zu folgenden sechs Punkten fortlaufend zu verbessern:

1. Ermittlung des Fortbildungsbedarfs
2. Vereinbarungen zur Fortbildungsplanung
3. Planung von Fortbildungsangeboten
4. Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen

5. Anwendung in der Praxis

6. Evaluation der Fortbildungsplanung und der Fortbildungsmaßnahmen

Kunden sind Multiplikatoren in Schulen und Weiterbildungseinrichtungen und Führungskräfte in Firmen.

Lernende Region Münster/Münsterland

Kontakt:

Prof. Dr. Wolfgang Sander

StD i.H. Gerd Homberg

Dipl.-Päd. Markus Marek

Westfälische Wilhelms-Universität Münster

FB Erziehungs- und Sozialwissenschaften

Georgskommende 33

48143 Münster

Tel.: 0251 / 8322222

qt@uni-muenster.de

www.lernende-region-muenster.de

5. Netzwerke und Plattformen

Beratungsangebot zum Aufbau von regionalen Netzwerken

Konzept

Durch die Lernende Region Münster/Münsterland ist in den vergangenen Jahren ein funktionierendes Netzwerk von zahlreichen Akteuren aus dem Bildungs- und Arbeitsmarktbereich entstanden, das Produkte in den Bereichen „Übergang Schule – Beruf“ und „Integration – Weiterbildung“ entwickelt hat.

Erstmalig haben unterschiedliche Akteure aus dem Bildungsbereich in einem Netzwerk zusammengearbeitet. Es gelang, Organisationen zusammenzuführen, die sonst in Konkurrenz zueinander stehen.

Alle Partner machten die Erfahrung, dass die Zusammenarbeit im Netzwerk einen effektiven Austausch und die Entwicklung und Umsetzung von Innovationen ermöglicht.

Durch das Netzwerk wurde die trägerübergreifende Kooperation maßgeblich gestärkt, gemeinsame Strategien zur Verbesserung der Bildungssituation in der Region wurden möglich, und mehr Transparenz über das regionale Angebot konnte hergestellt werden.

Es gelang, eine Struktur aufzubauen, die die Beteiligung aller am Prozess ermöglicht, die Steuerung der Prozesse gewährleistet und auch in schwierigen Situationen Entscheidungen herbeiführt.

Das Produkt des Netzwerkes ist ein Beratungskonzept zum Aufbau und zur Strukturierung von regionalen Netzwerken.

Kundengruppen hierfür sind Kommunen, Bildungsträger, Arbeitsagenturen, Kammern und andere regionale Akteure, die in diesem Bereich aktiv werden wollen.

Lernende Region Münster / Münsterland

Kontakt:

Manfred Schürmann

Handwerkskammer Münster

Bismarckallee 1

48151 Münster

Tel.: 0251 / 5203333

manfred.schuermann@hwk-muenster.de

www.lernende-region-muenster.de

Euregionale Akademie

Katalog

Die „Euregionale Akademie“ leistet durch ihre Veranstaltungen Hilfestellung bei der Orientierung im euregionalen Raum (Grenzregion Deutschland, Niederlande, Belgien). Sie regt zu neuen Formen der Zusammenarbeit und des Miteinanders in der Region an, damit innovative Maßnahmen für lebensbegleitendes Lernen umgesetzt und auf Dauer angeboten werden können. So fördert sie die euregionale Identität. Träger der „Euregionalen Akademie“ sind die Volkshochschule Aachen, das Arcus College Heerlen und die Volkshochschule der Ostkantone Eupen.

Eine gemeinsame, zweimal jährlich erscheinende Broschüre informiert über Veranstaltungen mit euregionalem Charakter, die nicht nur die Menschen am jeweiligen Standort, sondern auch in den beiden „Nachbarländern“ interessieren. Das Angebot enthält Veranstaltungen der drei Träger zu euregionalen Themen sowie entsprechende Exkursionen und Führungen.

Die „Euregionale Akademie“ bündelt Bildungsangebote aus der Euregio und informiert ein breiteres Publikum über die Vielfalt der Programme. Damit wirkt sie aktiv bei der Bildung einer euregionalen Identität mit.

Die „Euregionale Akademie“ ist durch die EuRegionale2008 als förderwürdig gelabelt worden.

Der Katalog der „Euregionale Akademie“ mit ca. 100 Veranstaltungen ist kostenlos bei den drei Institutionen erhältlich. Es ist eine innovative Maßnahme, die erstmals ein grenzüberschreitendes Bildungsangebot bündelt, verbreitet und zweimal jährlich aktualisiert.

Lernen ohne Grenzen

Kontakt:

Dr. Holger A. Dux
Euregionale Akademie
Volkshochschule Aachen
Peterstraße 21–25
52062 Aachen
Tel.: 0 241 / 4792-172
holger.dux@mail.aachen.de
www.lernen-ohne-grenzen.de
www.vhs-aachen.de

Professionalisierung des Angebotes außerschulischer Lernorte

Konzept

Das Netzwerk explore regio.net vernetzt die Lernorte Schule, Betriebe, Museen und überbetriebliche Ausbildungsstätten und realisiert durch diese Pluralität zukunftsorientiertes, mehrdimensionales Lernen. [Explore regio.net](http://explore regio.net) vernetzt zurzeit ca. 30 Anbieter außerschulischer Lernorte für Natur, Kultur und Technik mit dem Ziel, ihre Leistungen zu professionalisieren und gemeinsam auf den Bildungsmarkt zu bringen.

Die Freude am Lernen und die Lust auf Entdeckungen in den Bereichen Natur, Kultur und Technik wird durch interaktive, experimentelle Lernmethoden in natürlicher Umgebung gefördert. Außerschulisches Lernen unter realen Bedingungen vor Ort schult zudem soziale Kompetenz und Teamfähigkeit; Aufmerksamkeit und Lernfähigkeit werden deutlich erhöht. Das thematisch weit gefächerte und qualitativ hochwertige Angebot der Netzwerkpartner kann in den Unterricht integriert werden und durch entsprechende Vor- und Nachbereitung zu einem nachhaltigen Lernergebnis führen.

Zielgruppen des Netzwerks explore regio.net sind Schülerinnen und Schüler sowie Lehrerinnen und Lehrer aller Jahrgangsstufen, Erzieherinnen und Erzieher, Schulvertreter, Schulämter und (Bildungs-)Ministerien.

Über den Erfahrungsaustausch von didaktischen und fachlichen Methoden sowie durch gemeinsame Projekte bietet das Netzwerk explore regio.net interessierten Organisationen seine Expertise zur Systematisierung dieser

neuen Form mehrdimensionalen Lernens in Schule und außerschulischen Lernorten an. Das Netzwerk agiert als Agentur mit Broking- und Consultingfunktionen, die das Angebot außerschulischer Lernorte vermarktet, vermittelt und Anbietern sowie Nachfragern beratend zur Seite steht, z. B. bei der Erstellung von Qualitätskriterien für außerschulische Lernorte.

Lernen ohne Grenzen

Kontakt:

Dr. Holger A. Dux

explore regio.net

Volkshochschule Aachen

Peterstraße 21–25

52062 Aachen

Tel.: 0241 / 4792-172

holger.dux@mail.aachen.de

www.explore regio.net

www.lernen-ohne-grenzen.de

„exploregio.net“ – Außerschulische Lernangebote

Katalog

Im Katalog des Netzwerkes ist die Angebotspalette der Mitgliedsorganisationen nach den Oberthemen Energie, Ökologie, Mensch & Tier, Pflanzen, Wasser, Technik, Werkstoffe, Geschichte und Sprache gegliedert. Lehrerinnen und Lehrer sowie Erzieherinnen und Erzieher und andere Bildungsinteressierte können sich passende Angebote zu unterschiedlichen Themen und Jahrgangsstufen herausuchen. Der Katalog wird einmal jährlich aktualisiert und dient in erster Linie dazu, einen Überblick über die Möglichkeiten außerschulischen Unterrichtes in der Region zu geben. Detaillierte Informationen erhalten die Lehrerinnen und Lehrer bei den jeweiligen Institutionen.

Der Katalog steht unter *www.exploregio.net* als Download zur Verfügung oder kann kostenlos bestellt werden.

Lernen ohne Grenzen

Kontakt:

Dr. Holger A. Dux
exploregio.net
Volkshochschule Aachen
Peterstraße 21–25
52062 Aachen
Tel.: 0241 / 4792-172
holger.dux@mail.aachen.de
www.exploregio.net
www.lernen-ohne-grenzen.de

Steuerungsmodell für Elternbildung

Konzept

Trotz vieler guter Projekte und Ansätze werden Eltern in der Regel nicht ausreichend erreicht. Eltern müssen frühzeitig und intensiver als bisher unterstützt und in ihren Kompetenzen gestärkt werden. Das von Lernwelt Essen entwickelte Konzept „Elternbildung stärkt Kinder“ folgt den Grundsätzen:

- Jede Unterstützung von Eltern ist eine Investition in Kinder.
- Je früher Elternbildung einsetzt, desto mehr Chancen bestehen, dass Eltern diese als selbstverständlich nutzen.
- Die Angebote der Elternbildung sollen Eltern während der gesamten Elternschaft begleiten.
- Je nach Lebenssituation der Eltern, ihrer kulturellen oder religiösen Herkunft sind die Angebote entsprechend individuell zu gestalten.
- Die Angebote der Elternbildung sollen verstärkt an die Orte gebracht werden, an denen viele Eltern erreicht werden können (z. B. KiTa und Schule).
- Ein breites lokales Netzwerk im Lebensraum der Eltern ermöglicht die notwendige Vielfalt von Angeboten und erhöht deren Qualität.

Lernwelt Essen hat ein lokales und zentrales Bildungsmanagement von Elternbildung mit folgenden Schwerpunkten entwickelt:

- Modell zur gesamtstädtischen Steuerung des Themas Elternbildung durch das Netzwerk „Elternlernwelt“
- Lokale Elternbildungskonferenzen, die auf die vorhandenen Strukturen in den Stadtteilen aufbauen:

Elternbildung als gemeinsame Aufgabe des Stadtteils, also aller Partner, die mit Eltern direkt zu tun haben, wie z. B. Krankenhäuser, Hebammen, KiTas, Schulen, Erziehungsberatungen, Kirchen, Migrantenselbstorganisationen, freie Träger

- Individuelle Angebote der Familienbildungsstätten in KiTas
- Angebote bei Beschäftigungs- und Qualifizierungsträgern: Entwicklung von Qualifizierungsmodulen z. B. zur gezielten Information über das deutsche Schul- und Ausbildungssystem oder zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Dialogveranstaltungen, Workshops oder Fachtagungen zur Vernetzung der Partner

Zielgruppen zur Entwicklung eines individuellen kommunalen Steuerungsmodells sind politische Gremien, Kommunen und Bildungsträger.

Lernwelt Essen

Kontakt:

Brigitte Liesner

Büro Stadtentwicklung

Rathaus, Porscheplatz

45121 Essen

Tel.: 0201 / 8888-715

Fax: 0201 / 8888-702

brigitte.liesner@lernwelt.essen.de

www.lernwelt.essen.de

Regionales Weiterbildungsnetzwerk Ostvest (RWNO) – Weiterbildung für kleine und mittlere Unternehmen

Konzept

Das Regionale Weiterbildungsnetzwerk Ostvest ist ein Zusammenschluss der drei Volkshochschulen Datteln, Oer-Erkenschwick, Waltrop und des Berufskollegs Ostvest (Datteln). Das Ziel besteht darin, Lernorte und Expertise in der Aus- und Weiterbildung zu vernetzen und passgenaue Weiterbildungsangebote für die mittelständische Wirtschaft bereitzustellen. Das gemeinsame Weiterbildungsmarketing (Telefonakquise, Mailings, Betriebsbesuche, Veranstaltungen sowie Kooperationen mit den kommunalen Wirtschaftsförderungen und lokalen Wirtschaftsvereinigungen) ist ein Kernstück der Zusammenarbeit.

Seit dem Bestehen des Netzwerkes im Jahr 2001 hat das RWNO für mehr als einhundert Teilnehmer aus den regionalen Unternehmen bedarfsorientierte Weiterbildungsmodule konzipiert und mit praxiserfahrenen Dozenten durchgeführt.

Zu den Kompetenzfeldern des Weiterbildungsverbundes zählen die Bereiche EDV, Fremdsprachen, Schlüsselkompetenzen, Personalentwicklung und Kommunikation, Führungsmanagement, Marketing, Betriebswirtschaft sowie Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz. Ferner werden Potenzialanalysen, als Grundlage einer systematischen Unternehmens- und Personalentwicklung, angeboten. Das RWNO ist seit 2006 – in Kooperation mit dem Bildungsforum Vest e.V. (Recklinghausen) – regionale Beratungsstelle für den Bildungsscheck.

Das Instrument „Bildungsscheck“, insbesondere die Möglichkeit der individuellen Beratung und (finanziellen) Unterstützung, bietet gute Voraussetzungen, Beschäftigte für Weiterbildung zu gewinnen und darüber auch Betriebe zu informieren, zu interessieren und betrieblich initiierte Weiterbildung (betrieblicher Zugang) umzusetzen.

Die Erfahrungen aus der Zusammenarbeit im Rahmen des Regionalen Weiterbildungsnetzwerks Ostvest (RWNO) geben wir gern weiter.

Arbeiten und Lernen an Lippe und Emscher (ALLE)

Kontakt:

Dirk Langer

Regionales Weiterbildungsnetzwerk

Ostvest c/o Volkshochschule Waltrop

Ziegeleistraße 14, 45731 Waltrop

Tel.: 02309 / 9626-35

Fax: 02309 / 9626-20

rwno@vhs-waltrop.de

www.alle-lernen.de

„Personalpool“

Netzwerk und Internetportal

Im VUV-Personalpool haben sich namhafte Unternehmen aus der Region Aachen zusammengeschlossen, um durch die direkte gegenseitige Vermittlung von Fachkräften Beschäftigung zu sichern.

Der Pool ermöglicht es Unternehmen, schnell an qualifiziertes Personal zu gelangen. Durch die direkte Vermittlung von Fachkräften als Zeitarbeitnehmer zu Unternehmen, die Fachkräfte suchen, wird nicht nur Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit vermieden, es werden auch erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten für die Unternehmen gesichert. Für die teilnehmenden Unternehmen ist der VUV-Personalpool so ein Beitrag zu größerer Arbeitsmarktflexibilisierung.

Ein zeitweiser oder auch dauerhafter Personalwechsel geht mit einer Fülle von Qualifizierungsbedarfen einher. Diese können realisiert werden durch die Kooperation zwischen Unternehmen und Weiterbildungsanbietern. Dabei ist die regionale Weiterbildungsdatenbank „Erfolgsfaktor Mensch“ (siehe S. 163) hilfreich, die parallel zum Personalpool aufgebaut wurde.

Derzeit besteht das Netzwerk der Personalpool-Mitglieder aus ca. 40 Unternehmen, die zusammen ca. 15.000 Mitarbeiter beschäftigen. Seit Dezember 2003 wurden ca. 35 Personen in diesem Netzwerk vermittelt, das entspricht etwa einer Vermittlung pro Monat.

Regionen oder Verbände jeder Art, die ihre Unternehmen mit dem Ziel erhöhter Flexibilität im Personalmanagement vernetzen und saisonale und konjunkturelle Schwankungen für die Pool-Unternehmen verringern möchten, können von den Erfahrungen beim Aufbau eines solchen Netzwerks und den damit verbundenen Lerneffekten profitieren.

Lernen ohne Grenzen

Kontakt:

Petra Pauli

Vereinigung der Unternehmerverbände im Aachener Industriegebiet (VUV) e.V.

Theaterstraße 35–39

52062 Aachen

Tel.: 0241 / 47433-17/-18

agv@vuv-aachen.de

www.vuv-aachen.de

<http://vuv-personalpool.de/vuv.php>

www.lernen-ohne-grenzen.de

SPRINT

Netzwerk Integration

Die Verbesserung der Integration von Migrantinnen und Migranten durch Sprachförder- und Beratungsangebote ist das Ziel des Netzwerkes, dass sich im Rahmen des Projektes „SPRINT – Projektbüro für Sprache und Integration“ des Fördervereins der Volkshochschule Detmold gegründet hat. SPRINT bietet niederschwellige Sprachkurse für Eltern mit Migrationshintergrund auf verschiedenen Niveaustufen an. Das Angebot findet an verschiedenen Standorten in Detmold im Wohnumfeld vieler Migrantinnen und Migranten statt. Zusätzlich werden zweimal wöchentlich Beratungsstunden und monatliche Informationsveranstaltungen angeboten, in der die Teilnehmer/innen bei Alltagsproblemen beraten werden.

Das Netzwerk setzt sich aus folgenden Partnern zusammen:

Detmolder Kindergärten, Detmolder Schulen, eine Wohnungsbaugesellschaft, Stadt Detmold, Volkshochschule Detmold, Agentur für Arbeit, Sparkasse Detmold

Das Netzwerk übernimmt folgende Aufgaben:

- Information und Werbung für die Sprachkurse
- Bündelung der Aktivitäten und Erfahrungsaustausch in regelmäßigen Netzwerkkonferenzen
- Suche nach finanzieller Unterstützung durch Spenden und Räumlichkeiten für die Angebote
- Multiplikatorenschulungen

Seit Anfang 2003 wurden mehr als 700 Personen beraten und ca. 450 Teilnehmende in Sprachmaßnahmen geschult.

Produkte:

- Entwicklung von Curricula und Arbeitsmaterialien für die Niveaustufen: Alphabetisierung, Anfängerkwissen und Aufbauwissen
- Konzept zur Zielgruppenansprache

Informationen: www.regionet-owl.de, linke Navigationsleiste: Teilprojekte anklicken, Sprachförderung Detmold (SPRINT) anklicken.

RegioNet OWL

Kontakt:

Bärbel Klöckner
Projektbüro SPRINT
Fritz-Reuter-Straße 17
32756 Detmold
Tel.: 05231 / 307131
projektbuero.sprint@arcor.de
www.regionet-owl.de

Entwicklung regionaler Bildungsportale

Konzept

Das Kölner Bildungsportal wurde in enger Zusammenarbeit mit den Akteuren des regionalen Bildungsmarktes entwickelt und ist seit September 2004 im Netz erprobt. Schulen, Träger der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung, Kammern, Ämter der Stadt und der Bezirksregierung sowie Verbände, Arbeitskreise und Bildungsberatungsstellen haben hier eine Kommunikationsplattform erhalten, die maßgeblich zur Transparenz in der Bildungslandschaft beiträgt.

Angeboten werden seitens der Lernenden Region – Netzwerk Köln:

- Beratung bei Konzeption und Umsetzung von Bildungsportalen und Bildungsdatenbanken
- Projektmanagement für den Aufbau eines funktionalen Webangebots im Bildungsbereich
- Lizenzvergabe für Nutzung der Weiterbildungs-Datenbank, der Schuldatenbank, Beratungsstellen-Datenbank etc.
- Support und Betreuung bei der Installation der Software und der Einbindung der Frontends in einen bestehenden Internetauftritt
- Anpassung von Funktionalität und Layout nach Wunsch
- Entwicklung und Einbindung weiterer Import- und Exportschnittstellen
- Einbindung administrativer Elemente in die CMS-Umgebung
- Mitarbeiterschulung; Aufbau einer Online-Redaktion

- Beratung zu allen Fragen der Back-Office-Organisation

Vergabe von Lizenzrechten zur Nutzung des Portals und der Module wie:

- Linkbibliothek
- Materialbibliothek
- Terminkalender
- Newsletter-Tool
- Umfrage-Tool
- Community-Funktionen wie Forum und moderierter Chat
- Bereiche für geschlossene Benutzergruppen
- Portalweite Suchfunktionalität nach Themengebieten, Stichworten und Zielgruppen

Die Preise müssen je nach Aufwand kalkuliert und vereinbart werden.

Lernende Region – Netzwerk Köln e.V.

Kontakt:

Carola Reinhold

Lernende Region – Netzwerk Köln e.V.

Wiener Platz 2a

51065 Köln

Tel.: 0221 / 990829-11

Fax: 0221 / 990829-29

carola.reinhold@bildung.koeln.de

www.bildung.koeln.de

„ERFOLGSFAKTOR MENSCH“

Weiterbildungsplattform

Die in der Aachener Region in dieser Form einmalige internetbasierte Weiterbildungsdatenbank „ERFOLGSFAKTOR MENSCH“ www.weiterbildung-aachen.de stellt das regionale Weiterbildungsangebot gebündelt dar. Die umfangreiche Datenbank ist nach Themenschwerpunkten und Anbietern gegliedert und unterstützt bei der Suche nach passgenauen Qualifizierungsmaßnahmen. Die Datenbank ist für jedermann zugänglich und leicht zu bedienen. Mit einem Mausklick finden sowohl Personalverantwortliche in Unternehmen als auch weiterbildungsinteressierte Beschäftigte und Arbeitssuchende das den eigenen Interessen entsprechende Angebot schnell, unbürokratisch und einfach.

Die Angebote werden ständig aktuell gehalten und statistisch ausgewertet. So wird erkannt, welche Angebote eine gesteigerte Nachfrage erfahren, und es kann dynamisch auf den Bedarf reagiert werden. Die intelligente Suchmaschine unterstützt das Klassifizieren und Finden geeigneter Angebote. Die Daten sind in einer MySQL-Datenbank abgelegt, sodass man von jeder Programmiersprache aus leicht an die Daten gelangen kann. So ist eine effektive und günstige Verwaltung der Plattform möglich. Seit dem Launch der internetbasierten Weiterbildungsdatenbank „ERFOLGSFAKTOR MENSCH“ im März 2005 erfolgen durchschnittlich etwa 990 Zugriffe pro Woche.

Die Besonderheit der internetbasierten Weiterbildungsdatenbank „ERFOLGSFAKTOR MENSCH“ besteht darin, dass sie von einem Unternehmerverband, der VUV e. V., betrieben wird und daher ein enger Kontakt zu den Wirtschaftsunternehmen der Region besteht.

Lernen ohne Grenzen

Kontakt:

Petra Pauli

Vereinigung der Unternehmerverbände
im Aachener Industriegebiet (VUV) e. V.

Theaterstraße 35–39

52062 Aachen

Tel.: 0241 / 47433-17/-18

agv@vuv-aachen.de

www.vuv-aachen.de

www.weiterbildung-aachen.de

www.lernen-ohne-grenzen.de

Kompetenzpässe

Online-Wegweiser

Seit Mitte der 90er-Jahre wurden national und international zahlreiche Konzepte für individuelle Qualifikationsdokumente entwickelt. Unter verschiedenen Bezeichnungen sind in der Bundesrepublik zahlreiche Initiativen entstanden, die zu einer heterogenen Passlandschaft geführt haben. Die meisten Instrumente nehmen Bezug auf eine bestimmte Zielgruppe oder stellen ein bestimmtes Segment des Bildungsbereichs in den Mittelpunkt der Betrachtung bzw. der Dokumentation.

Der Online-Wegweiser Kompetenzpässe bringt Transparenz in die Fülle der verschiedenen Passangebote, indem er unterschiedliche Kompetenz- und Bildungspässe für verschiedene Zielgruppen auf dem Bildungsportal www.bildung.koeln.de abbildet.

Der Online-Wegweiser erfasst die unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunkte und unterscheidet die Angebote hinsichtlich der angesprochenen Zielgruppen. Er bildet Produktbeschreibungen der verschiedenen Kompetenz- und Bildungspässe ab und schafft somit:

- Übersicht über die Kompetenz- und Bildungspässe
- Vergleichbarkeit der verschiedenen Angebote
- Nutzerfreundlichkeit – durch strukturierte Aufbereitung

Der Online-Wegweiser ist ein Instrument, das den Anwendern hilft, sich einen Überblick über die verschiedenen Passangebote zu verschaffen und den richtigen Pass für sich auszuwählen.

Da das Portal www.bildung.koeln.de von zahlreichen Beratungsstellen, Schulen und anderen Bildungsträgern als Informations- und Kommunikationsplattform genutzt wird, wird sichergestellt, dass sich auch Multiplikatoren einen raschen Überblick über die Angebote verschaffen und für ihre Klienten das richtige Produkt auswählen können.

www.bildung.koeln.de/beratung/kompetenzpaesse/index.html

Lernende Region – Netzwerk Köln e.V.

Kontakt:

Dr. Eike Quilling

Lernende Region – Netzwerk Köln e.V.

Wiener Platz 2a

51065 Köln

Tel.: 0221 / 990829-16

Fax: 0221 / 990829-29

eike.quilling@bildung.koeln.de

www.bildung.koeln.de

Integrationskurse

Datenbank

Das seit dem 1. Januar 2005 gültige Zuwanderungsgesetz sieht als Instrument der Integration von Ausländerinnen und Ausländern sowie Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedlern vor, dass diese ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache sowie Kenntnisse der deutschen Rechtsordnung, Geschichte und Kultur besitzen. Hierzu lässt das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) Integrationskurse von privaten und öffentlichen Trägern, die es dafür zugelassen hat, durchführen.

Um für Köln die passgenaue Vermittlung von Teilnehmerinnen und Teilnehmern in die entsprechenden Integrationskurse zu gewährleisten und den vermittelnden Beratungsstellen und anderen Nutzerinnen und Nutzern einen Überblick über die aktuellen Angebote zu bieten, wurde von der Lernenden Region Netzwerk Köln eine über das Internet zugängliche Datenbank der Integrationskurse in Köln entwickelt.

Funktionen und Inhalte der Datenbank:

- Personalisierter Zugang zur Datenpflege durch die Bildungsträger
- Komfortable Eingabemasken zur Pflege der Kursdaten oder alternativ Bereitstellung einer Schnittstelle zum automatisierten Import aus den Kursverwaltungsprogrammen der Bildungsträger
- Datenbankstruktur gemäß den speziellen Anforderungen für Integrationskurse (modularer Aufbau der Kurse, Angebote jeweils Vollzeit und Teilzeit, Kurse für spezielle Zielgruppen)

- Komfortable Suchmaske, die analog zur o. g. Struktur Einschränkungen anbietet, zudem auch Orts- (Stadtbezirke/Stadtteile) und Terminwünsche sowie Besonderheiten (z. B. „mit Kinderbetreuung“) berücksichtigt

Da die Datenbank alle Anforderungen gemäß der DIN PAS 1045 für Weiterbildungs-Datenbanken erfüllt, können Kursdaten über eine Export-Schnittstelle an andere Datenbanken ausgeliefert werden. Geplant ist, künftig den Zugang zur Datenbank auch mit mehrsprachigen Suchmasken anzubieten. Die oben dargestellte Datenbank „Integrationskurse“ kann auch für andere Regionen von Interesse sein, da es sich bei Integrationskursen um ein standardisiertes Angebot handelt, das sich hinsichtlich der Angebotsformen nicht regional unterscheidet. Die Kosten sind je nach Aufwand zu ermitteln.

Lernende Region – Netzwerk Köln e.V.

Kontakt:

Carola Reinhold / Kai Sterzenbach
Lernende Region – Netzwerk Köln e.V.
Wiener Platz 2a
51065 Köln
Tel.: 0221 / 990829-11
Fax: 0221 / 990829-29
carola.reinhold@bildung.koeln.de
www.bildung.koeln.de

III. Anhang

Autorinnen und Autoren

Wolfgang Backhaus, Wirtschaftsgeograf, M. A., Zentrum für Lern- und Wissensmanagement und Lehrstuhl Informationsmanagement im Maschinenbau (ZLW/IMA) der RWTH Aachen; Projektmanagement „Lernen ohne Grenzen“, Bereichsleiter des Bereiches „Wissensmanagement“
Arbeitsschwerpunkte: Koordination von Netzwerkprojekten, Entwicklung von Konzepten und Werkzeugen für das Wissensmanagement

Nikolaus Bley, Studium der Soziologie, Geschichte, Politikwissenschaft, Wirtschaftswissenschaft, Pädagogik, DGB Bildungswerk NRW e.V. Projektbüro Recklinghausen, wissenschaftlicher Mitarbeiter, Projektleiter
Arbeitsschwerpunkte: Projekte zu verschiedenen Bereichen der Bildung und Ausbildung nach Programmen des Landes NRW, des Bundes und der EU

Petra Böttcher, Dr. phil., Bildungsforscherin, Projektträger des BMBF im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (PT-DLR).
Arbeitsschwerpunkte: Programmmanagement für das BMBF-Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“

Stefan Frank, Dr.-Ing., ehem. Vereinigung der Unternehmensverbände im Aachener Industriegebiet (VUV) e.V., Koordination Teilprojekt „Passgenaue Qualifizierung“ bei „Lernen ohne Grenzen“

Arbeitsschwerpunkte: Konzepte und Methoden zur qualitätsgerechten Gestaltung von Dienstleistungsprozessen und Kundenschnittstellen

Dieter Gnahs, PD Dr., Studium der Volkswirtschaftslehre, Soziologie und Pädagogik, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Programmbereichsleiter „Lernen Erwachsener“ und „Lehre in der Weiterbildung“
Arbeitsschwerpunkte: Weiterbildungsstatistik, selbstgesteuertes Lernen, Erfassung informell erworbener Kompetenzen, Lernende Regionen

Hans W. Gummersbach, Dr. phil., Diplom-Pädagoge, Leiter des Amtes für Schule und Weiterbildung der Stadt Münster
Arbeitsschwerpunkte: Vorsitzender des Lenkungsausschusses „Lernende Regionen Münster/Münsterland“

Frank Hees, Dr. rer. nat., Wirtschaftsgeograf, Zentrum für Lern- und Wissensmanagement und Lehrstuhl Informationsmanagement im Maschinenbau (ZLW/IMA) der RWTH Aachen; Projektleiter „Lernen ohne Grenzen“, Bereichsleiter des Bereiches „Kommunikations- und Organisationsentwicklung“
Arbeitsschwerpunkte: Konzeption und Unterstützung von Lernprozessen zur Dienstleistungs- und Kundenorientierung, Entwicklung von Qualifizierungskonzepten, Gestaltung organisationaler und interorganisationaler Lernprozesse

Josef Hülsdünker, Dr., Industrie- und Betriebssoziologe, Vorsitzender der DGB-Region Emscher-Lippe und Münster-Steinfurt-Warendorf

Harald Kahlenberg, Bankkaufmann, Diplom-Pädagoge, Berufsbildungsstätte Westmünsterland GmbH, Leiter Strategische Projekte
Arbeitsschwerpunkte: Unterstützung der Geschäftsleitung in strategischen Fragen, Initiierung, Leitung und Begleitung von Innovationsprojekten, Leitung des Projektes: „Netzwerk AMPEL“, Lernende Region Kreis Borken

Andrea Kalk, Diplom-Pädagogin, Leiterin Stabsstelle Übergangsmanagement, Stadt Münster

Wilfried Kersting, Diplom-Kaufmann, Diplom-Verwaltungswirt, Kreis Borken, Leiter des Büros des Landrats
Arbeitsschwerpunkte: Persönliche Referententätigkeit für den Landrat, Förderung der Wirtschafts- und Strukturentwicklung, Förderung der Regionalentwicklung (u. a. Lernende Region Kreis Borken)

Birgit Klein, Diplom-Pädagogin, wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Sozialforschungsstelle/TU Dortmund; Koordinatorin „LernDO – leben, lernen und arbeiten in Dortmund“

Arbeitsschwerpunkte: Lernen und Berufliche Bildung, Bildung und Beschäftigung, Berufsorientierung und Gestaltung von Bildungsübergängen, Regionales Übergangsmanagement

Sybillie Krüger, Diplom-Erziehungswissenschaftlerin, ehemalige Projektmanagerin ElternLernwelt, seit 1.4.2007 Stadt Essen
Jugendamt, Jugendhilfeplanung Schwerpunkt: Eltern- und Familienbildung

Wilfried Kruse, Dr. phil., Industriesoziologe, Bildungsforscher, Sozialforschungsstelle/TU Dortmund, wissenschaftliche Begleitung des Projektes „LernDO – leben, lernen und arbeiten in Dortmund“
Arbeitsschwerpunkte: Arbeit, Betrieb und Berufsbildung, auch im europäischen Kontext, Arbeitsbeziehungen im Betrieb, Entwicklung des europäischen Bildungsraums, regionale Entwicklungen von Arbeit und Bildung

Brigitte Liesner, Diplom-Sozialpädagogin, Stadt Essen, Büro Stadtentwicklung, Projektkoordinatorin Lernwelt Essen
Arbeitsschwerpunkte: Begleitung von innovativen Entwicklungsprojekten in Stadtentwicklung, Bildung, Arbeitsmarkt und zur Förderung lebenslangen Lernens mit dem Schwerpunkt Verknüpfung von Kommune und Stadtgesellschaft

schaft, Expertin für Vernetzung und dialogorientierte Verfahren

Gabriele Micklinghoff, Diplom-Sozialarbeiterin, Stadt Essen, Büro Stadtentwicklung
Arbeitsschwerpunkte: Lokales Bildungsmanagement

Toni Murböck, Dr. rer. nat., Diplom-Biologe, Akademie Klausenhof, Projektkoordinator der Lernenden EU-Region Niederrhein
Arbeitsschwerpunkte: Akquisition, Organisation und Umsetzung bzw. Koordination von Projekten der Weiterbildung auf Landes-, Bundes- und EU-Ebene sowie von Projekten der Entwicklungszusammenarbeit in südlichen Entwicklungsländern.

Bernd Orlowski, Studium der Philosophie, Literaturwissenschaft und Pädagogik, Projektkoordinator im NRW-Projekt „Ausbildungsreife und Berufswahlorientierung“ (ABBE0)

Carola Reinhold, Historikerin, M.A., Online-Redakteurin
Arbeitsschwerpunkte: Portalmanagement/ Online-Redaktion „Lernende Region – Netzwerk Köln e.V.“ www.bildung.koeln.de

Manfred Schürmann, Diplom-Geograf und Betriebswirt, Projektentwickler und -koordinator im Handwerkskammer Bildungszentrum Münster

Arbeitsschwerpunkte: Koordinator der „Lernenden Region Münster/Münsterland“

Kai Sterzenbach, Studium der Kommunikationswissenschaft, Geschäftsführer „Lernende Region – Netzwerk Köln e.V.“
Arbeitsschwerpunkte: Leitung der Vereins-Geschäftsstelle, Moderation des Netzwerkes, Projektkoordination, Bildungsmonitoring

Horst Tegeler, Diplom-Kaufmann, Diplom-Verwaltungswirt, Kreis Lippe, Leitung des Projekts „Selbstlernzentren in Lippe und Herford“ – Steuerung, Koordinierung und Moderation des Netzwerkes
Arbeitsschwerpunkte: Verantwortlicher für das Handlungsfeld Bildung im Zukunftsbüro des Kreises Lippe, Mitglied der Steuerungsgruppe der Initiative „Jugend braucht Zukunft“ im Kreis Lippe

Ursula Wohlfart, Diplom-Soziologin, praktische Betriebswirtin (KA), Mitarbeiterin der Projektgruppe „Aus- und Weiterbildung“ des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW in der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.)
Arbeitsschwerpunkte: Regionale Kooperation und Vernetzung, Qualifizierung für und mit Unternehmen, Fachliche Begleitung des Förderinstruments „Bildungsscheck“ in NRW, Qualifizierung für Weiterbildungsberaterinnen und -berater

Adressen der Lernenden Regionen in NRW Förderphasen 2001/02 – 2006/07

AMPEL – Arbeitsmarktpolitische Entwicklung, Lebenslanges Lernen

Projektleitung:
Berufsbildungsstätte Westmünsterland GmbH
Harald Kahlenberg
Weidenstraße 2
48683 Ahaus
Tel.: 02561 / 699-572
Fax: 02561 / 699-56572
kahlenberg@bbs-ahaus.de
www.netzwerk-ampel.de

LernDO! – Initiative leben, lernen und arbeiten in Dortmund

Projektleitung:
sfs Sozialforschungsstelle
Dortmund / TU Dortmund
Birgit Klein / Dr. Wilfried Kruse
Evinger Platz 17
44339 Dortmund
Tel.: 0231 / 8596-229
Fax: 0231 / 8596-100
klein@sfs-dortmund.de
www.lerndo.de

Lernende EU-Region Niederrhein

Projektleitung:
Akademie Klausenhof gGmbH
Dr. Toni Murboeck
Klausenhofstraße 100
46499 Hamminkeln
Tel.: 02852 / 89-1330
Fax: 02852 / 89-3331
murboeck@akademie-klausenhof.de
www.lernender-niederrhein.de

Arbeiten und Lernen an Lippe und Emscher (ALLE)

Projektleitung:
DGB-Bildungswerk Nordrhein-Westfalen e.V.
Nikolaus Bley
Dorstener Straße 27a
45657 Recklinghausen
Tel.: 02361 / 9063811
Fax: 02361 / 9063820
nbley@dgb-bildungswerk-nrw.de
www.alle-lernen.de

Lernen ohne Grenzen: Vernetztes und grenzüberschreitendes Lernen in der Region Aachen

Projektleitung:
RWTH Aachen – Zentrum für Lern- und
Wissensmanagement und Lehrstuhl Informatik
im Maschinenbau (ZLW/IMA)
Dr. rer. nat. Frank Hees
Dennewartstraße 27
52074 Aachen
Tel.: 0241 / 80911-50
Fax: 0241 / 80911-22
hees@zlw-ima.rwth-aachen.de
www.lernen-ohne-grenzen.de

Lernende Region – Netzwerk Köln e.V.

Projektleitung:
Lernende Region – Netzwerk Köln e.V.
Kai Sterzenbach
Wiener Platz 2a
51065 Köln
Tel.: 0221 / 990829-12
Fax: 0221 / 990829-29
info@bildung.koeln.de
www.bildung.koeln.de

Lernende Region Unna e.V.

Projektleitung:
Lernende Region Unna e.V.
Dr. Julia Egbringhoff
Friedrich-Ebert-Straße 58
59425 Unna
Tel.: 02303 / 13877
Fax: 02303 / 23695
j.egbringhoff@bea-training.de
www.lernende-region-unna.de

RegioNet-OWL

Projektleitung:
Kreis Lippe
Horst Tegeler / Bernd Heinrich Korte
Felix-Fechenbach-Straße 5
32756 Detmold
Tel.: 05231 / 62-428/-562
Fax: 05231 / 63011-1603/-4107
h.tegeler@lippe.de
b.h.korte@lippe.de
www.regionet-owl.de

Lernwelt Essen im Essener Konsens

Projektleitung:
Stadt Essen – Lernwelt Essen
Brigitte Liesner
Rathaus Porscheplatz
45121 Essen
Tel.: 0201 / 8888-715
Fax: 0201 / 8888-702
brigitte.liesner@lernwelt.essen.de
www.lernwelt.essen.de

**T.I.P. Transparenz – Innovation –
Passgenauigkeit in der Aus- und Weiter-
bildungsbegleitung in der Lernenden
Region Münster/Münsterland**

Projektleitung:
Handwerkskammer Münster
Manfred Schürmann
Bismarckallee 1
48151 Münster
Tel.: 0251 / 5203-333
Fax: 0251 / 5203-408
manfred.schuermann@hwk-muenster.de
www.lernende-region-muenster.de