



Zukunftsmodell:
Bildung in Netzwerken

Innovationen der Lernenden Regionen
Berlin und Brandenburg

16.03.2006 Berlin
Tagungsdokumentation

Eröffnung der Tagung: Zukunftsmodell: Bildung in Netzwerken – Innovationen der Lernenden Regionen Berlin und Brandenburg	4
Holger Rupperecht, Minister für Bildung, Jugend und Sport, Land Brandenburg	
Grußwort	6
Klaus Böger, Senator für Bildung, Jugend und Sport, Land Berlin	
Lernende Regionen als Innovationskraft für Lebenslanges Lernen Mythos oder lebendige Praxis?	10
Diskussion mit: Prof. Dr. Klaus Meisel, Prof. Dr. Ulf Matthiesen, Gerhard Reutter Moderation: Dr. Karsten Koitz	
Kompetente Bildungsberatung vor dem Hintergrund aktueller Erfordernisse	16
Moderation: Dr. Maike Koops	
Demografischer Wandel, Eigenverantwortung, Ressourceneffizienz – Die Notwendigkeit der Bildungsberatung	16
Prof. Dr. Wiltrud Gieseke	
Ein lokaler Ansatz für mehr Transparenz in der Weiterbildung	21
Dr. Reiner Aster	
Ein Beitrag zur Sicherung des Fachkräftepotenzials: Bildungsberatung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)	25
Annegret Umlauf	
Chancen der Grenzregion nutzen – Interkulturelle Kompetenz lernen	30
Diskussion mit: Prof. Dr. Wolf Schluchter, Ulrich Lehmann, Monika Schefuhs, Daniela Schönefeld Moderation: Dr. Horst Miethe	
Lebenslanges Lernen als eine zentrale Aufgabe der Europäischen Union	36
Monika Oels	
Neue Lernwelten	42
Neue Medien – Chancen für Lebenslanges Lernen	42
Prof. Dr. Wilfried Hendricks, Thomas Schmidt	
Lernen neu entdecken – innere Bilder überwinden	50
Diskussion mit: Prof. Dr. Christine Keitel-Kreidt, Dr. Karin Ernst, Claudia Summ Moderation: Rita Eichelkraut	
Kompetenzentwicklung Jugendlicher an Lernorten in der Uckermark	56
Martina Pohle, Katrin Stübs, Olivia Schubert, Ute Behrend	
Strategien zur Umsetzung des „Lebenslangen Lernens in Deutschland“	60
Christoph Ehrenberg, MinDirig Bundesministerium für Bildung und Forschung	
Bildnachweis	64

Eröffnung der Tagung: Zukunftsmodell: Bildung in Netzwerken – Innovationen der Lernenden Regionen Berlin und Brandenburg

Holger Rupprecht, Minister für Bildung, Jugend und Sport, Land Brandenburg

Sehr geehrte Damen und Herren,

zur ersten gemeinsamen Tagung der Lernenden Regionen Berlin-Brandenburg darf ich Sie hier in den Räumen der Vertretung des Landes Brandenburg beim Bund sehr herzlich begrüßen.

Die Tagung verspricht uns Informationen über ein Zukunftsmodell.

Die Veranstalter, sieben Lernende Regionen, die seit 2001 im Rahmen des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ in Berlin und Brandenburg gearbeitet haben, werden das Zukunftsmodell: „Bildung in Netzwerken“ auf der Grundlage ihrer Erfahrungen beschreiben und die Ergebnisse und Produkte ihrer Netzwerkarbeit darstellen. Sie gestatten uns Einblicke in regionale Entwicklungsprozesse, in deren Verlauf sich diejenigen in einem Netzwerk zusammengefunden haben, die überzeugt davon sind, dass Bildung auch Antworten auf regionale Bedarfssituationen geben muss.

Ich möchte vorweg meinen Dank an diejenigen richten, die dieses Programm ermöglicht haben: Mein Dank gilt insbesondere dem Bundesministerium für Bildung und Forschung und der Europäischen Union. Sie haben die Arbeit der sieben Lernenden Regionen in Berlin und Brandenburg mit fast 10 Millionen Euro in den letzten fünf Jahren – in guter Zusammenarbeit mit unseren Ländern – gefördert. Herr Ministerialdirigent Ehrenberg, den ich als Vertreter des Bundesministeriums für Bildung und Forschung begrüßen darf, wird das Engagement des Bundes am Nachmittag darstellen.

Danken möchte ich den vielen Projektunterstützern und Akteuren vor Ort, die offen waren für neue

Arbeits- und Organisationsformen im Bildungsbereich und die bereit waren, den Gedanken des lebenslangen Lernens für sich selber zu realisieren.

Mein Dank und meine Anerkennung gilt den Netzwerkmanagerinnen und den Netzwerkmanagern, den Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeitern sowie ihren vielen unterschiedlichen Partnern in den Teilprojekten.

Wir wissen aus der Netzwerkforschung, dass für das Gelingen von Netzwerken das Netzwerkmanagement von entscheidender Bedeutung ist. Dank der erfolgreichen Projektarbeit können wir in Berlin und Brandenburg nun auf Erfahrungen zurückgreifen und Erfolgskriterien für vernetzte regionale Bildungsarbeit ebenso benennen wie Faktoren, die eine solche Arbeit erschweren.

Ich möchte spezifische Begründungen geben, warum Lebenslanges Lernen im Land Brandenburg so wichtig ist:

Brandenburg erlebt schon heute demografische Veränderungen, die sich durch Geburtenrückgang, durch Abwanderung, durch die Alterung der Bevölkerung und durch eine ungleiche räumliche Entwicklung erklären. In den strategischen Überlegungen, wie Konsequenzen der Schrumpfungsprozesse gemildert werden können, spielen Bildung und Wissenschaft stets eine herausgehobene Rolle. Angesichts der rückläufigen Entwicklung der Erwerbsbevölkerung ist das lebenslange Lernen eine wesentliche Grundlage zur notwendigen Förderung der Kompetenzen der Menschen im erwerbsfähigen Alter.

Die demografische Entwicklung bleibt nicht ohne Folge für die Situation der Fachkräfte im Land. Die Brandenburger Fachkräfteprognose zeigt beachtliche Bedarfe an qualifizierten Fachkräften: In den kommenden Jahren bis Ende 2010 ist mit einem Fachkräftebedarf von annähernd 100.000 Personen in der Wirtschaft zu rechnen. Bis zum Jahr 2015 werden weitere 100.000 Personen in den Betrieben benötigt. Die Sicherung der Fachkräfte stellt jede Altersgruppe vor spezifische Lernanforderungen.

Lernengagement brauchen wir zukünftig auch in verstärktem Maße, um im Land Brandenburg bürgerschaftliches Engagement zu entwickeln.

Die Arbeit in regionalen Netzwerken bietet Vorteile für den Zugang zu den Bildungsangeboten. Besondere Vorteile können wir für den dünn besiedelten ländlichen Raum in Brandenburg erwarten, in dem einzelne Bildungsanbieter mit der Breite des Angebots und der Präsenz in der Fläche bei weitem überfordert wären.

Die Lernenden Regionen Berlin-Brandenburg haben durch ihre länderübergreifenden Aktivitäten das Zusammenwachsen der Bildungsregion Berlin-Brandenburg gefördert. Die Bildungsregion Berlin-Brandenburg wächst vor allem auch durch gemeinsame Projektarbeit zusammen, durch persönlichen Austausch und gemeinsame Fortbildung sowie die gemeinsame Suche nach guten Problemlösungen.

Folgende Lernende Regionen gibt es im Land Brandenburg:

- in der Lausitz das Bildungsnetzwerk Lernende Lausitz,
- im Wirtschaftsraum zwischen Elbe und Elster das Projekt Regionales Lernforum im Wirtschaftsraum zwischen Elbe und Elster,
- in der Region Oderland-Spree das Projekt LeNeOS,
- in der Uckermark das Projekt LUCHS und
- im berlinnahen Raum in Königs Wusterhausen das länderübergreifende Projekt LernNetz Berlin-Brandenburg.

Aus diesen Initiativen heraus haben einzelne Landkreise erste bildungsbereichsübergreifende Bildungskonferenzen eingeführt und Bildungsbüros eröffnet. Diese Initiativen unterstützen die Realisierung des lebenslangen Lernens. Ich halte solche Initiativen für wegweisend.

Noch verstehen sich nicht alle Regionen Brandenburgs als Lernende Regionen. Ein solcher Mentalitätswechsel wäre aber wünschenswert.

Ich bin zuversichtlich, dass wir mit den Erfahrungen und Arbeitsergebnissen der Lernenden Regionen über wertvolles Wissen verfügen, das sich für den Transfer in diese Regionen eignet.

Ich halte das „Zukunftsmodell: Bildung in Netzwerken“ für geeignet, um im zukünftigen Förderungsprogramm des Europäischen Sozialfonds aufgenommen zu werden. Sie wissen, dass ich ihr Anliegen gerne unterstützen werde.

Grußwort

Klaus Böger, Senator für Bildung, Jugend und Sport, Land Berlin

Sehr geehrte Damen und Herren,

Ich habe die Schirmherrschaft über diese Fachtagung gern übernommen und freue mich, Sie heute in Berlin – freilich auf brandenburgischem Territorium – begrüßen zu können.

Deutschland entwickelt sich zu einer wissensbasierten Gesellschaft. Das muss es auch. Denn im internationalen Standortwettbewerb ist die Entwicklung und Erneuerung von Wissen heutzutage genauso wichtig wie die Entwicklung und Erneuerung des Kapitals – wenn nicht sogar noch wichtiger. Da der Anteil von wissensintensiven Produkten, Verfahren und Dienstleistungen beständig anwächst, bedarf es eines wachsenden Anteils an hochqualifizierten Fachkräften. Die Nachfrage nach einfachen Arbeitstätigkeiten nimmt ab. Der Bedarf der Unternehmen an geringqualifiziertem Personal wird in den nächsten Jahren auf nur noch etwa 15 Prozent der Beschäftigten sinken.

Dies ist der wesentliche Grund, weshalb Lebenslanges Lernen so wichtig ist. Aber kontinuierliches Lernen ist nicht nur wegen der sich wandelnden Arbeitswelt erforderlich. Auch für den komplexer werdenden Alltag ist ein hohes Maß an Orientierungswissen gefordert. Lernen ist nötig für den Umgang mit Institutionen und für ehrenamtliches Engagement oder für das Zusammenleben in einer multikulturellen Gesellschaft ebenso wie für verantwortliche zivilgesellschaftliche Teilhabe.

Insofern ist Lernen ohne Zweifel zu einer Schlüsselkategorie unserer Gesellschaft geworden.

Grundsätzlich gilt, dass heute für alle ein wesentlich höheres Niveau an allgemeiner Bildung erforderlich ist. Denn die Allgemeinbildung ist mehr denn je Grundlage und Chance für eine günstige persönliche

und berufliche Entwicklung. Unsere Politik richtet sich darauf, Bildungschancen zu verbessern. Vor allem gilt es, die große Abhängigkeit von sozialer Herkunft und Bildungserfolg zu lösen.

Lebensbegleitendes Lernen beschränkt sich keineswegs nur auf die Weiterbildung. Sie nimmt in den Kindertagesstätten ihren Anfang und endet im fortgeschrittenen Lebensalter.

Aber das lebenslange Lernen hebt die Bedeutung der Weiterbildung beträchtlich. Denn wir können den hohen Bedarf an Bildung und Qualifikation nicht durch eine Ausdehnung der schulischen Bildungsphase oder der beruflichen Erstausbildung bewältigen.

Zwar haben wir in Berlin Bildung vorgezogen:

- durch das Kita-Bildungsprogramm wird die Kitazeit zur Bildungszeit und
- wir schulen um ein halbes Jahr früher ein.

Wir haben aber auch die Schulzeit zum Abitur verkürzt, weil in Deutschland das Durchschnittsalter bei Berufseintritt vergleichsweise hoch liegt.

Die Aneignung von Wissen muss verstärkt auch auf zeitlich parallele oder nachgeordnete Weiterbildungsphasen verteilt werden. Das bedeutet eine veränderte Zeitstruktur des Lernens und eine neue Arbeitsteilung zwischen den Bildungsbereichen. Die wichtigen allgemeinen Bildungsinhalte und Schlüsselkompetenzen müssen in der Schule und in der Erstausbildungsphase vermittelt werden. Fachliches Spezialwissen muss sich die Mitarbeiterin und der Mitarbeiter über Fort- und Weiterbildungen aneignen. Denn die Träger von Weiterbildung können flexibler auf sich wandelnde berufliche und gesellschaftliche Anforderungen reagieren.



In diesem Sinne verstehe ich die Lernenden Regionen Berlins und Brandenburgs. Hier arbeiten eine Vielzahl von Partnern bereichs- und trägerübergreifend zusammen, um wichtige bildungspolitische Ziele zu erreichen. Mit dieser Zusammenarbeit steigt die Chance für innovative und erfolgreiche Wege in der Bildungsarbeit. Besonders in Netzwerken können regionale Entwicklungserfordernisse frühzeitig erkannt und gestaltet werden.

Deshalb haben wir im Schulgesetz die Öffnung von Schulen für das regionale Umfeld betont, für bereichsübergreifende Vernetzung wie z. B. mit Einrichtungen der außerschulischen Jugendbildung und der Weiterbildung.

Der demografische Wandel ist ein Feld, in dem ebenfalls erheblicher Handlungsbedarf für die Metropolregion Berlin-Brandenburg gegeben ist. Modellrechnungen und Prognosen zeigen, dass wir mit einer erheblichen Verschiebung in der Alterspyramide zu rechnen haben. Bei stagnierender Bevölkerungszahl kommt es zu einem dramatischen Rückgang des Anteils der unter 45-Jährigen. Das hat weitreichende Konsequenzen – auch für die Weiterbildung. Denn wir müssen organisieren:

- das generationsübergreifende Lebenslange Lernen,
- die Familienbildung und Elternbildung,
- die Bildung von Erwachsenen nichtdeutscher Herkunft und nicht zuletzt:

- das vernetzte Denken und Handeln zwischen den verschiedenen Bildungs- und Politikfeldern.

Um Lernende in die Lage zu versetzen, situationsgerecht, flexibel und innovativ handeln zu können, haben die Berliner Netzwerke Erfolg versprechende Strategien und Lernangebote entwickelt:

So ist die Geschlechter gerechte Bildung von hoher Dringlichkeit und deshalb zu Recht das Schwerpunktthema des Bildungsnetzes Berlin. Die berufliche Orientierung von Mädchen und Jungen verläuft noch zu oft in tradierten Bahnen. Die Rollenmuster müssen frühzeitig durchbrochen werden. Das ist angesichts des eben angesprochenen Problemfelds demografischer Wandel und dem Mangel an jungen hochqualifizierten Fachkräften, den wir zu erwarten haben, dringender denn je.

Auch in der Bildungsberatung sind neue Erfolg versprechende Ansätze im Lernnetz Berlin-Brandenburg erprobt worden. Die Errichtung von zwei „Lernläden“ an sozialen Brennpunkten in Berlin und Königs Wusterhausen hat gezeigt, dass man mit niedrighwelligen Angeboten auch Menschen mit bildungsfernem oder Migrationshintergrund wesentlich leichter erreichen und beraten kann. Hier ist eine innovative Bildungsdienstleistung entwickelt worden, deren Fortführung dringend benötigt wird.

Moderne Menschen lernen nicht nur in der Schule oder in Weiterbildungseinrichtungen: Die neuen Kommunikationsmedien eröffnen heute Orte, Zeiten und Wege des Lernens in einer Vielfalt, die erst noch entdeckt und konzeptionell durchdacht werden muss.

Hier hat die Lernende Region Marzahn-Hellersdorf in vielfältig vernetzter Weise und breit angelegter Kooperation mit Wohnungsbaugesellschaften, Schulen, Weiterbildungseinrichtungen und Partnern der Wirtschaft neue Konzepte entwickelt, die hier heute vorgestellt werden.

Ich meine, Ihre Arbeit verdient alle Anerkennung: Sie haben sich in vielen Feldern auf neue Pfade gegeben. Ich wünsche für die weitere Arbeit in den Netzwerken gute Erfolge.

Wie mein Vorredner möchte ich mich ausdrücklich beim Bundesministerium für Bildung und Forschung und der Europäischen Union bedanken. Mit erheblicher finanzieller Unterstützung sind entscheidende Anstöße für regionale Netzwerkarbeit und für ein bereichsübergreifendes Arbeiten sowie Unterstützung des lebenslangen Lernens in der Region gegeben worden.

Der heutigen Tagung wünsche ich einen erfolgreichen und interessanten Verlauf.

Lernende Regionen als Innovationskraft für Lebenslanges Lernen – Mythos oder lebendige Praxis?

Diskussion mit: Prof. Dr. Klaus Meisel, Prof. Dr. Ulf Matthiesen, Gerhard Reutter

Moderation: Dr. Karsten Koitz

Prof. Dr. Klaus Meisel

Ich darf Sie ganz herzlich zu unserem ersten Diskussionsbeitrag begrüßen. Wir haben Akteure aus den Regionalwissenschaften eingeladen und möchten gern Ihre Sicht zur Relevanz der Lernenden Regionen hören. Dazu möchte ich Ihnen Herrn Prof. Dr. Ulf Matthiesen, den Herausgeber des 2003 erschienenen Buches: „Lernende Region – Mythos oder lebendige Praxis?“ vorstellen. Herr Matthiesen ist Professor an der Humboldt-Universität zu Berlin am Institut für europäische Ethnologie. Gleichzeitig ist er Leiter einer Forschungsabteilung am Institut für Regionalentwicklung und Strukturplanung (IRS) in Erkner.

Unser zweite Gesprächspartner ist Herr Gerhard Reutter, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung und Experte in der Erwachsenenbildung. Er engagiert sich insbesondere im Bereich der beruflichen Bildung, im Bereich der Bildungsarbeit mit Erwerbslosen und auch in Projekten mit einem direkten Bezug zum Thema der Lernenden Regionen.

Herr Reutter: Was ist denn eigentlich die Idee der Lernenden Regionen? Wie definieren Sie Lernende Regionen?

Gerhard Reutter

Ich möchte fünf Kriterien nennen, die eine Lernende Region beschreiben. Zum einen arbeiten völlig unterschiedliche Systeme wie Politik, Administration, Unternehmen und Weiterbildung, die ganz eigene Geschwindigkeiten, ganz eigene Kulturen, ganz eigene Effizienz-, Effektivitäts- und Erfolgskriterien haben, synergetisch zusammen. Ein zweites Kriterium: Die Bedeutung von Weiterbildungs- und Bildungsberatung ist bei vielen Projekten erkannt und umgesetzt worden. Drittes Kriterium ist die Forderung

nach Transparenz auf dem Bildungs- und dem Weiterbildungsmarkt, die den Lernenden Regionen sehr gut gelungen ist. Ein ganz entscheidender Punkt: Es geraten auch die Orte außerhalb formalisierter Kontexte in den Blick. Das erscheint mir gerade im Hinblick auf die Geringqualifizierten ganz wichtig, dass wir ein Bild auf alle Kompetenzen bekommen und Kompetenzen nicht nur aus dem abgeleitet werden, was zertifiziert und bescheinigt wurde. Als letzter Punkt: Ich denke, eine gute Lernende Region zeichnet sich dadurch aus, dass sie ein Bildungsverständnis hat, das den Menschen nicht nur auf seine Beschäftigungsfähigkeit verkürzt, sondern von einem Gesamtmenschen ausgeht, der mehr ist als nur Arbeitskraft.

Prof. Dr. Klaus Meisel

Herr Matthiesen: Wie können Bildung und Lernen die Regionalentwicklung befördern? Wo liegen die Vorteile?

Prof. Dr. Ulf Matthiesen

Inzwischen ist es unstrittig, dass Bildung, Lernen und Wissen die entscheidenden Motoren von gesellschaftlichen Entwicklungen sind. Insofern haben sie auch eine große Bedeutung für die Raum- und Regionalentwicklung. Ich glaube, der Epochenbegriff „Wissensgesellschaft“ kennzeichnet gut, in welchen Verhältnissen wir leben. Gleichzeitig ist klar geworden, dass in der Wissensgesellschaft die disparitären Entwicklungen zwischen unterschiedlichen Räumen, eher zunehmen. Also: Disparitäten nehmen zu und die Konkurrenz wird auch nicht kleiner.

Prof. Dr. Klaus Meisel

Ist denn das Konzept der Lernenden Regionen für alle Regionen gleichermaßen anzuraten?

Prof. Dr. Ulf Matthiesen

Gerade die Metropolregion Berlin-Brandenburg ist natürlich ein Paradebeispiel dafür, dass Räume sich extrem unterschiedlich entwickeln. Der frühere äußere Entwicklungsraum, wie es optimistisch hieß, hinkt hinterher und es gibt langfristige Abwanderungsdynamiken. Ein so genannter Speckgürtel, der für mich weiterhin eher aus einigen Speckwürfeln besteht, die noch unzureichend vernetzt sind, profitiert von dieser Entwicklung. Und die stagnierende Hauptstadt in der Mitte, in der wir heute zu Gast sind, gibt einen dritten Entwicklungstypus ab. Also gerade die Metropolregion Berlin-Brandenburg ist gekennzeichnet durch die Gleichzeitigkeit von Wachstum, Stagnation und Schrumpfung. Auf diese unterschiedlichen Dynamiken müssen das Lernende-Regionen-Konzept oder ähnliche Netzwerkkonzepte justiert und angepasst werden.

Prof. Dr. Klaus Meisel

Herr Reutter: Welche Vorteile bietet denn aus Ihrer Sicht die regionale Vernetzung der unterschiedlichen Akteure in der Region?

Gerhard Reutter

Da gibt es drei Orientierungsebenen: die Ebene der Region, die Ebene der Bildungseinrichtungen und der daran beteiligten Partner und natürlich die Ebene der Individuen. Auf der Ebene der Individuen sind die Vorteile dessen, was in den Lernenden Regionen praktiziert wird, relativ klar: Bildungsberatung, viele Angebote, die explizit darauf orientiert sind, Geringqualifizierte oder Menschen, die zum Lernen nicht unbedingt den optimalen Zugang haben, zu erreichen. Auf der Ebene der Einrichtungen gibt es zum einen die Notwendigkeit und die Chance der Kooperation zwischen den Bildungseinrichtungen,

aber auch die Vernetzung mit den anderen Akteuren. Die Weiterbildungseinrichtungen kommen dadurch auch in die Lage, neue Angebote zu entwickeln, neue Dienstleistungen anzubieten, neue Zielgruppen zu erreichen und eine Imageaufwertung zu erfahren. Auf der Ebene der Region als Ganzes wird immer gern mit dem Begriff der regionalen Identität operiert.

Prof. Dr. Klaus Meisel

Herr Matthiesen: Welcher Mehrwert entsteht denn aus der Perspektive der Regionentwicklung?

Prof. Dr. Ulf Matthiesen

Bei Netzwerkkonzepten sind interne Effekte und externe Effekte zu unterscheiden. Für die Netze selbst ist es zweifellos eine entscheidende Frage, dass personengebundenes Wissen, Nähe, und Informationsaustausch eine große Bedeutung und einen fruchtbaren Zuwachs durch Netzwerke erfahren. Für die externe Vernetzung ist entscheidend, dass Netze sich aus der Binnensicht lösen und Innovationen auch von außen rezipieren, also gute, neue Ideen mit in ihre eigenen Vernetzungsstrukturen aufnehmen.

Prof. Dr. Klaus Meisel

Das Konzept der Lernenden Regionen und der Vernetzung zielt ja auf die Stärkung der endogenen Kräfte in der Region. Wir sprechen in der Weiterbildung seit zehn, fünfzehn Jahren von der Stärkung des weichen Standortfaktors. Führt die Lernende Region vielleicht aber nicht nur grade in Teilen der Neuen Bundesländer auch zu einer Stärkung der Mobilitätspotenziale und möglicherweise dadurch sogar zu einer Schwächung der Region?

Prof. Dr. Ulf Matthiesen

Die Regionalwissenschaften, die sehr früh mit dem Konzept Lernende Regionen angefangen haben, wählten zunächst einen sehr viel breiteren Ansatz, der Arbeitsmarkt, Ökonomie, Forschung und Entwicklung sowie Kultur umfasste. Über die Programmphilosophie des Lernende-Regionen-Konzeptes ist das sehr stark auf den Bildungsbereich hin fokussiert worden. Jetzt muss es wieder eine Ausweitung geben. In dem Zusammenhang kann man durchaus auch von europäischen Erfahrungen lernen.

Was die Effekte anbelangt: In der Tat haben wir in einer Studie im deutsch-polnischen Grenzraum relativ detailliert zeigen können, dass eine Investition allein in die Bildungsseite die Mobilitätsdynamiken erhöht hat. Damit ergibt sich ein Steuerungsparadox: Wenn man tatsächlich nur in Bildung investiert, dann öffnen sich für die besser Ausgebildeten weitere Arbeitsmärkte und sie wandern erst recht aus. Das zeigt schon, dass man vielleicht in der nächsten Konzeptionsphase einen weiteren und komplexeren Ansatz für Lernende-Regionen-Konzepte andenken sollte. Vor dem Hintergrund, dass andere Ressortpolitiken eigentlich mit in dieses Boot müssen, sollte es zu integrierten Entwicklungsvorstellungen und Politiken kommen.

Gerhard Reutter

Im Grundsatz gebe ich Recht – wir bräuchten eine Verschränkung von Vorhaben aus der Ökonomie, aus der Wirtschaftsförderung, aus der Bildung. Nur kennen wir alle die Grenzlinien, die alleine schon in den Ministerien zwischen den verschiedenen Ressorts verlaufen. Der Vorwurf der Bildungslastigkeit, der implizit mitschwingt, den teile ich nicht. Ich habe eine

kritische Sicht auf die Programmatik, wie sie auch in den Projekten in Berlin-Brandenburg beschrieben wurde. Lernen ist natürlich zentral und hat einen hohen Stellenwert. Aber in einigen Darstellungen klingt es fast wie: Lernen ist die Erlösung. Lernen löst sozusagen jede Problematik. Die Beschränkung durch die Ökonomie wird kaum thematisiert.

Prof. Dr. Ulf Matthiesen

Natürlich sind die ökonomischen Rahmenbedingungen die entscheidende Frage. Gerade diese sprechen dafür, dass man eine zentral bildungsorientierte Lernende-Regionen-Konzeption komplexer anlegt. Daneben gilt es, den hohen innovativen Gehalt, den bildungs-, lern- und wissensorientierte Ansätze haben, in die anderen Ministerien und Ressorts mitzutransportieren. Es müsste also aus dem Bildungs- und Wissensbereich eine stärkere innovative Dynamik in die Strategiefindung der anderen Ministerien hineinwirken.

Gerhard Reutter

Das ist möglicherweise einer der positiven Effekte der Lernenden Regionen, dass tatsächlich Bildung und Weiterbildung im regionalen Kontext eine Aufwertung erfahren haben, ihre Bedeutung erkannt wird. Von daher kann auf eine Sickerwirkung in Richtung anderer potenzieller Fördergeber gesetzt werden.

Prof. Dr. Ulf Matthiesen

Sie sprechen von einer Sickerwirkung. Es gibt allerdings auch das Verfahren der Schubladen-Entsorgung für ressortübergreifende, disziplinenübergreifende Ansätze.

Prof. Dr. Klaus Meisel

Das kenne ich sehr gut. Als wissenschaftliches Institut ist man das ein oder andere Mal auch auf Drittmittel angewiesen. Oft heißt es: Das ist ein ganz spannendes Projekt, aber dafür sind wir nicht zuständig. In dieser ersten Phase des Gesprächs hörten wir: Lernende Regionen sind kein Mythos, sondern sie sind gelebte Realität.

Gerhard Reutter

Im Hinblick auf die vorhin angesprochene Imageaufwertung von Bildung ist es richtig, dass Projektberichte Erfolgsberichte sind. Für uns wäre es häufig wesentlich erkenntnisreicher zu erfahren, was nicht so richtig oder gar nicht funktioniert hat. Aber es gibt das Dilemma, dass man natürlich dem Auftraggeber gegenüber einen Erfolg ausweisen will und muss, weil man irgendwann wieder an einen Fördertopf gelangen will und immer die Gefahr sieht, dass es nicht mehr passiert, wenn man einmal den Misserfolg dokumentiert hat. Außerdem bin ich mir sehr unsicher, ob die Förderzeiträume ausreichen werden, in der Region selbsttragende, dauerhaft etablierte Strukturen zu entwickeln oder ob die Strukturentwicklung nicht länger der Förderung bedarf.

Prof. Dr. Klaus Meisel

Herr Matthiesen: Was sind denn aus Ihrer Sicht unverzichtbare Elemente einer Lernenden Region?

Prof. Dr. Ulf Matthiesen

Forschung und Entwicklung spielen eine zentrale Rolle. Deshalb auch dieser Dreiklang: Bildung – Lernen – Wissen. Ich möchte an dieser Stelle aber eine Gruppe, die wir vorläufig „Raumpioniere“ genannt haben, besonders erwähnen. Das sind kleine



Mikronetze, die von außen in leere Teilregionen einsickern und hier sehr erfindungsreich neue Funktionen, neue Nutzungsformen, auch neue Berufe schaffen. Dazu zählen sowohl die zurückgekehrten ostelbischen Adelsfamilienmitglieder, die neuen Medien-Rastellis und Designer in ausgebauten Kuhställen, die Ökolandwirtschaft und Slow-Food-Netze – bis hin zu neuen Tauschringen. Derartige „Raumpioniere“ sollte man in regionalen Lernkonzepten und Vernetzungsformen stärker mit in die Programmstrukturen zu integrieren versuchen.

Gerhard Reutter

Die Idee der „Raumpionieren“ ist hochinteressant. Aber die „Raumpioniere“, wie auch die „Lernenden Regionen“ wollen auch eine Infrastruktur die Kultur beinhaltet. In den „Lernenden Regionen“ ist der Kulturbereich weitgehend ausgeblendet. Gerade in

Regionen, wo es darum geht, neue „Raumpioniere“ zu gewinnen, müsste der Aspekt der Kultur in die Überlegungen zu Lernenden Regionen stärker integriert werden.

Prof. Dr. Klaus Meisel

In der Vorbereitung auf diese Tagung habe ich von programmatischen Äußerungen der Bildungsregion Berlin-Brandenburg gehört. Es gibt Unterschiede zwischen dem Kern des Ballungszentrums und den doch peripheren Regionen. Kann man da eigentlich von einer Bildungsregion Berlin-Brandenburg sprechen?

Prof. Dr. Ulf Matthiesen

Natürlich gibt es gerade in dieser Metropolregion extreme Unterschiede – von der Prignitz und der Uckermark bis hin zu Berlin-Mitte. Aber auf der anderen Seite ist es an der Zeit, die große Erleichterung darüber zu bekunden, dass endlich dieser Unsinn ein Ende hat, diesen geschlossenen Siedlungs- und Wirtschaftsraum, der auch zunehmend ein einziger Forschungs- und Wissenschaftsraum wird, weiterhin in unterschiedliche Teilringe zu zerlegen, die ohnehin von der Dynamik längst überspült werden. Insofern finde ich den Prozess der Leitbildgenerierung, der jetzt in Berlin und Brandenburg unterwegs ist, zwingend notwendig. Jetzt steht an, die unterschiedlichen Teilräume mit unterschiedlichen Politiken zu bespielen und das wiederum in konkrete Politikvorschläge umzusetzen.

Prof. Dr. Klaus Meisel

Bevor ich zu den abschließenden Fragen komme, gibt es aus Ihrer Perspektive etwas, was Sie dringend loswerden möchten?

Prof. Dr. Ulf Matthiesen

Ich habe den Wunsch, dass zwei Dinge zugleich in der Politik umgesetzt werden: Die Förderpolitik in Brandenburg und in Berlin sollte stärker vernetzt und verzahnt werden mit den Ansätzen der Lernenden-Regionen.

Prof. Dr. Klaus Meisel

Das ist eine wichtige Beobachtung, dass es viele vergleichbare Initiativen gibt, die möglicherweise unter einer anderen Namensflagge segeln und dass auch Netzwerke zum Teil in der Zwischenzeit schon etwas miteinander konkurrieren oder sich untereinander zu wenig vernetzen. Die Initiierung, der dauerhafte Support einer Lernenden Region, das Zusammenwirken der unterschiedlichsten Akteure bedeutet ja nicht nur, dass in der Praxis, in der Realität, die Menschen, die Funktionsträger aus Wirtschaft, aus Schule, aus Weiterbildung, aus Hochschule und aus Kulturbetrieben miteinander agieren müssen, sondern es bedeutet auch, dass Ressort übergreifend auch in der Politik agiert werden muss. Herr Matthiesen: Was empfehlen Sie denn der Politik?

Prof. Dr. Ulf Matthiesen

Ich glaube, man muss den Epochenbegriff Wissensgesellschaft sehr viel ernster nehmen und die Realisierung der Wissensgesellschaft muss zur Chefsache gemacht werden – mit allen möglichen Konsequenzen. Das könnte sehr gut der rote Faden sein, mit dem unterschiedliche Ressortpolitiken sich bündeln lassen. In diesem Zusammenhang bekommen natürlich Bildung, Lernen, Wissen eine völlig andere Statur. Sie werden tatsächlich der Motor des Ganzen. Insofern würde ich dazu aufrufen, ein wenig mutiger und entschlossener die Priorität dieser drei Begriffe sowie

der Themenfelder und Sachfragen, die dafür stehen, in die nächsten politischen Runden einzuführen.

Gerhard Reutter

Mir würde es schon ausreichen, wenn Politik es schafft, die Diskrepanz zwischen den in den Sonntagsreden zum Ausdruck kommenden Postulaten zur Bedeutung des lebenslangen Lernens und dem gleichzeitigen Abbau der Voraussetzungen für stabile Weiterbildungsinfrastrukturen aufzuheben. Ich sehe einfach die Gefahr, dass solche wirklich guten Programme wie Lernende Regionen sich permanent überfordern, wenn sie etwas aufbauen, was auf der anderen Seite durch Hartz IV, den Wegfall der Qualifizierung oder durch Schließung der Bildungsberatungsstellen auf der anderen Seite eingerissen wird. Wenn der Spagat so anhält, wird man irgendwann auch als noch so perfekte Lernende Region runterfallen.

Prof. Dr. Klaus Meisel

Aus vielen Projekten wurde das bundesweite Programm Lernende Regionen initiiert und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Die Diskussion hat gezeigt und das werden nachher auch die Praxisberichte noch viel deutlicher machen: Es ist kein Mythos, sondern das ist lebendige Praxis. Eine Praxis, die nicht immer nur einfach zu bewerkstelligen ist, aber eine Praxis, der es lohnt, weiter nachzugehen. Aber: Sie ist noch kein Selbstläufer. Diese Lernenden Regionen brauchen einen weiteren, politischen Support von den Gebietskörperschaften, von den Ländern und von anderen politischen Ebenen. Ich bedanke mich ganz herzlich bei Herrn Reutter. Ich bedanke mich ganz herzlich bei Ihnen, Herr Matthiesen.

Moderation

Dr. Karsten Koitz

Vielen herzlichen Dank! Wir haben in diesem lebendigen Dialog eine Reihe von ganz klaren Dingen gehört. Erstens: Das Fragezeichen, ob es sich bei Lernenden Regionen um einen Mythos oder um lebendige Praxis handelt, ist weg. Sie haben es klar beantwortet. Zweitens: Wurden klare Vorstellungen und Anforderungen für weiterführende Programme Lernender Regionen geäußert. Drittens: Es ist eine ganz klare Notwendigkeit, dass wir uns im gemeinsamen Kontext mit Politik, Akteuren, Wissenschaftlern und natürlich mit unseren Förderern tatsächlich als gemeinsam Lernende begreifen. Die Situation, dass in dieser Welt Wissen ein zentrales Thema ist und die Situation, dass in dieser Welt Lernprozesse eine entsprechend wichtige Rolle spielen, führte zu der Feststellung, dass Lernberatung eine entscheidende Rolle bei der Realisierung des lebenslangen Lernens spielt. Lernberatung und Bildungsberatung haben vor dem Hintergrund aktueller Erfordernisse verschiedene Facetten. Auch dafür gibt es eine entsprechende interessante und viel Spannung versprechende Aufstellung unserer nächsten Akteure. Ich übergebe mit Freude das Wort an Frau Dr. Maike Koops, die bei dem Projektträger Bildungsforschung im DLR e.V. das Programm Lernende Regionen inhaltlich und organisatorisch unterstützt und begleitet.

-
-
-
-
- Moderation

- *Dr. Maike Koops, Projektträger des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V.*

- Für den Projektträger im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt, der das Programm „Lernende-Regionen“, Förderung von Netzwerken managet, ist das Thema Bildungsberatung ein Schlüsselthema, insofern Bildungsberatung der Türöffner zum „Lebenslangen Lernen“ ist. Nur eine gute Bildungsberatung ermöglicht besseren Zugang zu Bildungsangeboten. Dabei spielt das Thema Transparenz der Bildungsangebote eine wesentliche Rolle.
- Zu diesem Thema übergebe ich das Wort an die Expertin Frau Professor Gieseke von der Humboldt-Universität zu Berlin.

Demografischer Wandel, Eigenverantwortung, Ressourceneffizienz – Die Notwendigkeit der Bildungsberatung

Prof. Dr. Wiltrud Gieseke

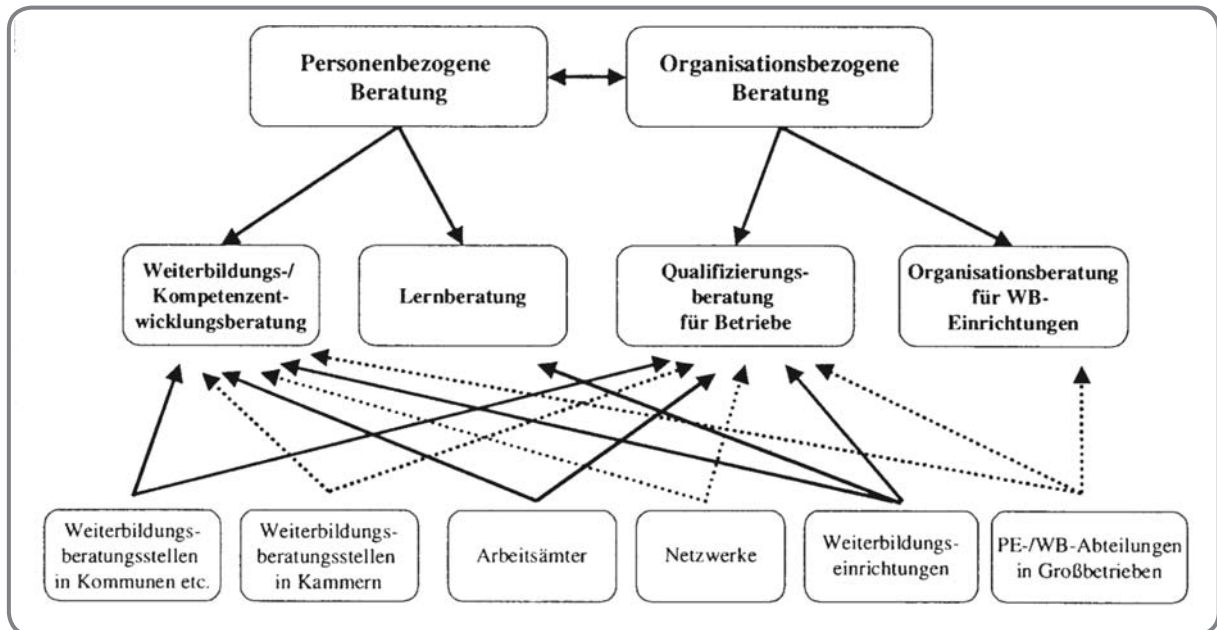
Weiterbildungsberatung ist nicht nur notwendig, weil es eine komplexe Weiterbildungslandschaft gibt. Sie hat sich bereits schon seit Jahrzehnten entwickelt. Wenn man einen neuen Begründungsansatz sucht, dann kann er gegenwärtig von folgender These ausgehen: Je individueller und nicht vorhersehbarer das Leben ist, umso größer ist der Beratungsbedarf. Das gilt generell.

Ein zweiter Aspekt – und da haben wir schon eine Berührungsstelle zum demografischen Wandel, und das ist auch für die Region Berlin-Brandenburg von hoher Bedeutung: Wir brauchen ein generell verändertes Menschenbild in dieser Weise und zwar faktisch und nicht in großen Reden. Wer keine Arbeit findet, ist nicht alt. Wir haben die Arbeitslosigkeit ab dem 45. Lebensjahr mit geringer Aussicht auf eine qualifizierte Tätigkeit. Stellen Sie sich vor: Die gesamte Bildungspolitik orientiert sich zur Zeit nur auf die Schule. Und das erste Mal seit 30 Jahren auf Kindergärten.

Gleichzeitig reden wir über den demografischen Wandel, also dass der ältere Bevölkerungsanteil steigt. Angesichts des demografischen Wandels sind Weiterbildung und die Weiterbildungsberatung zunehmend wichtig. Ein verändertes Menschenbild meint in dieser Hinsicht: Die Vorstellung, dass Alte alt sind in der Komplexität der Bedeutung, wie wir es sonst hatten, können wir nicht weiterführen. Ein echter

Perspektivwechsel heißt: Veränderungen sind lebenslang möglich. Sie sind aber anschlussfähig zu halten und hier übernimmt die Beratung zur Unterstützung subjektiver Handlungsfähigkeit eine entscheidende Rolle. Hierzu ist ein Wechsel im Denken notwendig. Weiterbildung meint als Lebenslanges Lernen nicht mehr Kompensation von Schul- oder Ausbildungsdefiziten, hat aber auch nicht allein Umschulung im Blick. Letzteres ist kein Wechsel des Denkens unter Reformgesichtspunkten, da es unser Denken seit dreißig, vierzig Jahren bestimmt hat. Der Wechsel des Denkens setzt dort an, wo man Bildung komplementär zum beruflichen und familiären Alltag betrachtet. Das meint ja Lebenslanges Lernen. Es begleitet und ist in dem Sinne Teil der Lebensführung. Umschulung und berufliche Weiterbildung sind weniger mit Aufstieg als mit kontinuierlicher Anpassung an sich ändernde Lebensbedingungen verbunden. Bildung bedeutet für jeden Einzelnen eine Biografie zu verändern, zu erweitern, auszudifferenzieren. Beratung hilft beim Strukturieren der Lebensführung im weitesten Sinne, Beratung greift ein, ist aber eine Intervention, über die jeder Ratsuchende selbst entscheidet.

Um was geht es im Weiterbildungsberatungsprozess, wenn eine Beratung installiert werden soll? Im Weiterbildungsberatungsprozess treffen die Ratsuchenden die Entscheidungen. Die Beratungen führen



dazu, die Wünsche, Möglichkeiten, Probleme für einen Entscheidungsprozess vorzubereiten. Das Konzept Beratung dehnt sich gegenwärtig extrem aus und muss aufpassen, nicht zu einem Allerweltsbegriff zu werden. Beschleunigt wird dieser Prozess noch dadurch, dass Vertreter der Sozialpädagogik das Alltägliche von Beratung im Sinne von Ratgeben herausarbeiten. Was Bildungsberatung betrifft, ist im Kontext wissenschaftlicher, theoretischer Betrachtung zu unterscheiden zwischen:

- Berufsberatung und Weiterbildungsberatung als Entscheidungsberatung,
- Lernberatung als Lernbegleitung, diagnostisch orientierter Problem- oder Förderberatung sowie
- Organisationsberatung zur Umstrukturierung pädagogischer Organisationen, Agenturen und Institutionen.

Keine Weiterbildungsorganisation und -institution kann auf Beratung verzichten.

Die besondere gegenwärtige Herausforderung liegt darin, theoretisch und empirisch aus pädagogischer Perspektive hier tätig zu werden. Die alleinige Rezeption psychologischer Beratungsvorstellungen erzeugt eine zu hohe Orientierung auf einen theoretischen Fokus, der nicht den pädagogischen Anforderungen gerecht wird. Natürlich gibt es Übergänge zwischen Beratung und Therapie. Für den Pädagogen ist es professionell notwendig, die Grenzziehungen zu kennen und zu beachten. Beratung in der pädagogischen Auslegung konzentriert sich auf das Verhältnis von Person und Wissen, was die Gestaltung von Lernprozessen meint, was die Aktivierung von Ressourcen angeht, um Anschlussfähigkeit und Entscheidungsfähigkeit zu sichern.

So gibt es drei Stufen von Beratung, wenn man die Weiterbildungsberatung nach Verlaufstypen

unterscheiden will. Dies ist keine gesetzte, sondern eine empirisch gewonnene Begrifflichkeit.

Es gibt die informative, situative und Biografie orientierte Beratung. In den ersten fünf Minuten hat die Beraterin oder der Berater den Verlaufstyp zu erkennen und den Beratungsprozess darauf auszurichten. Wodurch unterscheiden sich die unterschiedlichen Typen der Beratung, was sind ihre Charakteristika?

Bei der informativen Beratung geht es schlicht darum, dass man auf Weiterbildungsdatenbanken, auf andere Info-Netze zurückgreifen kann und sagen kann: Sie wollen das und das und das gibt es bei diesen und jenen Institutionen. Sie können mit so und so viel Eigenfinanzierung dieses oder jenes besuchen. Haben Sie sich das ausreichend überlegt? – Das wäre eine kurze informative Beratung. Diese Informationen suchen einige gerne im Gespräch, die anderen gehen gleich in die Weiterbildungsdatenbank.

Dann gibt es die zweite Beratung: die situative Beratung. Hier möchte man etwas abklären: Die Lebenssituation zur Lebensführung hat sich verändert, man benötigt neue Orientierungen. Bildung weist man eine neue Rolle zu. Jetzt möchte man abklären, warum man sich für was entscheiden will. Diese Beratung nimmt mehr Zeit in Anspruch.

Der dritte Typus ist die Biografie orientierte Beratung: Diesen Typus finden Sie sehr häufig bei der Bestimmung von Beratung im Lebenslauf. Die Biografie orientierte Beratung spielt bei Langzeitarbeitslosen, bei längeren familiär bedingten Auszeiten, bei schwierigen regionalen Bedingungen eine herausragende Rolle. Beratungsanforderungen dieses Typus werden zunehmen. Das heißt: Wenn man solide

arbeiten will als Pädagoge, als Bildungsberater, muss man wissen, dass hier Zeit nötig ist. Um für die Seriosität der Arbeit zu sorgen, rate ich uns Pädagogen, diese dafür zu geben und sie auch zu beanspruchen. Denn die Folgen einer nicht eingelösten guten Beratung sind teurer als eine längere Verweildauer in der Beratung. Ein Beispiel aus einem Forschungszusammenhang:

Eine Frau, die an einer Umschulung teilgenommen hat, die ebenso einzelne Kurse in anderen Weiterbildungsinstitutionen besuchte und einen akademischen Abschluss gemacht hat, findet nicht ihre berufliche Perspektive. Sie kann sehr genau beschreiben, warum sie ein Wochenendseminar zum Sprachkurs oder zur Gruppendynamik in einer Institution und an einem bestimmten Ort besucht. Sehr präzise, auf allen Ebenen sehr rational durchformuliert, begründet sie ihre Kursentscheidungen. Wenn es darum geht, die langfristige Entscheidung für einen Umschulungskurs zu formulieren, bekommt die gleiche Frau aber Probleme. In unserem Fall ging es um eine Juristin, die das Zweite Staatsexamen nicht gemacht hat und eine Fortbildung mit Abschluss im Journalistikbereich absolvierte, also Fachjournalistin werden wollte. Sie konnte mit keinem Satz begründen, warum sie an dieser Fortbildung teilgenommen hat. Es fehlte eine in der Persönlichkeit verankerte Begründung komplexerer Art. Eine Hypothese lautet: Die Frau hat diesen Kurs genommen, weil sie sich irgendwie eine berufliche Perspektive suchen musste – mit einer Kombination, die logisch schien. Es hat keine Beratung stattgefunden, jemand hat ihr aber den guten Rat gegeben. Ob das institutionell oder privat erfolgte, interessiert jetzt nicht. Das heißt, sie wurde sachlogisch zugeordnet.

Systemisch scheint das in Ordnung zu sein. Vor dem Hintergrund einer Beratungstheorie und eines Beratungskonzeptes muss ich sagen: Wir haben es mit einer „Durchsteuerung“ zu tun. Aber das, was an Fortbildung mit hohem Einsatz positiv abgeschlossen wurde, ist bei der Person nicht ausreichend angekommen. Das heißt, sie hat diese Entscheidung nicht mit ihrem Leben verbunden. Sie hat sich der Fortbildung gefügt. Der Diskurs über die passende, individuelle, gewollte und gekonnte Anschlussfähigkeit kommt in den heutigen Diskussionen zu kurz. Deshalb habe ich von „Begründungslöchern“ gesprochen und von einer systemischen Durchrationalisierung, bei der die Subjekte sich verlieren. Von ihnen hängt später aber aktives berufliches Handeln ab.

Wir müssen diese Probleme mit bedenken, wenn wir Beratung anbieten wollen. Wir wissen, dass wir in der Tat in Lebensentscheidungen eingreifen oder sie vorbereiten helfen. Warum ist das so notwendig?

- Weil man bei den einzelnen Individuen besser verankerte Qualifizierungsentscheidungen sehen möchte und
- weil man weiß, dass immer eine biografische Kontinuität herzustellen ist.

Interdisziplinär betrachtet, sehe ich mich dadurch gestützt, dass Entscheidungen, wie wir jetzt aus neurobiologischen Forschungen wissen, praktisch emotional rückgekoppelt sind. Alle Entscheidungen, die wir treffen, sind letztlich emotional fundiert. Das Interessante ist: Je mehr Wissen Sie haben, desto mehr können Sie abrufen und in die entsprechenden Zentren einschleusen. Es kommt also jetzt darauf an,

„Entscheidung“ als Grundlage von Weiterbildungsberatungsprozessen

„Unter Entscheidung wird einmal die Wahl einer Handlung aus einer Menge möglicher Alternativen verstanden (Entschluss) und zum anderen ein Prozess von Entscheidungsakten, der sich über einen längeren Zeitraum erstreckt.“

(Gieseke/Opelt 2004, S. 55, zitiert nach Staehle 1989, S. 485)

wie Sie Ihre Emotionen und Ihr Wissen miteinander verbinden. In diesen Als-ob-Schleifen im Gehirn wird vorhandenes, spezielles Wissen abgerufen und für Abwägungsprozesse genutzt. Also das Zusammenspiel von Emotion und Kognition führt zu Bildungsentscheidungen, die jedes Individuum in seiner subjektiven Mitte treffen kann.

Entscheidungsprozesse sind vorrangig emotionsgebunden und werden angereichert mit Kognition und Wissenspotentialen.

Mit diesem neurobiologischen Wissen wird es fast unumgänglich, dass man das Zusammenspiel zwischen Emotion und Kognition einfach zur Kenntnis nimmt. Beratungstheorien können hinter dieses Wissen nicht zurückfallen. Reines Durchsteuern erweist sich danach als unproduktiv. Auch wenn die beratenden Personen im weiteren Sinne systemisch denken, sind reflektierte und durchdachte individuelle Entscheidungen vor dem situativen biographischen

Ein lokaler Ansatz für mehr Transparenz in der Weiterbildung

Dr. Reiner Aster

2001 startete das Projekt LernNetz Berlin-Brandenburg zunächst mit zwei Teilnetzwerken. Es war natürlich nicht ganz einfach, diese zwei Teilnetzwerke zusammenzuführen. Wir haben es geschafft und 2002 unter der Schirmherrschaft von Herrn Senator Böger den Verein LernNetz Berlin-Brandenburg gegründet. Dieser Verein ist der Überbau, eine Plattform und das Steuerungsgremium des Kooperationsprojektes LernNetz Berlin-Brandenburg. Die Hauptaufgabe der dreizehn Mitglieder ist es, die drei regionalen Teilnetzwerke in Berlin-Neukölln, Berlin-Pankow und im Landkreis Dahme-Spreewald zu stärken und darüber hinaus ein Gesamtnetzwerk mit allen Beteiligten zu schaffen und den ganzen Prozess zu steuern.

Darunter sind die drei LernLäden. Der LernLaden Neukölln wird von der „Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung“ getragen, der LernLaden in Königs Wusterhausen von „JUMP – Jugend mit Perspektive“ und der LernLaden in Pankow von „zukunft im zentrum“. In diesen drei LernLäden finden persönliche und virtuelle Beratungen statt.

Das Hauptziel ist die Schaffung einer neuen Infrastruktur für Lebenslanges Lernen. Die LernLäden sind sozusagen das Herzstück, das Kernelement dieser Art von lebensbegleitendem Lernen, das wir dort implementieren wollen.

Daneben gibt es drei flankierende Projekte. Die Kompetenzstelle für Qualitätssicherung in der Weiterbildung beschäftigt sich mit Fragen der Beratung von Bildungsträgern im Hinblick auf Qualitätssicherung und Qualitätstestierung im Sinne der einschlägigen anerkannten Zertifikate und organisiert Qualitätszirkel für Bildungsträger. Bildungsberatung online wird vom Bildungswerk des DGB durchgeführt und umgesetzt. Wir haben

auch ein kleines Modellprojekt mit vier Berliner und drei Brandenburger Unternehmen, das sich mit der Frage der Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen beschäftigt. Es geht insbesondere um Kleinunternehmen. In kleinen Unternehmen Weiterbildung zu implementieren, ist eine nicht zu bestreitende Schwierigkeit. Das passiert über eine so genannte Engpassanalyse, die zusammen mit dem Institut für Personalmanagement entwickelt wurde, mit dem Ziel, Weiterbildungsbedarf und Personalentwicklungskonzepte in Kleinunternehmen zu entwickeln und konkret umzusetzen.

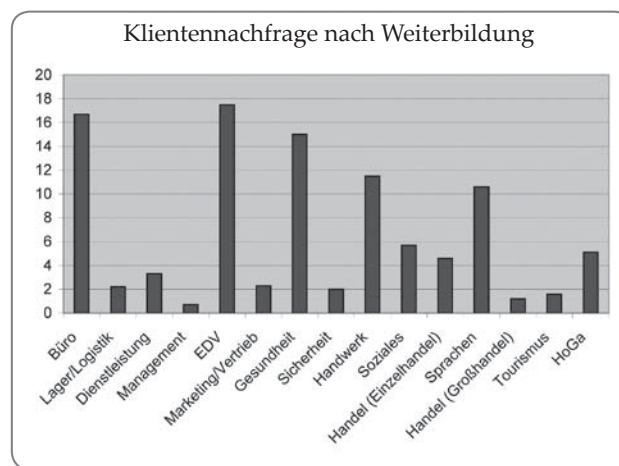
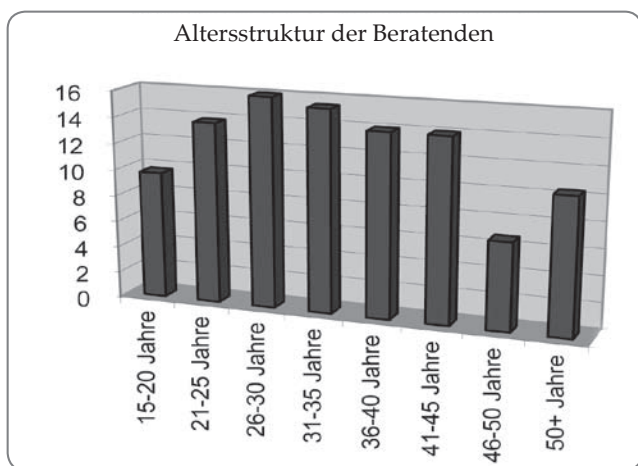
Die Gesamtphilosophie dieses Netzwerkes drückt folgender Satz aus:

Jeder, der für sich die Notwendigkeit erkennt, etwas zu lernen, soll selbstbestimmt sein eigenes Lernen organisieren können.

Dieser Satz impliziert natürlich, dass wir uns in erster Linie an Bildungsinteressierte wenden, an Menschen, die sich weiterbilden wollen. Daneben kümmern wir uns auch um so genannte Bildungsferne, das heißt um diejenigen, die sich von Weiterbildung abgewandt oder überhaupt noch keinen Zugang gefunden haben. Das ist eine zweite wichtige Gruppe. Unsere dritte Zielgruppe sind Bildungsträger und, wie erwähnt, kleine und mittlere Unternehmen.

Was bieten die LernLäden nun ganz konkret an?

Wir bieten individuelle persönliche Bildungsberatung von Angesicht zu Angesicht, und das in zwei Formen: Kurzberatung oder Intensivberatung. Das entspricht in etwa dem, was Frau Professor Gieseke vorher als „informative“ Beratung auf der einen Seite



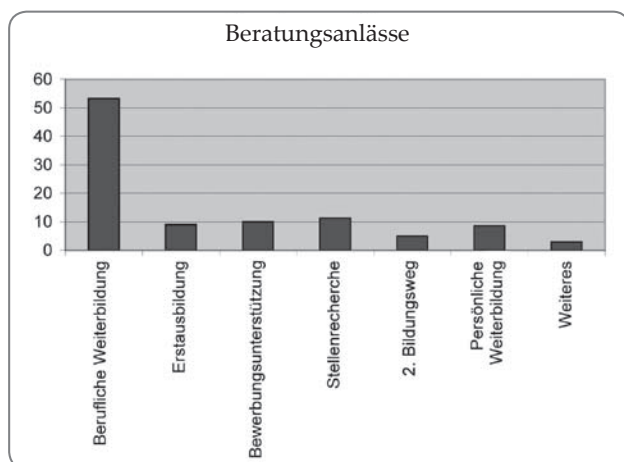
und „Biografie orientierte“ Beratung auf der anderen Seite angesprochen hat.

Wie läuft die Beratung konkret ab?

Die Kurzberatung umfasst eine Informationsrecherche in den einschlägigen Datenbanken von Berlin und Brandenburg, aber auch in der Datenbank KURS der Bundesagentur für Arbeit. Das Ergebnis ist ein Ausdruck, aus dem der Besucher ablesen kann, welches für ihn das passende Beratungsangebot ist. Die Intensivberatung geht in die Tiefe, wie Frau Professor Gieseke es vorhin bereits geschildert hat. Sie wird von unseren Bildungsberaterinnen und Bildungsberatern durchgeführt, die in dieser Hinsicht qualifiziert und ausgebildet sind. Das heißt, der Lebenslauf wird betrachtet, die bisherige Entwicklung, die Kompetenzen und Neigungen des Einzelnen. Auf der Grundlage dieser Analyse des Lebenslaufes und der Kompetenzen wird zusammen mit dem Klienten das passfähige Bildungsangebot herausgefiltert, durchaus auch im Sinne einer Berufswegeplanung. Dieses wird durch die Online-Beratung durch E-Mail, Einzel- und Gruppenchats ergänzt. Bildungsinteressierte können sich in dem Portal LNBB.de einloggen.

Ganz wichtig und auch ein innovativer Aspekt an dieser Online-Beratung ist die Bildungsberatungsdokumentation. Jeder Beratungsvorgang wird aufgezeichnet. Das heißt konkret: Der Anlass der Beratung, die Dauer, das Ergebnis und auch die Folgeberatung werden aufgenommen. Die Daten werden anonymisiert und codiert, so dass dies auch in datenschutzrechtlicher Hinsicht unbedenklich ist.

Außerdem werden Gruppenchats zu bestimmten Themen angeboten, wie zum Beispiel spezielle Bildungsangebote für Frauen oder Themen beruflicher, allgemeiner und schulischer Bildung. Ich muss dazu sagen, dass die Online-Beratung noch nicht in dem Maße angenommen wird, wie wir uns das wünschen. Aber ich glaube, in der Kombination zwischen persönlicher Beratung und Online-Beratung im Wechsel liegt die Chance. Wenn wir nur Online-Beratungen durchführen würden, dann würde der von Frau Professor Gieseke erwähnte wichtige Aspekt, das konkrete sich Gegenübersitzen in einer Gesprächssituation, wegfallen. Wenn wir nur persönliche Beratung in einem niedrigschwelligen Bildungsladen anbieten



würden, fielen wiederum für diejenigen, die weniger mobil sind, die Beratungsmöglichkeit weg, ebenso für solche Besucher, die vielleicht auch trotz aller Niedrigschwelligkeit Hemmungen haben, einen LernLaden zu betreten. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Netzwerkarbeit im Bezirk und im Landkreis. Meine These ist, dass es im Bezirk oder im Landkreis, eher möglich ist, ressortübergreifend zu arbeiten als auf höherer Ebene. Auf lokaler Ebene kann ich die einzelnen Akteure eher zusammen an einen Tisch bringen und auch ressortübergreifend arbeiten. Eine ganz wichtige Aufgabe ist die, dass wir Klienten und Kunden dieser LernLäden ganz konkret an Bildungsträger vermitteln. In den LernLäden werden auch Informationsveranstaltungen durchgeführt. Beispielsweise hat der LernLaden Pankow im letzten Quartal eine Informationsreihe für 115 Schüler aus verschiedenen Schulen im Bezirk durchgeführt. Auch in den LernLäden in Neukölln und in Königs Wusterhausen finden Veranstaltungen statt. Dabei werden Kontakte zu Bildungsträgern hergestellt. Der LernLaden Königs Wusterhausen hat als Zusammenschluss und Kooperationsmöglichkeit der wichtigsten Bildungsträger der Region den



„BildungsStern“ initiiert. In Neukölln und Pankow bestehen zurzeit Kontakte zu circa 200 Bildungsträgern aus der Region.

Abschließend kurz einige statistische Angaben:

Die Altersstruktur unserer Zielgruppen weist eine relativ gute Verteilung über alle Altersstufen hinweg auf. Unsere Besucher umfassen fast alle Altersgruppen – etwa ein Viertel sind jüngere Leute. Besonders interessant ist, dass in der letzten Zeit die Gruppe der über 50-Jährigen auf jetzt immerhin 10 Prozent

Was bieten die LernLäden an?

- Mittlerfunktion zwischen Bildungsnachfragern und Bildungsanbietern
- Individuelle persönliche (face-to-face) Bildungsberatung (Kurzberatung und Intensivberatung)
- Onlineberatung durch E-Mail, Einzel- und Gruppenchats
- Netzwerkarbeit im Bezirk und im Landkreis
- Qualitätssicherung für Bildungsmaßnahmen und Bildungsträger

gestiegen ist. Angesichts des demografischen Wandels wird dies eine zunehmend wichtige Zielgruppe werden.

Was sind die Beratungsanlässe?

Beratung wird gesucht zu Fragen der beruflichen Weiterbildung, der Erstausbildung, zum Zweiten Bildungsweg sowie zu Fragen der persönlichen Weiterbildung.

Nach welcher Art von Weiterbildung fragen die Klienten?

Insbesondere nachgefragt werden die Bereiche: EDV, Bürodienstleistung, Gesundheit, Handwerk und Sprachen. Die Anzahl der Besucher beläuft sich auf insgesamt 73.877. Die Anzahl der Kurz- und Intensivberatungen beträgt insgesamt 27.000. Ich

glaube, um noch mal auf diesen Netzwerkgedanken zurückzukommen, dass es für diese Lernende Region ganz wichtig ist, sowohl vertikal als auch horizontal vernetzt zu sein. Wir möchten uns dem Thema einer europäischen Beschäftigungsstrategie und den integrierten beschäftigungspolitischen Leitlinien der Europäischen Kommission, in denen lebensbegleitendes Lernen eine zentrale Rolle spielt, stellen, um auch aus anderen Ländern zu lernen. Auf Bundesebene sind wir in die thematischen Netzwerke Bildungsberatung integriert. Auf Landesebene pflegen wir enge Verbindungen zu der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen, der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport sowie zum Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg, aber auch zu der Arbeitsverwaltung.

Moderation

Dr. Maike Koops, Projektträger des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V.

Wir haben von Herrn Dr. Aster ein Beispiel für ein Strukturmodell für Bildungsberatung gehört, das auf der Schnittstelle zwischen verschiedenen Bildungsbereichen liegt und insofern eine „Spinne im Netz“ darstellt. Ich würde gerne nachher noch anschließend zu dem Thema „Wie verhält es sich mit Konkurrenzen in Ihrem Netzwerk“ einerseits, aber zum anderen auch noch einmal inhaltlich das Thema „Qualifizierung“ aufgreifen. Was muss eigentlich eine Bildungsberaterin, ein Bildungsberater können? Wie kann man diese Qualifizierung sicherstellen? Wir hören jetzt einen Beitrag von Frau Umlauf von der Lernenden Region Elbe-Elster. KMU (Kleine und Mittlere Unternehmen) sind eine wichtige Zielgruppe des BMBF-Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“. Aber wie können Mitarbeitende von KMU eigentlich für das Thema Bildungsberatung interessiert und aufgeschlossen werden und welche Voraussetzungen müssen bei den KMU und den Bildungsberatungsstellen hierbei erfüllt werden?

Ein Beitrag zur Sicherung des Fachkräftepotenzials: Bildungsberatung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)

Annegret Umlauf

Im Regionalen Lernforum im Wirtschaftsraum zwischen Elbe und Elster arbeiten Akteure aus Sachsen und Brandenburg länderübergreifend zusammen. Die Handwerkskammer Dresden hat in dieser Lernenden Region das Teilprojekt „Entwicklung und Förderung der Schlüsselkompetenzen Älterer zur stärkeren Integration in Wirtschaft und Gesellschaft“ übernommen.

Die Hintergründe für dieses Projekt: Wir erwarten in den nächsten Jahren, bedingt durch die Bevölkerungsentwicklung, ganz konkret in unserer Region einen zunehmenden Fachkräftemangel. Nach den Schulen erreicht der Geburtenknick auch irgendwann die Unternehmen. Das bedeutet zum einen besonders für kleine und mittlere Unternehmen, dass es zukünftig einen größeren Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte geben wird. Und es bedeutet zum anderen, dass die Herausforderungen an die Unternehmen der Region künftig mit einer älteren Belegschaft gemeistert werden müssen. Verschärfend kommt hinzu, dass jüngere qualifizierte Fachkräfte in wirtschaftsstärkere Regionen abwandern und besonders in kleinen und mittleren Unternehmen keine kontinuierliche Personalpolitik betrieben wird.

Zur Arbeitskräfteentwicklung der kommenden Jahre: Es gibt einen Anstieg der Beschäftigten im Alter von über 50 Jahren. Wenn wir also heute schon Beschäftigte mit einem Lebensalter von 50 Jahren haben, die ein Viertel der Anzahl aller Beschäftigten ausmachen, wird im Jahre 2020 jeder dritte Arbeitnehmer 50 Jahre und älter sein. Aufgrund dieser Entwicklungsprognosen haben wir unsere Beratungsziele wie folgt definiert: Zum einen wollen wir die Akzeptanz der Älteren erhöhen und sehen dabei Handlungsbedarf bereits

ab einem Alter von 40 Jahren. Weiterbildung kann nicht erst mit 55 Jahren beginnen, sondern muss als kontinuierlicher Prozess verstanden werden. Wir wollen die Unternehmen für das Thema Lebenslanges Lernen sensibilisieren. Dazu wird in den Unternehmen als erstes geprüft, wie es mit dem individuellen Qualifizierungsbedarf der Beschäftigten allgemein aussieht. Unser Ziel ist es, mit dieser Qualifizierungsbedarfsanalyse und der anschließenden bedarfsgerecht geplanten und durchgeführten Qualifizierung, die Handlungskompetenzen der Beschäftigten zu fördern.

Der idealtypische Ablauf solcher Unternehmensberatungen sieht folgendermaßen aus: telefonische Kontaktaufnahme, das persönliche Gespräch mit dem Unternehmer, mit dem Geschäftsführer bzw. dem Personalverantwortlichen in Form eines Interviews. Anschließend kommt es bei einer Zustimmung des Personalverantwortlichen zur schriftlichen Befragung der Beschäftigten, anhand derer der Qualifizierungsbedarf und der Qualifizierungsstand der Beschäftigten ermittelt werden. Diese Befragungsergebnisse werden zusammengefasst und gemeinsam mit dem Unternehmer oder Geschäftsführer ausgewertet. Im Idealfall wird anschließend die unternehmensgerechte Weiterbildung geplant, organisiert und durchgeführt.

In den Interviews mit den Personalverantwortlichen wurden Fragen zum Unternehmen, zur Arbeitskräfte- und Qualifizierungssituation sowie zur betrieblichen Entwicklung in den Folgejahren gestellt. Betriebliche Ausbildung und Qualifizierung der Beschäftigten insbesondere der Älteren wurden hinterfragt. Auf die Frage: „Bieten Sie Ihren Mitarbeitern Weiterbildung



und Qualifizierung an?“ haben von 53 Personalverantwortlichen 38 geäußert: „Weiterbildung dann, wenn sie erforderlich ist.“ Eine Planmäßigkeit war nur in vier Unternehmen zu erkennen. Auch die Aussage „im Prinzip nein“ oder überhaupt keine Angaben kamen vor. Diese Beispieldaten beziehen sich auf KMU der Region Riesa-Großenhain.

Wann wird betrieblich weitergebildet in kleinen und mittleren Unternehmen?

Regelmäßig erfolgt dies nur im Ausnahmefall (siehe dazu Grafik S. 28), z. B. wenn das Unternehmen zertifiziert ist oder sich in Vorbereitung einer Zertifizierung befindet, wenn Schulungspläne oder Personalentwicklungspläne vorliegen, an die sich das Unternehmen hält. Wir finden solche regelmäßigen Weiterbildungen besonders im Friseur- und Kosmetikbereich, wo es immer wieder neue Produktschulungen gibt. Aber auch Pflichtlehrgänge im Automobilbereich sind vorhanden. Meist sind es gesetzlich vorgeschriebene Schulungen wie beispielsweise im Schweißbereich oder Fachlehrgänge zu neuen gesetzlichen Regelungen. Aufstiegsfortbildungen – speziell im Handwerk – werden vorrangig Familienangehörigen oder dem Unternehmensnachfolger angeboten. Die Aussage: „Im Prinzip nein“ gilt überwiegend für kleine Unternehmen, in denen ein großer Anteil ungelerner Beschäftigter tätig ist, die einfache Arbeiten ausführen.

Doch was sind die Gründe dafür, dass Mitarbeiter, insbesondere in KMU und Handwerk, nicht kontinuierlich weitergebildet werden und die Idee des Lebenslangen Lernens nicht verwirklicht wird?

Als Gründe geben die Personalverantwortlichen die kurzen Auftragsvorläufe besonders im Handwerk an. Zum anderen gibt es aber auch wenig planmäßige und systematische Personalentwicklungen. Als weiteres Argument wurde aber auch ein fehlendes Interesse für eine berufliche Weiter-

bildung seitens der Mitarbeiter genannt. Aber auch fehlende finanzielle Mittel, wurden als Hemmnis angeführt. Zwei weitere Gründe, die zu unterstreichen sind: Man kennt zu wenig Bildungsträger, man kennt nicht ihre aktuellen Angebote und man hat ein sehr geringes Wissen über Fördermöglichkeiten. Diese Gründe machen eine Bildungsberatung in kleinen und mittleren Unternehmen auf jeden Fall erforderlich.

Anforderungen der Bildungsberatung in kleinen und mittleren Unternehmen

Beratung zu erforderlichen Bildungsmaßnahmen setzt stets konkrete Analysen voraus. Wie sieht es mit dem Personal aus? Wie ist das Qualifikationsniveau? Zum anderen aber auch: Was braucht der Betrieb?

Es müssen den Unternehmern passgenaue Bildungsangebote unterbreitet werden. Dabei sind der finanzielle Rahmen des Unternehmens und die organisatorischen Voraussetzungen bei der Planung des Weiterbildungsangebotes für KMU zu betrachten.

Der dritte Punkt ist die Einbeziehung des Mitarbeiters, der qualifiziert werden soll. Im Vorfeld müssen ihm die Perspektiven und Vorteile einer beruflichen Qualifizierung aufgezeigt werden. Wir haben uns ganz konkret mit der Gruppe der älteren Beschäftigten in der KMU auseinandergesetzt. Viele Unternehmer schätzten ihre älteren Mitarbeiter als wirkliche Stütze und als Erfahrungsträger. Sie nehmen teilweise nicht gerne an Weiterbildungen teil, aber trotzdem besitzen sie hohe fachliche Kompetenzen, die sie sich oftmals durch das Lernen am Arbeitsplatz, durch informelles Lernen angeeignet haben.

In den Handwerksbereichen mit körperlich schweren Tätigkeiten können manche Arbeiten nicht bis

zum Eintritt ins gesetzliche Rentenalter ausgeführt werden. Wenn ein langjähriger Beschäftigter aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig ausscheiden muss, geht sehr viel firmenrelevantes Erfahrungswissen verloren. Mit diesen Erkenntnissen haben wir ein praktisches Beispiel der Bildungsberatung durchgeführt. Die Modellqualifizierung „Vorarbeiter im Handwerk“ hat das Ziel, berufserfahrene Mitarbeiter mit zunehmendem Alter von körperlich schweren Arbeiten zu entlasten und ihr Erfahrungswissen in der Funktion eines Vorarbeiters oder Teamleiters optimal für das Unternehmen zu nutzen.

Diese Weiterbildung wurde in drei Modulen konzipiert: Das erste Modul bezieht sich auf *Führungswissen*. Hier sollen sich die teilnehmenden Beschäftigten Wissen zum unternehmerischen Handeln im Betrieb aneignen – auch im Hinblick auf die Mitarbeiterführung. Das zweite Modul *Betriebliche Planung und Organisation* wurde branchenbezogen, entsprechend der Teilnehmergruppe angeboten. Im dritten Modul wird *Computerwissen* vermittelt, das dem Teilnehmer helfen soll, mit Hilfe des Computers, mit dem viele Ältere nicht so gut umgehen können, sein Erfahrungswissen aufzuzeichnen und Kalkulationen bzw. Schriftverkehr mit dem Computer auszuführen. Einen hohen Anspruch stellten wir an die Organisation dieser Weiterbildung sowie an die konkrete methodische und didaktische Wissensvermittlung. Von Erfahrungen aus der Praxis wurde in die Theorie übergeleitet, konkrete Beispiele aus dem Arbeitsalltag wurden genutzt sowie handlungsorientierte Lerninhalte angeboten. Sehr wichtig war uns auch das organisatorische Konzept: Wann findet die Weiterbildung statt? Wie viele Stunden Unterricht kann ich dem Beschäftigten nach einer Arbeitswoche von 40 oder mehr Arbeitsstunden noch zumuten?

Frage: Bieten Sie Ihren Mitarbeitern Weiterbildungen und Qualifizierungen an?



Zusammenfassung

Bildungsberatung müsste unserer Meinung nach in kleinen und mittleren Unternehmen wie folgt aussehen:

An erster Stelle stehen die Analysen. Anschließend erfolgt der Vergleich zwischen der vorhandenen Qualifikation und der Anforderung, die an den Arbeitsplatz gestellt wird. Die Entscheidung liegt beim Geschäftsführer bzw. Personalverantwortlichen. Muss qualifiziert werden, kann qualifiziert werden?

Anschließend werden Qualifizierungskonzepte erarbeitet, mit Festlegung der organisatorischen und methodisch-didaktischen Umsetzungswege. Nun folgt die eigentliche Weiterbildung – das Training. Abschließendes Controlling sichert die Qualität der Bildungsmaßnahme und überwacht den Lernerfolg. Daraus ergeben sich hohe Anforderungen an den Bildungsberater oder an die Bildungsberaterin. Sie sollten Kenntnisse auf dem kommunikativen Gebiet haben, so z. B. in Gesprächsführung, Gestaltung von Beratungsprozessen, Methodik, Didaktik aber auch in Kompetenzbilanzierung und Kompetenzmessung. Sie sollten sich in rechtlichen Grundlagen, in Fördermöglichkeiten und Gesetzen auskennen sowie Kenntnisse über die Bildungspolitik und über die zu beratende Zielgruppe besitzen. So viel Wissen ist nur verfügbar, wenn man in einem gut funktionierenden Netzwerk arbeitet. Auch Bildungsberater müssen sich qualifizieren, sich weiterbilden. In diesem Zusammenhang möchte ich auf eine Qualifizierung für Bildungsberater hinweisen, die die Lernende Region Mainz in Zusammenarbeit mit der Universität Mainz derzeit durchführt.

Moderation

Dr. Maike Koops, Projektträger des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V.

Vielen Dank! Wir können zwei Schlussfolgerungen aus dem, was Herr Dr. Aster und Frau Umlauf präsentiert haben, mitnehmen: Zum einen kann festgestellt werden, dass auch eine systemische Neuordnung oder Umstrukturierung das Individuum am Ende erfassen kann. Wir können tatsächlich durch Strukturmodelle und durch Strukturveränderungen, wie sie beispielsweise in den LernLäden umgesetzt werden, besser auf individuelle Bedürfnisse und Anforderungen reagieren. Zum zweiten ist gezeigt worden, dass der Bereich Wirtschaft in den Lernenden Regionen stark berücksichtigt wird. Die in den Eingangsstatements der Wissenschaftler getroffene Annahme, die Lernenden Regionen seien zu einseitig auf „Bildungseinrichtungen“ zentriert und das Umfeld, das heißt z. B. der Arbeitsmarkt, würde nicht ausreichend berücksichtigt werden, wird damit relativiert. Beispielsweise spielen bei Herrn Dr. Aster die Arbeitsämter und andere Wirtschaftsunternehmen eine Rolle. Das Thema KMU ist, wie wir in dem Beitrag von Frau Umlauf entnehmen konnten, ein zentrales Thema. Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Moderation

Dr. Karsten Koitz

Vielen herzlichen Dank, Frau Dr. Koops.

Eine Äußerung als Unternehmer zu den Inhalten des Beitrags von Frau Umlauf sei mir erlaubt: Es kann doch nicht sein, dass wir die Sorgfalt, die wir für die Beratung des einzelnen Lernenden aufwenden, nicht auch für die KMU entwickeln und übertragen. Auch für die KMU gilt die vorgestellte Differenzierung der Typen von informativer, unternehmenstypbezogener, situativer und selbstverständlich auch Biografie bezogener Beratung. An dieser Entwicklung sollten wir intensiv gemeinsam arbeiten.

Chancen der Grenzregion nutzen – Interkulturelle Kompetenz lernen

Diskussion: Prof. Dr. Wolf Schluchter, Ulrich Lehmann, Monika Schefuhs, Daniela Schönefeld
Moderation: Dr. Horst Mieth

Dr. Horst Mieth

Die Bildungsnetzwerke LeNeOS (LernNetz Oderland-Spree) und Lernende Lausitz haben eine europäische Dimension: Die Akteure wollen durch länderübergreifende Bildungsangebote und interkulturelle Begegnungen die wirtschaftliche und kulturelle Entwicklung beiderseits der deutsch-polnischen Grenze fördern und das gegenseitige Verständnis der Menschen vertiefen.

Ich begrüße in der Diskussionsrunde Herrn Prof. Dr. Wolf Schluchter, Direktor des Humanökologischen Zentrums an der BTU Cottbus und Leiter des Projekts Lernende Lausitz; Frau Monika Schefuhs, freischaffende Bildungsreferentin und Koordinatorin des Deutsch-Polnischen Bildungs- und Beratungszentrums im Bildungsnetzwerk Lernende Lausitz; Frau Daniela Schönefeld, kaufmännische Leiterin des Berufsbildungsvereins Eberswalde e. V. und Leiterin des Teilprojektes „Interkulturelle Kompetenz“ von LeNeOS sowie Herrn Ulrich Lehmann, Leiter des Geschäftsfeldes Aus- und Weiterbildung der IHK Frankfurt(Oder), Träger des Projektes LeNeOS. Worin sehen sie bei aller Unterschiedlichkeit der Ansätze zur Entwicklung interkultureller Kompetenz die Gemeinsamkeiten der beiden Netzwerke?

Ulrich Lehmann

Ich möchte die Frage mit dem Standort der IHK in Frankfurt(Oder) und der Lage von Frankfurt(Oder) und Cottbus begründen. Beide Städte liegen nah an der deutsch-polnischen Grenze. Dies bringt nicht nur für die Wirtschaft Probleme mit sich. Das wirtschaftliche und kulturelle Betätigungsfeld wird von den Menschen als Halbkreis wahrgenommen. Wir haben uns gefragt, wie können wir diese Begrenzung überwinden. Seit der Erweiterung der

EU am 1. Mai 2004 ist die freie Bewegung von Waren, Dienstleistungen und Personen möglich. Trotz gesteigerter Mobilität sind die Probleme – sowohl auf deutscher als auch auf polnischer Seite – mit diesem Tag nicht gelöst. Gegenseitiges Verstehen der beiderseits der Oder agierenden Menschen und Unternehmen passiert nicht durch Grenzöffnung. Daraus resultierte unsere Motivation, im Bereich der Verständigung etwas zu tun. Das Programm Lernende Regionen bot eine Basis, um in der interkulturellen Zusammenarbeit aktiv zu werden. Das ist auch die Klammer für die Regionen beiderseits der Grenze, dieses Feld stärker zu bearbeiten. Wir lassen uns von der Erkenntnis leiten, dass wir mit dem interkulturellen Verständnis einen wichtigen Beitrag leisten können im Kontext der Entwicklung von Wissen, Lernen und Kompetenzen auf beiden Seiten.

Dr. Horst Mieth

Herr Prof. Dr. Schluchter: Noch eine Ergänzung aus Ihrer Sicht?

Prof. Dr. Wolf Schluchter

Warum sind Menschen bereit, andere Leute und andere Situationen kennen zu lernen, was für den Erwerb von interkultureller Kompetenz unabdingbar ist? Was ist unter interkultureller Kompetenz zu verstehen? Hier ist wohl zunächst Neugier zu nennen: Man hat Erwartungen und will etwas dazu wissen. Wir müssen also herausfinden, was das für Erwartungen sind. Dann stellt sich die Frage nach den Inhalten: Sind es Kommunikation und Sprache, geschäftliche Interessen, das Kennenlernen von Kultur, Gebräuchen, Verhaltensweisen? Es ist also ein weites Feld. Man sollte sich auf einige Grundbegriffe verständigen, nämlich Demokratie, Ökologie und Zukunftsfähigkeit, in deren Kontext sich die Inhalte

entwickeln müssen. Sie sind das Bindeglied, das die interkulturelle Kompetenz zukunftsfähig macht. Darunter sortieren sich dann die verschiedensten Aspekte, die wir experimentell herausfinden müssen. Der zweite Punkt ist die Frage des so genannten „Brain-Drain“. An der BTU sind zahlreiche Studierende aus osteuropäischen Ländern. Sie sprechen natürlich Englisch und oft ziemlich gut Deutsch und sind an vielen Dingen zumindest stärker interessiert als die deutschen Studierenden. Sie erwerben Erfahrungswissen und nicht nur kanonisch verfasste Wissensinhalte. Eine ähnliche Entwicklung von West nach Ost gibt es kaum. Wir haben hier ein bemerkenswertes Defizit, das nicht nur die Sprache angeht, sondern auch das Denken und die Neugier. Es handelt sich um Entwicklungsprozesse, die man nicht verordnen kann. Ich plädiere durchaus für die Freiheit, Visionen entwickeln zu dürfen. Ohne Visionen kein Leitbild und ohne Leitbild keine Grundlage für die Herstellung geeigneter Rahmenbedingungen. Dazu gehört auch die Motivierung der Menschen, etwas zu tun oder zu lassen. Ich möchte noch einen Begriff hinzufügen: Ermutigung. Er soll eine Stimmung für Handeln und Unternehmen erzeugen. Ohne diesen Akzent bleibt jede gesellschaftliche Entwicklung und Modernisierung stecken und technokratisch. Wir erleben dieses Phänomen in der Debatte um die Zukunft Deutschlands. Das Gegenteil von Mut ist Angst. Angst lähmt.

Dr. Horst Mieth

Das ist ein sehr hoher Anspruch! Wie kommt man jetzt herunter von diesem Anspruch auf die Ebene des Machens?

Monika Schefuhs

Wir haben uns das Ziel gesetzt, den Bildungsdialog

mit polnischen Partnern zu befördern. Die Lausitz als Grenzregion bietet große Chancen, wenn es gelingt, sie zusammen mit unseren polnischen Nachbarn als gemeinsamen Wirtschafts- und Lebensraum zu entwickeln. Unser Beratungszentrum ist ein Dienstleistungsangebot an deutsche und polnische Bildungspartner. Bildungspartner haben wir sehr weit gefasst. Er beginnt bei Kindern im Vorschulalter und hört im Alter der Senioren auf.

Unsere Schwerpunktaufgabe ist die Hilfe bei der Suche nach polnischen Partnern. Wir vermitteln Kontakte, begleiten sie in der Anfangsphase und initiieren deutsch-polnische Bildungs Kooperationen. Wir organisieren Begegnungen, Exkursionen und Workshops und helfen bei der Erarbeitung und Durchführung von Projekten. Wir trainieren und coachen deutsche Partner im Bereich interkultureller Kompetenz. Und wir haben uns mit anderen grenzüberschreitenden Netzwerken der Region verknüpft, um Synergien besser zu bündeln, aus den Erfahrungen der anderen zu lernen und gemeinsam zu neuen Ideen zu kommen.

Unser Beratungskonzept basiert auf drei Säulen: Sprachkompetenz, interkulturelle Kompetenz und konkrete Projekte.

Dr. Horst Mieth

Frau Schönefeld: Haben sie die gleichen Ansatzpunkte?

Daniela Schönefeld

Ich denke, die haben wir auch. Ich möchte aber zunächst auf Herrn Reutter eingehen, der sagte, wir beschäftigen uns zu wenig mit Kultur. Wir haben in unserem Projekt die deutsch-polnische Veranstaltungsreihe „Duett-Duett“ entwickelt. Mit kulturellen und künstlerischen Veranstaltungen, in

denen deutsche und polnische Akteure auftreten, führen wir die Menschen der Grenzregion zusammen und fördern das gegenseitige Verstehen. Das Spektrum unserer Veranstaltungen reicht von Tanz- und Theateraufführungen über Gespräche mit Schriftstellern und anderen Künstlern bis zur Organisation von Ausstellungen. Das Besondere daran ist, dass wir wirklich die „breite“ Bevölkerung erreichen und die Vision der Euroregion mit Leben erfüllen.

Gemeinsam mit polnischen Partnern haben wir ein Buch in deutscher und polnischer Sprache herausgebracht: „Ein Laden mit Hoffnung – Sklep z nadzieja“. Das Buch soll deutschen Lesern die polnische Literatur näher bringen, die in der Euroregion Pro Europa Viadrina entsteht. Es kann auch als Handreichung für Lehrer im Deutschunterricht eingesetzt werden.

Unser bekanntestes Projekt im interkulturellen Kontext ist die deutsch-polnische Berufsausbildung im Hotel- und Gaststättenbereich. Jeweils 20 polnische und 20 deutsche Jugendliche haben 2003 eine grenzüberschreitende Ausbildung begonnen. Inzwischen sind jeweils fünfzehn Jugendliche im dritten Ausbildungsjahr. Jeder erwirbt auch den Berufsabschluss des anderen Landes. In diesem Projekt können wir täglich erleben, was es bedeutet, interkulturelle Kompetenz zu erfahren. Ein erfolgreiches Modellprojekt, aus dem wir 2005 ein Nachfolgeprojekt gestartet haben.

Dr. Horst Mieth

Das sind konkrete Ansatzpunkte, die in der Region selber wirksam werden und beiderseits der Grenze Effekte auslösen. Gibt es Ansatzpunkte in den beiden Netzwerken, die über die Regionen hinausweisen?

Prof. Dr. Wolf Schluchter

Es gibt die Überlegung, im europäischen Zusammenhang einen Master-Studiengang Humanökologie einzurichten. Dabei handelt es sich um die Lehre von den Wechselbeziehungen zwischen Mensch, Gesellschaft, Natur und Umwelt. Das ist ein europäisches Projekt mit einem hohen interkulturellen Anspruch, da unterschiedliche Kulturen auch unterschiedliche Sichtweisen und Bewertungsmaßstäbe bedingen. Wir stellen z.B. einen Bezug zur Oder-Neiße-Linie her. Was sind die positiven Beiträge und was sind Defizite der Städte und Gebiete an dieser Linie? Man kann dies wie eine Perlenkette sehen, die ja durch einen Faden erst entstehen kann. Der Faden fängt bei Görlitz an und hört an der Ostsee auf. Görlitz z.B. repräsentiert die kulturelle Beziehung nach Polen. Frankfurt(Oder) hat eine mehr wissenschaftlich-universitäre Beziehung in den Osten. Die Cottbuser Region ist eine Energieregion mit großen technischen und technologischen Bindungen, nicht zu vergessen die Internationale Bauausstellung, in der die Region neu gestaltet wird. Im Bereich der Ostsee gibt es nennenswerte Freizeit- und Touristikpotenziale. Alle Akteure sollten in einem solchen Konzept unterstützt werden bei der Entwicklung ihrer speziellen Kompetenzen und das nicht in scharfer Konkurrenz, sondern in ausgeprägter Kooperation. Das muss natürlich gelernt und entwickelt werden. Das ist auch die Frage nach interkultureller Kompetenz – nicht nur zwischen Deutschen und Polen, sondern auch zwischen Städten und Regionen.

Dr. Horst Mieth

Es soll ein Lehrbuch in Arbeit sein, mit dem sich jeder selbstlernend die polnische Sprache aneignen kann?

Monika Schefuhs

Ja, im Sommer wird ein Selbst-Lernbuch „Polnisch für Anfänger“ auf den Markt kommen. Wir müssen stärker darauf reagieren, dass in einer Grenzregion auch die Sprache des Nachbarn als selbstverständlich angeboten wird und der Entwicklung von interkultureller Kompetenz mehr Beachtung geschenkt wird. Das sind Denk- und Verhaltensweisen, die die Kinder im Vorschulalter schon erlernen müssen, damit sie im weiteren Leben angewandt und weiter entwickelt werden können.

Ein weiteres Projekt ist eine Bildungs Kooperation zwischen 20 Bildungseinrichtungen aus Berlin und Brandenburg mit polnischen Partnern zum Thema „Transnationale Qualitätspartnerschaften“, initiiert vom Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e.V. Berlin-Brandenburg. Wir werden das Projekt begleiten.

Dr. Horst Mieth

Was halten Sie selber für die wichtigsten Ergebnisse Ihrer Arbeit im Programm Lernende Regionen? Und was waren Stolpersteine?

Daniela Schönefeld

Ein wesentliches Ergebnis unserer Arbeit in diesem Projekt ist eine Projektdokumentation über die deutsch-polnische Berufsausbildung. Mit Unterstützung unserer wissenschaftlichen Begleitung ist eine „good-practice-Dokumentation“ entstanden, um anderen Akteuren, die grenzüberschreitende Ausbildungsprojekte initiieren wollen, Hilfe und Anregungen zu geben und auf Fehler und Schwierigkeiten hinzuweisen. Die Dokumentation stellen wir allen Interessierten zur Verfügung und bringen uns auch aktiv in den regionalen und überregionalen Erfahrungsaustausch ein.

Ulrich Lehmann

Wir diskutieren die Angebotsseite aus der Sicht der Projektentwickler, der Akteure, die Ideen haben und sie in die Region tragen. Interkulturelle Kompetenz ist ein Schlüssel für erfolgreiche grenzüberschreitende Zusammenarbeit. Das ist für das eigene Handeln entscheidend. Über das Verständnis hinaus gilt es, erfolgreich zu sein – nicht nur für Unternehmen, sondern auch für Beschäftigte.

Dr. Horst Mieth

Haben Sie mit Ihren Visionen und Absichten offene Türen eingemacht oder war es eher problematisch, die richtigen Partner zu gewinnen?

Daniela Schönefeld

Es war in der Tat kompliziert. Da war es gut, dass wir mit einem gewissen Maß an Naivität an die Sache herangegangen sind. Wir haben das grenzüberschreitende Ausbildungsprojekt begonnen, bevor es auf sicheren finanziellen Füßen stand. Ich kann nur sagen: Netzwerke sind sehr wichtig.



Zusammen mit der IHK Frankfurt (Oder) und mit dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie ist es uns gelungen, eine solide Finanzbasis hinzubekommen, die für so ein Projekt notwendig ist. Für mich ist es ein wichtiges Anliegen, dass die vielen Dinge, die wir im Rahmen von LeNeOS entwickelt haben, einen Weg an die Basis finden, z. B. in Kindergärten und Schulen. Es ist meine Befürchtung, dass Dinge wegbrechen, wenn die Projektlaufzeit beendet ist. Wir haben im Rahmen von LeNeOS verschiedene Initiativen mit Kindergärten und Schulen entwickelt und durchgeführt, z. B. spezielle Polnisch-Kurse. Im Kindergartenalter sollten alle die Möglichkeit haben, die polnische Sprache spielend zu erlernen. Dann können wir in einigen Jahren auch Fachkräfte ausbilden, die bereits über einen gewissen Sprachschatz verfügen. Die größte Schwierigkeit in unserem Projekt ist wirklich die Sprache. Unsere deutschen Auszubildenden haben nach zwei Jahren immer noch große Schwierigkeiten, sich zu verständigen. Sie haben jetzt einen Stand erreicht, den die Polen mit der deutschen Sprache schon am ersten Tag hatten.

Dr. Horst Mieth

Welche Erfahrungen gibt es aus der Lausitz?

Monika Schefuhs

Man muss auf die richtigen Leute treffen, Idealisten und Visionäre, die die Ideen mittragen. Die haben wir vor allem auf der polnischen Seite gefunden. Dort gibt es gerade eine große Aufbruchstimmung. Die Konzeptualisierung einer Fortbildungsmaßnahme für polnische und deutsche Arbeitsuchende, die wir mit Sprachausbildung und einem Training interkultureller Kompetenzen verbunden haben, war für uns eine echte Herausforderung mit vielen bürokratischen Hürden. Eine Phase der Ausbildung wurde gemeinsam mit allen vierzig Teilnehmern in Polen durchgeführt. Dabei hat man die anderen kennen gelernt und festgestellt, dass Berufs- und Lebensbiografien oft

ähnlich sind, dass wir gleiche Probleme und Wünsche haben und Vorstellungen vom Leben sich ähneln. Das Zertifikat bescheinigt das Wissen zu deutschen und polnischen Wirtschaftsfragen.

Dr. Horst Mieth

Wenn Sie einen Wunsch an die Politik frei hätten, was die Nachhaltigkeit Ihrer Arbeit angeht, was würden Sie sich wünschen?

Prof. Dr. Wolf Schluchter

Dass an solchen Erörterungen und Diskussionen wie den heutigen nicht nur Minister teilnehmen, sondern auch Abgeordnete, die sich ja mit diesen wichtigen Gegenwarts- und Zukunftsfragen beschäftigen müssten.

Ich möchte aber zu den vorigen Ausführungen noch einen Kommentar geben, der den Aufbau gemeinsamer deutsch-polnischer Projekte betrifft. Wir entwickeln derzeit einen Lehrgang zum Energielandwirt. Das ist eine berufliche Qualifikation, die auf die Frage nach einer Veränderung der Energieerzeugung und der Einbindung der Landwirtschaft ausgerichtet ist. Gerade für Polen gibt es dabei große Chancen. Es gibt dort riesige Ressourcen, aber wenig Qualifikation. Bei uns sind die erforderlichen Kenntnisse weit entwickelter, weil aus politischen Gründen die Weichen dafür früher gestellt wurden. Wir entwickeln dazu ein Ausbildungskonzept und ein Curriculum „Fachwirt für Energielandwirtschaft“. Getragen wird die Ausbildung von verschiedenen Bildungsträgern, die Zertifizierung erfolgt durch die IHK oder eine TÜV-Akademie. Wir werden das auch in den polnischen Raum transportieren und knüpfen dabei nicht einfach an ein bestehendes Unternehmen an, sondern entwickeln ein Projekt von Grund auf gemeinsam. So können die gemeinsamen Interessen und auch die Unterschiedlichkeiten von vornherein auf gleicher Augenhöhe berücksichtigt werden.



Alles in allem stellt sich als zentrale Frage die politische Dimension der Unternehmungen. Wir müssen unbedingt größere und kooperative Projekte starten, denen ein zukunftsfähiger Entwurf zugrunde liegt und der Handlungsmuster steuert, auch wenn dies auf den ersten Blick als ein hochkomplexes Unterfangen erscheint.

Ulrich Lehmann

Die klare Botschaft ist, dass der in einem grenzüberschreitenden Kontext zu betreibende Aufwand besonders groß und ohne Förderung kaum zu bewegen ist. Das bedeutet, es müssen Förderprogramme entwickelt werden, die sich im Zweifel nicht aufheben, sondern sinnvoll ergänzen. Die Entwicklung von Netzwerken und Netzwerkstrukturen ist dabei nicht beliebig duplizierbar und in einer Region nicht sinnvoll.

Daniela Schönefeld

Wir wollen, dass unsere Jugendlichen flexibel und mobil sind. Daraus resultiert für mich ein ganz konkreter Wunsch: In der nächsten Förderperiode muss es im Rahmen der Förderprogramme möglich sein, langfristige Bindungen einzugehen. Momentan ist es wie z. B. im Programm Leonardo: Ein grenzüberschreitender Austausch ist möglich, ein zweiter ist schon kritisch, ein dritter ist ausgeschlossen.

Es muss einfach möglich sein, dass innerhalb eines Programms ein Ziel über mehrere Jahre verfolgt

wird, und nicht, dass Projektkoordinatoren am Bürotisch sitzen und sich ständig neue Projekte einfallen lassen, die aber eigentlich nur ein Ziel verfolgen und um dieses zu erreichen, zwanzig weitere Ziele beschreiben müssen.

Monika Schefuhs

Ich wünsche mir eine Bildungspolitik, in der Sprachausbildung und interkulturelle Bildung feste Bestandteile sind. Dazu gehört, dass Einrichtungen die Kooperationen mit polnischen Partnern suchen, begleiten und beraten können. Dazu müssen Begleitung und Beratung weiter gefördert werden.

Dr. Horst Miethe

Für mich bleibt das Fazit:

1. „Lebenslanges Lernen“ zu fördern, verlangt sehr viel Enthusiasmus und Visionen.
2. In beiden Regionen wurden Partner gefunden und Lernnetzwerke etabliert, die beachtliche Ergebnisse erzielt haben. Es war die Rede von ganz konkreten Resultaten. Aber was im Herzen der Menschen vorstatten geht, ist genauso wichtig! Das gehört auch zur Bildung.
3. Es muss uns gelingen, die Ansätze dieser Modellprojekte in die Normalität des Lebens zu überführen. Das bedarf ganz konkreter, politisch gesetzter, institutioneller Rahmenbedingungen.

Moderation

Dr. Karsten Koitz

Für den Nachmittagsteil unserer Veranstaltung darf ich das Wort an unsere Bildungsexpertin Frau Oels geben. Frau Oels hat Erfahrungen im berufsbegleitenden Lernen. Sie war elf Jahre Direktorin einer Berliner Volkshochschule und anschließend für vier Jahre als nationale Sachverständige für die Entwicklung des Lebenslangen Lernens zur Generaldirektion Bildung und Kultur der Europäischen Kommission abgeordnet. Danach arbeitete sie ein Jahr in der Senatskanzlei in Berlin und ist gegenwärtig im Bundesministerium für Arbeit und Soziales in der Abteilung für Europäische und Internationale Arbeits- und Sozialpolitik tätig.

Lebenslanges Lernen als zentrale Aufgabe der Europäischen Union

Monika Oels, Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Herzlichen Dank für die Einladung. Bundespräsident Köhler hat vor kurzem im Europäischen Parlament einen großen, sehr beachteten Vortrag gehalten. Er hat davon gesprochen, dass Europa eine „produktive Unruhe“ stiften müsste in der Welt und auch im eigenen Einzugsbereich. Der Bereich des Lebenslangen Lernens gehört zu diesen Bereichen, in denen wir nach wie vor eine „produktive Unruhe“ brauchen.

Lernende Regionen? Europa ist auch eine Lernende Region. Europa ist globaler im Denken geworden. Wir alle haben eine Sensibilität dafür entwickelt, dass wir nur eine Region in der Welt sind und eine Verantwortung für die anderen Regionen haben und

uns mit den anderen Regionen vernetzen müssen. Insofern passt Ihr Thema eigentlich gut zu dem neuen Gesicht, das Europa in der Welt zeigt: Mehr soziale Verantwortung zu übernehmen.

Die Lissabonner Strategie ist im Jahr 2000 unter der portugiesischen EU-Ratspräsidentschaft deklariert worden. Sie wurde lange vorher sehr gut von Experten, Wissenschaftlern, Politikern vorbereitet. Im Jahr 2007, in der zweiten Hälfte, gibt es wieder eine portugiesische EU-Ratspräsidentschaft. Es ist ganz spannend zu sehen, was vereinbart war, wie es weitergeht und welche Rolle dabei der Bereich des Lernens spielen kann. In der Lissabonner Strategie sprach man davon, Europa weltweit wettbewerbs-

fähig zu gestalten durch eine Wissensökonomie, durch Dienstleistungen im Wissensbereich und wissensbasierte Produktionen. Es müsste eine Wissensgesellschaft geben, an der jeder teilhaben kann und dazu ein europäisches soziales Modell, denn Verantwortung zu übernehmen für Menschen, die in diesem Wettbewerb nicht mithalten können, ist dabei die besondere europäische Komponente.

Zu den sozialen Komponenten in Europa gehören auch bestimmte Aspekte wie Antidiskriminierung und Chancengleichheit für sozial Ausgegrenzte sowie der Ausgleich zwischen den Regionen. Neu dabei ist, dass für die Weltregion ein neuer Etat kreiert wird – ein Globalisierungsetat, der Globalisierungsschäden ausgleicht.

Nachhaltigkeit ist eine neuere horizontale Komponente europäischer Politik. Nachhaltigkeit hätte man früher mit Umweltschutz übersetzt, aber es beinhaltet ein viel breiteres Spektrum wie das Recht auf Bildung oder das Recht, nicht arm zu sein.

Ein weiteres gleichberechtigtes ressortübergreifendes politisches Ziel ist das Lebenslange Lernen. Der Bildungsbereich floriert in der Politik seit 2000. Europaweit und weltweit ist Bildung eine ganz wichtige Komponente in der sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung geworden.

Die Diskussion über den Verfassungsentwurf für Europa führte dazu, dass Bürger sagten: Europa muss noch viel stärker soziales Profil zeigen und ein Europa der Bürgerinnen und Bürger werden. Kaum waren zwei Länder dabei, den Verfassungsentwurf abzulehnen, kamen aus mehreren Generaldirektionen Programme, die die bürgerschaftliche Bildung, die Bildung für Europa, die politische Bildung unterstützten. Gleichzeitig legten die Innenministerien

Europas verschiedenste Programme für politische Bildung der Bürger auf allen Ebenen auf. Ich war gerade vor ein paar Monaten in London auf einer Konferenz des britischen Home Office, das in allen Stadtteilen, Stadtbezirken von Großstädten und auf dem Lande Lernen miteinander in benachteiligten Regionen finanzierte, um bürgerschaftliches Engagement zu mobilisieren.

Das ist interessant. Schauen Sie nicht nur in den Bildungssektor selbst. In Europa ist Bildung ein ressortübergreifendes Ziel.

Bildung gilt in Europa als „weicher“ Politikbereich, es ist ein so genannter „Kooperationsbereich“. Man kooperiert miteinander, aber dabei bleibt alles bei Empfehlungen, Vergleichen guter Praxis und Förderprogrammen, letztlich also recht unverbindlich. Europa darf nicht selbst Bildungspolitik machen, sondern nur zur Verbesserung von „Innovation“ und „Qualität“ der Bildungssysteme in Europa beitragen. Da sind Sie mit ihren Lernenden Regionen mit an der Spitze der Bewegung. Sie tragen zu Innovation und Qualität bei.

Die Förderung der transnationalen Mobilität im Bildungswesen ist ein drittes europäisches Ziel und inzwischen gut entwickelt, in Zukunft wird sie sogar noch weit über europäische Grenzen hinausgehen. Das ist dann die „europäische Dimension“, die Europa fördern darf. Europa soll auch in Bildungsmaßnahmen vorkommen, egal, ob es um lokale oder überregionale Themen geht. Dadurch, dass immer wieder Bildungspolitiker in Europa, in der Kommission und auch in einigen Ländern transnationale Initiativen ergriffen haben, ist etwas in Bewegung gebracht worden.

Es gibt spezielle Förderprogramme wie beispielsweise das Sokrates-Programm, in das das Erasmus-,

das Comenius- und das Grundtvig-Programm eingebunden sind. Das sind Programme für die Hochschulen, für die Schulbildung sowie für die Erwachsenenbildung. Diese Förderprogramme werden in der nächsten Periode 2007 – 2012 zusammengefasst unter dem Titel Lebenslanges Lernen. Die Bildung mit Erwachsenen befindet sich in einer besonderen Kategorie, nämlich im Grundtvig-Programm, aber auch in einem Programm, das das Sprachenlernen fördert, in einem Programm, das den Umgang mit neuen Technologien fördert, in einem Programm, das die Beratung im Bildungswesen fördert. Nutzen Sie diese vielfältigen Möglichkeiten.

Ich denke, das Lebenslange Lernen bietet wirklich starke Potenziale, aber es bringt auch Herausforderungen und basiert auf neuen Visionen. Die meisten von Ihnen wissen: Es gab einen richtigen Paradigmenwechsel vom Lehren zum Lernen. Das Europäische Soziale Modell möchte das Engagement der Bürger stärken, das auch politische Bildung einschließt. Es braucht auch das Lernen für die Selbstentfaltung, die allgemeine Bildung, und die Bildung, die von Ihnen gefördert wird: die berufliche Bildung. Innovative Pädagogik dieser Art zu fördern, heißt, den Lernenden in den Mittelpunkt zu stellen. Die Lernenden können allein lernen oder in Gruppen. Sie müssen nicht in „Zielgruppen“ oder „Jahrgangsklassen“ zusammengefasst werden, sondern können sich z. B. individuell an Themen orientieren. Das Wichtige ist, sie sollen an der Auswahl der Lernziele, der Lerninhalte sowie der Konditionen teilhaben. Die Lernenden sollen sich auch beteiligen können an der Evaluation des Gelernten. Die Lehrer haben eine ganz neue Rolle. Auch einige Ihrer Projekte haben dies verdeutlicht. Lehrer werden „Lernbegleiter“ – „Lerner möglicher“.

Sie gestalten einen Paradigmenwechsel schon vorweg in ihren Projekten, der in den Schulen noch sehr mühsam anläuft und wahrscheinlich noch etwas auf sich warten lässt.

Eines der Hauptziele, die Sie bearbeitet haben, sind Information und Beratung in der Region zu verbessern. Europa hat ein Informationssystem für das Lebenslange Lernen aufgebaut mit dem Namen PLOTEUS. Es funktioniert noch nicht so richtig, dass auch die Bundesländer, Landkreise und Städte zuliefern. Gehen Sie einmal ins Internet unter diesem Namen. Es wäre wunderbar, wenn man als nächsten Schritt Ihre Lernenden Regionen auf die nationale Ebene heben und in dieses europäische Werkzeug integrieren könnte.

Beim Lebenslangen Lernen spielt auch die Anerkennung und Wertschätzung von nicht-formellem Lernen eine große Rolle. Wenn man denn schon an ganz vielen verschiedenen Orten lernt, die diese Anerkennung, also eine Zertifizierung mit Prüfung nicht haben, ist es wichtig, dass die Teilnehmer eine Bescheinigung bekommen. Dafür ist der EUROPASS mit seinen verschiedenen Komponenten für formelles und informelles Lernen entwickelt worden.

Es gibt Länder, die sind viel radikaler herangegangen, informelles Lernen anzuerkennen als Deutschland. Wir brauchen in Deutschland ein System, eine Infrastruktur – so etwas habe ich nicht so richtig in Ihren Berichten erkennen können – die das Erlernete testet. Statt jemanden ein halbes Jahr lang in einen Lehrgang zu schicken, sollten erst einmal seine Fähigkeiten beurteilt werden, um die Teilnahmedauer an einem Lehrgang einzuschätzen. Vielleicht braucht er nur noch drei Wochen an dem Lehrgang teilnehmen. Dafür sprechen dann auch volkswirtschaftliche Gründe, selbst wenn manche Träger es

gerne sehen, dass der komplette Lehrgang noch einmal belegt wird.

Wieso müssen bei einem fehlenden Schulabschluß mit einem „mangelhaft“ in Mathematik und Englisch auch alle anderen Fächer wiederholt werden? Was ist das für ein Bildungsbegriff, der uns dazu inspiriert hat, im Namen der „Ganzheitlichkeit“ zu verlangen, dass beim Nachholen eines Schulabschlusses alles wiederholt werden muss? Da werden ganz viele Ressourcen verschwendet. In Europa gibt es viele Schulen der so genannten „Zweiten Chance“ (ESC) mit exzellenten Sommerschulen für Lehrerfortbildung und individualisierten Lehrgangskonzepten, auch für die Reintegration von Arbeitslosen, insbesondere jungen Leuten, die versuchen, neue Wege zu gehen. Diese Schulen erkennen bereits Gelerntes an.

Sie haben nicht nur im engeren Bereich beruflicher Bildung gearbeitet, sondern auch versucht, sich neue Bereiche zu eröffnen. Sie sprechen von einer Erneuerung der Grundbildung oder dem Erwerb neuer Schlüsselkompetenzen – beispielsweise dem Lernen von Sprachen in Europa. Eine Forderung der europäischen Politik des Lebenslangen Lernens war, wenigstens zwei Sprachen zusätzlich zur eigenen zu erlernen. Es gibt Förderprogramme und Austauschprogramme, um das zu erleichtern. Es gibt große Programme für neue Basisqualifikationen, die klassischerweise nicht immer im Schulstundenplan standen wie: Computerunterricht, das Lernen lernen, soziales Verhalten lernen einschließlich interkulturellem Lernen – Lernziele, die in jedem Lehrgang integriert sein sollten. Das ist das, was Sie in den Regionen vollbringen. Sie vernetzen sich mit den unterschiedlichsten Einrichtungen, Vereinen und Organisationen. So öffnen Sie nicht nur Schulen, sondern auch die Erwachsenenbildung zur Welt,

so entsteht ein komplexes lokales Netzwerk des Lebenslangen Lernens.

Es gab eine Mitteilung der Europäischen Kommission zum Thema „Mehr investieren in Menschen“. In allen Bereichen, nicht nur in Hochschulen und Schulen, sondern auch in der Erwachsenenbildung, muss mehr investiert werden, damit Bildung überhaupt lebendig bleibt und ausgebaut werden kann.

Am Anfang der Mitteilung der Kommission zum Lebenslangen Lernen stand ein wunderbares chinesisches Zitat, das so schön passt zur „Investition in Köpfe“:

„Willst du ein Jahr wirken, so säe Korn.

**Willst du zehn Jahre wirken,
so pflanze einen Baum.**

**Willst du hundert Jahre wirken,
so erziehe einen Menschen.“**

(Chinesisches Sprichwort, Guanzi, um 645 v.Chr.)

Ein leichter Zugang zum Bildungssystem für alle ist das, was die Lernenden Regionen fast alle durchweg in ihren Berichten wollten, um den Benachteiligten die Türen zu öffnen. Zu den Zielen des Lebenslangen Lernens in Europa gehören auch die Verbesserung der Qualität und Effizienz der Bildung sowie die Öffnung des Bildungswesens zur Welt. Eine Vielfalt der Partnerschaften unterstützt die Lernenden bis hin zum internationalen Austausch.

Lernende Regionen sind immer gerne von der Europäischen Kommission gefördert worden, beispielsweise gab es ein Jahr lang Sondermittel nur für Lernende Regionen – gerade im Bereich Erwachsenenbildung. Im Grundtvig-Erwachsenenbildungs-Programm sind interessante neue Entwicklungen ab 2007 zu verzeichnen, gerade für ältere Menschen, um die Freude am Austausch zwischen Ländern zu fördern. Neu ist die globale Perspektive in der nächsten Förderperiode. Es können Menschen,

Man möchte in die Infrastruktur investieren. Zur Infrastruktur gehören die Menschen und das, was sie zum Lernen brauchen. Sie sollten wirklich Ihrer Fantasie freien Lauf lassen und noch einmal ganz neu für die neue Förderperiode in Ihren Regionen verhandeln. Alleine im Land Berlin sind es 300 bis 400 Millionen Euro über die wir sprechen. Mit diesen Mitteln können die von Ihnen entwickelten Projekte vervielfältigt werden, um eine Infrastruktur aufzubauen. Das kann zum Beispiel ein Netz von Beratungszentren sein, das können Websites sein, die der Region helfen, einen Informationsfluss aufzubauen. Das können aber auch langfristige Bildungsmaßnahmen sein, die für bisher ausgeschlossene bildungswillige Menschen geöffnet werden. Sie können Information und Beratung für Lebenslanges Lernen auch ausbauen mit Fortbildung für Berater oder Multiplikatoren.

Ein weiterer Aspekt der EU-Strukturfonds ist das Verhältnis von Bundesförderung und Länderförderung. Es gibt naturgemäß Verteilungskämpfe hinter den Kulissen zwischen Bund und Ländern. Wie viel erhält der Bund, wie viel erhalten die Länder? Ihr Programm war mit 50 Millionen Euro anfinanziert durch den Europäischen Sozialfonds. Bundesweit kamen 88 Millionen Euro aus der „eigenen Kasse“ hinzu. In der Regel muss wenigstens die Hälfte der Projektmittel eigenfinanziert werden. Dabei darf die Co-Finanzierung nicht von den Teilnehmern getragen werden. In diesem Programm ist es verboten, dass die Teilnehmer auch nur einen Euro zahlen, da in sie „investiert“ wird und diese Menschen ihre Zeit investieren.

Dann gibt es Programme für die „aktive Bürgerschaft“, um Bürgerengagement in der Region zu stärken. Oft

Lissabonner Strategie 2000

- Antidiskriminierung und Chancengleichheit für sozial Ausgegrenzte
- Ausgleich zwischen den Regionen
- Nachhaltigkeit
- Lebenslanges Lernen

die außerhalb Europas leben – auch aus Lateinamerika, Afrika oder China zum Beispiel – für die Teilnahme an gemeinsamen Projekten eingeladen werden.

In lokales und soziales Kapital zu investieren, gehört zu den Zielen des Europäischen Sozialfonds und des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung in der neuen Förderperiode. Dazu gehören u. a. E-Learning sowie E-Governance. Von der Generaldirektion für „Informationsgesellschaft“ gibt es ebenfalls Sondermittel für Ideen, um mit E-Learning besondere Angebote individueller Art zu gestalten.

haben Sie bei Ihren regionalen Projekten Freiwillige gehabt, die Sie unterstützten. Auch bürgerschaftliches Engagement in Schule und Kindergarten gehört zu den expandierenden Bereichen von Freiwilligendiensten. Hier zeigt sich, dass die Bürger schneller nach vorn streben, als der Staat hinterherkommt. Die Stärkung der europäischen Bürgerschaft, die Kommunikation, der Dialog mit dem Bürger wird daher zu Recht gefördert.

Was Mut macht, ist zu sehen, dass das Lebenslange Lernen auch ein Thema im Europäischen Parlament und im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss, der unabhängigen Einrichtung der Sozialpartner und Nichtregierungsorganisationen auf europäischer Ebene ist. Europäische Branchentarifvertrags-Empfehlungen sehen jetzt schon zum Teil das Lebenslange Lernen als institutionellen Bestandteil vor.

Für 2007 hat die Europäische Kommission das „Europäische Jahr der Chancengleichheit“ ausgerufen. Sie lädt alle Mitgliedstaaten ein, Aktivitäten zu entfalten nicht nur in der Gleichstellung in Bezug auf das Geschlecht, sondern auch in der Antidiskriminierung im weitesten Sinne. Es gibt nationale Budgets nur für diese Kampagne. Wenn es besondere Gruppen in der Region gibt, wenn Sie eine Häufung von Spätaussiedlern, Roma etc. in der Region haben, so können Sie mit ihnen zusammen Aktionen beantragen aus diesen Sondermitteln.

Mischen Sie sich ein, wo Sie in der Bildungspolitik tätig sind! Tragen Sie mit dazu bei, auf der lokalen, regionalen und nationalen Ebene, dass das Lebenslange Lernen sich so lebendig entfalten kann wie auf europäischer Ebene.

Moderation

Dr. Karsten Koitz

Wir freuen uns sehr über den nächsten Vortrag. Ich begrüße Herrn Professor Wilfried Hendricks, seit langer Zeit Inhaber eines Lehrstuhls und Direktor des Instituts für Bildung in der Informationsgesellschaft mit dem Forschungsschwerpunkt Informations- und Kommunikationstechnologien im Bildungswesen. Mit einem ähnlichem Hintergrund und einem entsprechenden Kontext ausgestattet, ist Herr Thomas Schmidt. Herr Thomas Schmidt hat nach entsprechenden Jahren in der Praxis neun Jahre als Leiter des Helliwood-Medienzentrums in Berlin-NordOst im Förderverein für Jugend und Sozialarbeit e.V. hinter sich. Seit 2001 leitet er das Bildungs- und Forschungsprojekt Appolonius, Lernende Region Marzahn-Hellersdorf.

Neue Medien – Chancen für Lebenslanges Lernen

Prof. Dr. Wilfried Hendricks, Thomas Schmidt

Thomas Schmidt

Ich stehe hier für ein Netzwerk, das fast fünf Jahre zusammengearbeitet und gemeinsam an der Entwicklung von innovativen Angeboten im Bereich des lebenslangen Lernens gearbeitet hat, die letztlich in einem gemeinschaftlichen Produkt zusammengeführt wurden. Beginnen wir aber mit einer Rückschau.

Warum heißt das Projekt Appolonius? Ein einfacher Grund ist das Alphabet. A ist der erste Buchstabe, also stehen wir immer ganz oben in der Reihe der Projekte. Vielleicht war es aber auch der Domain-Name, der war noch frei. Nein, die Idee war eine andere.

Wir haben uns als ein kleines Netzwerk von Partnern kennen gelernt, die wenig miteinander zu tun hatten. Die Frage war von Anfang an: Werden wir einen

„Kreis“ finden, der uns miteinander verbindet? Werden wir über diesen Prozess auch viele andere Partner mit einbinden können? Der griechische Mathematiker Appolonius von Perge beschäftigte sich mit einem ähnlichen Thema. Mathematiker machen es ganz einfach: Sie reduzieren das Problem auf einen Punkt und zwei Kreise. Wenn man das Problem reduziert hat, sucht man einen Kreis, der durch den Punkt und die zwei Kreise geht. Am Ende landet man bei einer Kreis-Konstruktion, die seit fünf Jahren unser Projektlogo darstellt.

Das Schöne ist, dass wir nicht nur den Mathematiker zitieren, sondern eine eigene Botschaft formulieren. Im Prozess der Netzwerkbildung müssen sich manchmal Partner ganz klein machen, fast unsichtbar

werden, andere müssen einfach größer werden. Es war unsere Philosophie, gemeinsam als Partner eine größere Chance zu haben, sich selbst mal kleiner oder größer machen zu können.

Heute darf ich für ein Netzwerk hier stehen, dessen Partner und Produkte ich Ihnen vorstellen möchte. Sechs Partner sind es im Kern: Bauakademie GmbH, Helliwood Medienzentrum im fjs e.V., FiPP e.V., ABU gGmbH, Core Business Development GmbH und die Firma BDL, heute senas AG. Dazu kommen fast 50 Kompetenzpartner, die mit uns zusammen gearbeitet haben. Dieses Konstrukt zeigt, für wen ich heute hier stehe – für die Initiatoren von Appolonius und für das Netzwerk.

Für diese Tagung haben wir überlegt, wie wir uns präsentieren: Werden wir mit einer Verkaufsstrategie einsteigen? Wir sind ja aufgefordert, als Lernende Region Produkte zu entwickeln und zu vermarkten. Ein weiterer Gedanke: Es handelt sich um ein Bildungs- und Forschungsprojekt – finden wir vielleicht jemanden, der uns aus Sicht der Wissenschaft einen Spiegel vorhalten kann?

Professor Hendricks sind wir vor einem Jahr begegnet und dachten, das würde eigentlich gut passen. Seine Arbeiten sind sehr nah an dem, was wir entwickelt haben. Ich freue mich, dass wir heute etwas zusammen vorstellen können: Prof. Hendricks als Leiter des IBI und tätig an der TU Berlin und ich als Projektleiter von Appolonius und Leiter von Helliwood.

Prof. Dr. Wilfried Hendricks

Wir stehen, das wird von vielen behauptet und immer wieder eingefordert, in einem Zeitalter, in dem eine neue Lernkultur entwickelt werden muss. Darüber kann man nun Abend füllend sprechen. Wir haben das in vier Punkten kurz thematisiert. Jeder weiß, dass das Lebenslange Lernen, besonders

wenn es nonformal und informell stattfindet, dazu führt, dass sich individuelle Verhaltensdispositionen als subjektive Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten ausprägen. Aber am Arbeitsmarkt regieren noch sehr häufig die eher von den formalen Bildungsabschlüssen geprägten Erwartungen an die Kompetenzträger. Beides miteinander in Einklang zu bringen, ist nicht immer einfach, zumal die jeweilige Situation am Arbeitsmarkt hierbei von Bedeutung ist. Ich nehme ein Beispiel aus dem Bereich, den ich besonders gut überschaue.

In Zeiten großen Lehrermangels, wie aktuell im berufsbildenden Schulsystem, spielen formal erworbene Spezialqualifikationen nicht die ausschlaggebende Rolle bei der Rekrutierung von Lehrern. Genommen wird jeder, dessen akademischer Abschluss eine gewisse inhaltliche Nähe zur eigentlichen Zielprofession aufweist. Das Lehrerhandeln entwickelt sich also individuell und subjektiv durch learning by teaching.

Der zweite Punkt, die Entwicklung der Lernkultur, in der sich die Fähigkeiten zum selbständigen und selbstorientierten Lernen entfalten sollen, setzt aber darauf, dass man Fähigkeiten zum selbständigen und selbstorganisierten Lernens schon frühzeitig entwickeln muss. Hier sehen wir eine wichtige Aufgabe nicht nur von Schule, sondern auch, soweit es geht, vom Elternhaus. Dabei sind uns drei Aspekte wichtig: Die Sozialkompetenz ist notwendig, weil Lernen auch immer soziales Handeln ist; die Methodenkompetenz benötigt man, um in bestimmten Situationen adäquate Lernwege auswählen zu können. Die Medienkompetenz: Hier ist unter der Perspektive des Appolonius-Projekts ganz deutlich zu sagen: Eine zeitgemäße Medienkompetenz schließt zwingend die kompetente und reflektierte Nutzung und auch Herstellung von neuen Medien ein.

Die Erfahrung zeigt uns, dass in allen Lebensaltersstufen das Lernen mit neuen Medien unterstützt werden kann. Zugegeben, die Jugend hat hier einen Vorsprung gehabt, wie sie in allen Fällen sich der Technik oder der neuen Techniken immer schneller bemächtigt. Aber wir sehen auch deutlich: Sobald sich auch ältere Menschen mit der neuen Technik vertraut gemacht haben und sobald sie die Vorteile für sich erkannt haben, wollen sie die Chancen der neuen Medien für sich nutzen. Dabei spielen Bildungsinteressen und Lernprozesse eine nicht unerhebliche Rolle.

Der letzte Aspekt: Der Mensch lernt, solange er lebt. Es ist eigentlich eine Binsenweisheit, dass man immer lernt. Auch der Spruch: „Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr“ hat eigentlich nie gestimmt. Er war eher ein pädagogischer Einschüchterungsversuch. Man schätzt ja, dass nur circa 30 Prozent des menschlichen Lebens durch formale Bildungsprozesse bestimmt werden.

Die Frage nach dem Verhältnis der drei Kompetenzentwicklungsformen, nämlich formal, nonformal und informell, gilt vom Arbeiter bis zum promovierten Akademiker, wobei die nicht formalen und informellen Lernformen nun keine Konkurrenz für formale Bildungswege darstellen.

Anderer Länder sind uns ein Stück voraus. In der Bundesrepublik bekommt die Diskussion über den Stellenwert der nonformalen und informellen Lernprozesse angesichts der strukturellen Veränderungen nun langsam größere Fahrt. Insofern bringen die Ergebnisse aus den einzelnen Projekten der Lernenden Regionen neue Materialien für die laufende Diskussion. Heute wollen wir exemplarische Erkenntnisse aus vier Szenarien beisteuern.

Wir sehen zum einen, dass es darum geht, Potenziale sichtbar zu machen, die die Menschen informell oder

nonformal entwickelt haben und dass sie versuchen, zu einer Selbsteinschätzung ihrer Kompetenzen zu kommen. Es geht um Vertiefung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die man erworben hat und um die gezielte Weiterentwicklung der Kompetenzen. Es geht darum, die Ergebnisse zu dokumentieren und natürlich Anerkennung für das Erworbene und Angeeignete zu finden. Der letzte Punkt ist etwas schwierig: Man muss das, was man informell oder nonformal erworben hat, zertifizieren lassen können, damit man amtlich seinen Lernerfolg nachweisen kann.

Thomas Schmidt

Wir stellen Ihnen heute Appolonius als modulare Lernplattform vor. Das ist kein rein technisches Konstrukt. Das Wichtigste, das wir leisten konnten, war eine erfolgreiche und sehr tief greifende Erprobung der Angebote mit verschiedenen Zielgruppen. Wir konnten uns in ganz unterschiedlichen Bereichen des Lebenslangen Lernens mit Selbstlernkompetenz beschäftigen. Es war richtig und sehr wichtig herauszubekommen: Wie kann man das fördern? Geht das überhaupt?

Wir haben Möglichkeiten von Anerkennung und Zertifizierungen erfunden. Diese sind vielleicht nicht bundesweit anerkannt, aber bei den Teilnehmern sehr beliebt. Insgesamt haben wir in unserer Region viel zur Förderung der Lernkultur getan.

In den ausgewählten Szenarien zeigen wir Ihnen Beispiele. Hinter jedem verbergen sich viereinhalb Jahre Arbeit und jeweils eine ganz konkrete Ausprägung einer neuen Lernkultur.

Das Thema „Selbsteinschätzung“ ist in den letzten Jahren sehr wichtig geworden. Sie kennen zum Beispiel den ProfilPASS oder andere Selbstevaluierungsmöglichkeiten. Wir haben ein weiteres Beispiel

mitgebracht – den Kompetenzkatalog – ein Leitfaden zur Entwicklung von Medienkompetenz, der beispielsweise bei Lehrern in Schulen gut greift: Ist meine Klasse eigentlich in der Lage, ein Medienprojekt durchzuführen? Der Kompetenzkatalog bietet hier einfache Selbstevaluationstools für Schüler.

Interessant sind auch unsere Auswertungen. Oftmals werden bundesweite Vergleichsmaßstäbe herangezogen. Wir sehen das anders: Wir sind der Meinung, dass die Lerngruppe, ob jung oder alt, ein Maßstab für Kompetenzentwicklung sein sollte. Sich z. B. an Mitschülern, an Mitstudenten zu spiegeln, halten wir für ganz wichtig.

Oder: Lerninseln sind etwas ganz anderes. Es muss einen Ort an Schulen geben, wo selbstbestimmtes Lernen und nonformales Lernen stattfinden kann. Der FiPP e.V. hat erfolgreich an fünf Berliner Schulen Lerninseln aufgebaut. Es gibt eine Handreichung für Multiplikatoren auf unserer Plattform. Greifen sie zu!

Prof. Dr. Wilfried Hendricks

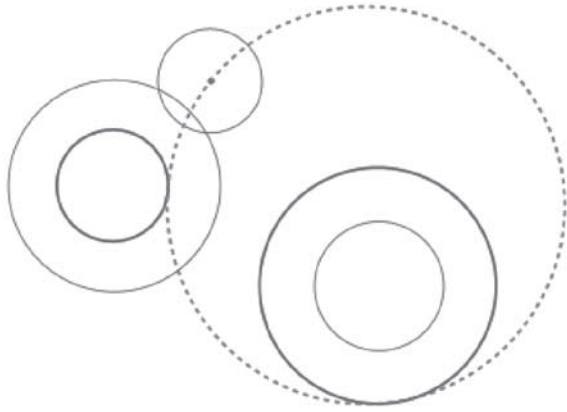
Kompetenzen weiter entwickeln, das ist natürlich auch ein lebenslanger Akt. Wir sehen in dem Kontext Appolonius die Nutzung der digitalen Medien im Vordergrund. Ich hatte vor einiger Zeit einen Vortrag in München und habe dargestellt, was das Lernen mit neuen Medien ausmachen kann. Im Anschluss daran kam ein Oberstudienrat und sagte wutentbrannt: „Ich kann nicht einfach einen Paradigmenwechsel vollziehen, nur weil Sie nun neue Medien gut finden.“ Ich hatte gar nicht darüber gesprochen. Ich habe nur gesagt: Es kommt nicht auf die Darreichungsform an. Es kommt nicht darauf an, ob Inhalte auf Papier oder auf einer silbernen Scheibe geprägt sind. Es kommt darauf an, dass man Bildungsinhalte optimal gestaltet und an den Lernenden transportieren kann.

Neue Medien können doch mehr als die schon vorhandenen Medien. Die Integration der verschiedenen Medienarten ermöglicht es, Inhalte anders und leichter lernbar zu vermitteln. Wenn man neue Medien entwickelt, muss man mindestens vier Punkte im Auge haben:

Man muss sich am Lerner orientieren, d.h. das lernende Subjekt ist der Dreh- und Angelpunkt. Damit stehen wir mitten im Paradigmenwechsel: Nicht mehr der Lehrer ist der Entscheidende, sondern der Lerner. Wenn man neue Medien entwickelt, muss man sie vom Lerner aus hin auf den zu lernenden



Gegenstand entwickeln oder auf ihn zu. Das kann man so oder so betrachten. Die Medien müssen so gestaltet sein, dass sie möglichst viel Individualisierung und Differenzierung im Lernprozess zulassen. Das Ganze muss am “state of the art” orientiert sein. Das heißt, die Inhalte sollten didaktisch so gestaltet werden, dass sie auf der Höhe der wissenschaftlichen



oder praktischen Erkenntnisse in dem jeweiligen Sachfeld stehen. Und sie sollen selbstverständlich, das ist eigentlich die Grundvoraussetzung, dem aktuellen Stand der Softwareentwicklung entsprechen.

Wir haben also gerade im Bereich des informellen Lernens die Möglichkeit, zielgruppenspezifisch Content zu entwickeln und diesen mit den neuen Medien sehr nah und, wenn man die Zielgruppe gut kennt, sehr individuell zu gestalten. Der wichtigste Punkt im heutigen Kontext ist vielleicht: Es ist notwendig – immer schon gewesen – dass man im sozialen Verbund lernt. Lernen ist natürlich Auseinandersetzung mit einem Lerngegenstand. Aber er wird umso effektiver, je mehr man diesen Lernprozess mit anderen gemeinsam praktiziert. Ob das der Lehrer, die Lehrerin oder die anderen Lernenden sind, das ist egal.

Hier gibt es die Möglichkeit, Lerngemeinschaften auch virtuell, so genannte "learning communities", zu kreieren. Gerade im Kontext der nonformalen oder informellen Bildung hat das seinen besonderen Wert. Instrumentarium zur Bildung von Lerngemeinschaften sind Lernportale oder Lernplattformen. Solche Dinge bedürfen der Kompetenzträger, die diese Systeme am Leben halten. Das heißt, wir plädieren dafür, dass wir überall in der Region Kompetenzzentren für E-Learning haben, die den gerade jetzt in Schwung gekommenen Prozess der Lernens mit neuen Medien unterstützen.

Die Zahl der E-Learning-Praktizierenden wächst weiter. In Deutschland gibt es noch ein paar stärkere Hindernisse als in anderen Ländern. Insofern sind Einrichtungen wie Helliwood dringend zu ermutigen, in der Region als E-Learning-Kompetenzträger weiter zu arbeiten, Anregungen und Inspiration zu verbreiten, damit diejenigen, die den Zugang noch nicht so gut haben, geführt werden können.

Thomas Schmidt

An dieser Stelle wieder einige Beispiele: Es gibt 50 oder 100 oder 300 Kurse zum Thema Projektmanagement, auch unter Nutzung von „E-Learning“. Trotzdem war es uns wichtig, mit unserem Partner der Bauakademie GmbH zusammen ein neues Modul zu entwickeln, das auf diese speziellen Bedürfnisse der Lerner angepasst ist. Die technische Maschine dafür hatten wir. Wichtiger ist aber: Wir haben einen Bildungsprozess verändert, der seit 15 Jahren bei der Bauakademie umgesetzt wird. Es wurden neue, spezifische Inhalte entwickelt und neue Zugriffsmöglichkeiten integriert. Wir nutzen einen Microsoft Sharepoint Server, weil er in Unternehmen sehr beliebt ist und viele Unternehmen auf Microsoftstrategien aufsetzen. Und wir haben mit den Lernern eine neues Stück Lernkultur entwickelt. Mit der ABU gGmbH haben wir versucht, bei der Generierung von Kursen zur Ausbildung von Lernbegleitern eine andere Form von Content-Produktionen zu entwickeln. Dabei wurden die Lernenden selbst zu Produzenten. Wir haben dort den Lernprozess wieder umgebaut – mit dem Ergebnis, dass wir ein ganz neues Tutorial haben. Auch diese Inhalte finden sich auf der Plattform.

Prof. Dr. Wilfried Hendricks

Ein wichtiger Aspekt ist der Nachweis dessen, was man weiß, was man kann. Weiß denn eigentlich jeder Mensch realistisch von sich, was er kann und was er sich zutrauen kann? Man braucht eigentlich dafür ein Gegenüber, mit dem man sich über diese Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten austauscht. Das kann möglicherweise auch ein technisches System sein. Gerade für die informell erworbenen Kompetenzen ist es wichtig, dass es jemanden gibt, der dem Lernenden Aufmerksamkeit zukommen lässt und

auch Anerkennung, der Feedback als Orientierung gibt über den Stellenwert, über die Einschätzung des informell Gelernten.

Um diesen Prozess der Anerkennung in Gang zu setzen, bedarf es des Nachweises über die Qualität der informell erworbenen Kompetenzen. Hier stellt sich die Frage, in welcher Weise eigentlich die Lernenden ihre Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse wirkungsvoll dokumentieren und präsentieren können. Dafür hat es einige Beispiele gegeben, wie wir nachher sehen können.

Hier schließt sich aber auch der zweite wichtige Aspekt der Anerkennung an, nämlich die formale Seite. Es müsste Verzeichnisse der Methoden, Systeme und Normen geben, mit denen man identifizieren und auch anerkennen kann, was im nicht formalen und informellen Lernen auf allen Ebenen gelernt wurde. Dies muss auf allen Ebenen darstellbar sein und von der Administration auf staatlicher Ebene bis zu den Branchen und Betrieben realisiert werden können.

Hier ist es wichtig, dass die Einzelnen lernen, mit diesen Systemen umzugehen, um sich selbst einschätzen zu können. Man benötigt die Verbesserung und auch die allgemeine Akzeptanz dieser Systeme. Das ist besonders dann gegeben, wenn man den Lernenden eine intensive Beratung angeeignet lässt und dazu befähigt, sich selbst zu evaluieren. Dass „Fremdevaluation“ hier ein Stichwort ist, möchte ich nur kurz erwähnen.

Thomas Schmidt

Wir sind noch nicht beim Zertifizieren, wir sind beim Dokumentieren und Anerkennen. Dazu zwei weitere Beispiele: Da ist das innovative Lehr- und Methodenset „Unternehmen lernend entwickeln“ (ULE) ein Angebot der Core Business Development GmbH rund um das Team von Prof. Stieler Lorenz.

Konzipiert und durchgeführt wurden die Angebote für mittelständische Unternehmen. Bald stellte sich die Frage: Wie gewinne ich die nächsten zehn Unternehmen und wie erhalten die beteiligten Unternehmen eine besondere Form der Anerkennung? Die Lösung war eine Präsentation der ersten 10 teilnehmenden Unternehmen, die den anderen 40 Bewerbern vorstellten, was sie zum Thema „Einzigartigkeit von Unternehmen“ gelernt haben. Eine hervorragende Idee, die sich zunehmend auch über die Nutzung von neuen Medien realisieren lässt. Alle Beteiligten haben eine enorme Anerkennung dafür bekommen, in welcher attraktiver und außergewöhnlicher Form sie ihre Ergebnisse präsentiert und kommuniziert haben.

„Störe meine Kreise nicht“! Dieses Gebot muss Appolonius von Perge dazu gebracht haben, darüber nachzudenken, ob es denn zwischen all den Kreisen des Archimedes einen Kreis geben könnte, der alle einzelnen Kreise respektiert und sie doch verbindend an einem Punkt berührt.

Ein anderes Beispiel, technischer Art, ist der TopicNavigator. Jeder kennt diese Situation: In einem Workshop sind ungefähr 40 von diesen Flipcharts voll mit Skizzen entstanden. Was soll man damit tun? Sie werden fotografiert, abgelegt oder verschwinden im E-Mail-Postfach. Auf der Grundlage semantischer Netze haben wir eine Software entwickelt, mit der man Flipcharts zusammenfügen kann. So kann

man die Diskussion nicht nur aufheben, sondern auch fortsetzen, intensivieren. Erprobt wurde der TopicNavigator mit Mitarbeitern der Bürgerämter. Im Rahmen von Fortbildungen wurden Problemlagen aus den Arbeitsprozessen erfasst und dargestellt. Das war sehr wirkungsvoll, weil hier eine starke Form der Dokumentation des Prozesses besteht und plötzlich auch Verbindungen zu anderen Arbeitsgruppen sichtbar wurden. Wieder ein Beispiel für die Ausprägung einer neuen Lernkultur.

Prof. Dr. Wilfried Hendricks

Eine weitere schwierige Frage lautet: Wie zertifiziert man? Es gibt eine nicht überschaubare Zahl von Zertifikaten in der Republik. Es gibt auch noch keine allgemein gültigen und national oder international anerkannten Verfahren. Es tendiert auf der einen Seite zu einem sehr generalisierenden Ansatz, auf der anderen Seite zu einem Ansatz, der sehr realitätsnah die vielfältigen Möglichkeiten und erworbenen Kompetenzen der zu Zertifizierenden aufweist.

Was offensichtlich richtungweisend sein kann, ist die Kopenhagener Erklärung der EU. Da sind sieben Punkte genannt, die beim Ausfüllen eines Zertifikats gewährleistet sein müssen. Den zu Zertifizierenden muss klar sein, was die Validierung eigentlich will. Die Einzelnen bleiben Inhaber dieses Zertifikats. Dieses Zertifikat kann nur mit ihrer eigenen Zustimmung herausgegeben werden. Es gibt institutionelle Pflichten: Die zu Zertifizierenden sind zu informieren und rechtzeitig zu beraten. Das Ganze muss unter Vertrauen und Verlässlichkeit laufen, d. h. der ganze Prozess muss transparent und nachvollziehbar sein. Die Zertifizierenden müssen unparteilich sein. Das

Ganze muss glaubwürdig und von einer gewissen Legitimität getragen sein.

Thomas Schmidt

Zwei Beispiele: Wir hatten das Glück, im Rahmen der Projektlaufzeit mit der Microsoft Deutschland GmbH im Projekt „Lernscouts“ zusammenzuarbeiten. Dort haben wir ein Teilnahmezertifikat entwickelt, das seinen Wert nicht nur durch das Geschriebene „Microsoft“ hat, sondern weil der Prozess der Auseinandersetzung mit Medien im Vordergrund steht. Wir haben in letzter Zeit sehr viele neue Gruppen, die sich auf „Lernscouts“ anmelden und ein Modul absolvieren und natürlich das Zertifikat suchen. Durch den Namen „Microsoft“ hat es einen Wert für die Bewerbungsmappe. Zertifiziert wird Medienkompetenz mit Arbeitsproben und Ähnlichem. Es war für uns wichtig, diese praktischen Erfahrung zu machen, den Wert zu sehen und technisch zu prüfen, wie müsste man so etwas modern umsetzen. Ein anderes Produkt ist ein bisschen Zukunftsmusik. Wir haben bei uns viel Erfahrung mit Portfolioverfahren, wie z. B. dem ProfilPASS. Es stellt sich die Frage: Warum kann man den klassischen (Papier-)Ordner nicht mit einem ePortfolio geschickt verknüpfen? Kann man nicht Teile, auch Arbeitsproben, viel besser digital aufheben? Wir haben also unseren Kompetenzkatalog erweitert und genau das ermöglicht. Es entstand nicht nur ein Instrument der Messung von Medienkompetenz, sondern es übernimmt auch ein Stück den Portfoliocharakter. Damit wird der ProfilPASS nicht abgelöst. Aber es ist vielleicht eine interessante Ergänzung und eine Möglichkeit, Dinge digital aufzuheben bzw. auch andere Zielgruppen zu erreichen.

Prof. Dr. Wilfried Hendricks

Zwei Schlusssätze: Bei uns im Institut arbeiten wir an der Optimierung von Systemen zur Analyse und Konstruktion von E-Learning-Szenarien. Was machen Sie?

Thomas Schmidt

Wir bieten Lösungen für nachhaltige und zukunftsweisende Bildungsinvestitionen im Bereich des Lebenslangen Lernens. Ich glaube, dass wir mit unseren Partnern zusammen in ganz unterschiedlichen Zusammenhängen immer wieder gespürt haben: Wenn wir es schaffen, den „Spirit“ von neuen Medien in neu generierte Lernprozesse zu integrieren, dann sind außergewöhnliche Erfolge möglich.

Prof. Dr. Wilfried Hendricks

Das kann man bestätigen. In der Arbeit, die Sie „abgeliefert“ haben, kann man deutlich sehen, dass in all den Jahren eine ordentliche Bewegung nach vorn stattgefunden hat.

Thomas Schmidt

Vielen Dank Professor Hendricks. Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Weitere Information zu unseren Themen finden Sie unter:

IBI.TU-Berlin.de

Appolonius.de

Kompetenzkatalog.de

Lernscouts.de.



Lernen neu entdecken – innere Bilder überwinden

Ein Dialog über die Wahrnehmung von Unterschieden zwischen den Geschlechtern, über Lernprozesse in Naturwissenschaften, Technik, Mathematik und die Reise in virtuelle Lernwelten und wieder zurück.

Rita Eichelkraut, Projektleiterin von Bildungsnetz Berlin, moderiert einen Dialog mit Prof. Dr. Christine Keitel-Kreidt, Dr. Karin Ernst und Claudia Summ. Sie stellen aus der Geschlechter-Perspektive ihre Erfahrungen über Wahrnehmung und Lernprozesse in Technik und Naturwissenschaften zur Diskussion. Über eines sind sich die Mathematik-Professorin, die E-Learning-Expertin und die Technik-Pädagogin einig: Es gibt diese Unterschiede im Lernen und sie müssen in pädagogischen Konzepten mehr Berücksichtigung finden.

Lernen neu entdecken – innere Bilder überwinden

Diskussion: Prof. Dr. Christine Keitel-Kreidt, Dr. Karin Ernst, Claudia Summ

Moderation: Rita Eichelkraut

Rita Eichelkraut

Wir verfolgen im Bildungsnetz Berlin zwei wesentliche Querschnittsaufgaben: Die Weiterentwicklung neuer Lernformen und die Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit in Bildung und Beschäftigung. In dem Gespräch mit drei Vertreterinnen des Projekts Bildungsnetz Berlin geht es um den Einsatz neuer Lernformen in der Bildung und um die Förderung von Mädchen in Naturwissenschaften, Technik und Mathematik. Vorher aber eine kleine Kurve zum Arbeitsmarkt in Berlin: Berlin entwickelt sich zur Stadt des Wissens; das soll auch so sein, das ist wunderbar. Aber es hat den Effekt, dass Arbeitsplätze insbesondere in Bereichen wie der naturwissenschaftlichen Forschung und der Technikentwicklung entstehen, in denen der Arbeitsmarkt sehr segregiert ist. Tatsache ist, es finden sich dort kaum Frauen. Drei Zahlen aus der Statistik der Deutschen Mathematikervereinigung machen dies deutlich: 73 Prozent aller Mathematikstudenten sind männlich. An den Universitäten und Fachhochschulen gibt es weniger als 2 Prozent Professorinnen im Bereich Mathematik. Jetzt kommt die gute Nachricht: Eine Vertreterin dieser sehr seltenen Spezies ist heute unter uns.

Zunächst möchte ich Ihnen aber Claudia Summ vorstellen. Claudia Summ ist Diplompädagogin und verantwortlich für die ökotechnischen Mädchenkurse im Bildungsnetz Berlin. Sie hat viele Jahre Erfahrung in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen im Bereich Technik und Umwelt und hat selber drei Kinder. Frau Summ: Ökotechnische Mädchenkurse – was ist das?

Claudia Summ

Ich arbeite mit Mädchen, die am Beginn dieses Lebenslangen Lernens stehen, aber trotzdem schon einen gewaltigen Rucksack mitbringen. In diesem Rucksack sind Erfahrungen, Bilder, Selbstbilder. Die Mädchenwerkstatt ist ein Angebot für Mädchen in den Bereichen Naturwissenschaften, Technik und Ökologie. Wir wollen die Bildungschancen von Mädchen in diesen Bereichen verbessern und dabei Techniken, die dem Prinzip der Nachhaltigkeit verpflichtet sind, vermitteln. Die Mädchenwerkstatt macht Angebote für Mädchen im Alter von acht bis achtzehn Jahren.

Bei uns nehmen die Mädchen an konkreten Projekten teil, die zwei Tage, eine Woche oder auch ein ganzes Schuljahr gehen können. Sie beschäftigen sich mit Technik wie beispielsweise der Nutzung von Sonnenenergie und lernen dabei die dahinter stehenden naturwissenschaftlichen Phänomene kennen. Ziel ist es, Mädchen Kompetenzen, Erfahrungen und Erfolgserlebnisse zu vermitteln, sie darin zu stärken, dass sie in Technik und Naturwissenschaft ihre eigenen Belange und Fragen stellen. Ich habe Ihnen ein Zitat aus einer Kursauswertung mitgebracht, das sehr deutlich zeigt, was durch so ein Bildungsangebot erreicht werden kann, das aber auch zeigt, welchen Rucksack das Mädchen bereits mitbringt: „Es ist das erste Mal, dass ich löte und mit Werkzeugen arbeite. Ich würde so was gerne regelmäßig machen. Durch den Kurs habe ich schon ganz viel Neues über Strom entdeckt. Nur als Mädchengruppe zu sein, finde ich schön. Wir trauen

uns mehr zu sagen, die Jungen wissen ja immer alles. Technik macht mir Spaß und ich habe auch viel gelernt. Aber als Beruf kann ich mir das nicht vorstellen. Das ist für Mädchen nicht so geeignet“.

Rita Eichelkraut

Frau Professor Keitel-Kreidt Sie sind Mathematikerin und haben 1987 als erste Frau am Fachbereich Mathematik der Technischen Universität Berlin habilitiert und sind jetzt am Fachbereich Erziehungswissenschaften und Psychologie an der

Prof. Dr. Christine Keitel-Kreidt

Einer der Gründe, weshalb dieses Mädchen sich das nicht zutraut und die Technik, einschließlich der Mathematik, nicht geeignet für Mädchen hält, hängt damit zusammen, dass immer noch uralte Bilder vorherrschen. Bilder, die sich beispielsweise darin ausdrücken, was Professor Dr. Max Planck Anfang des 20. Jahrhunderts gesagt hat, dass es natürlich schon mal vorkommen kann, dass Frauen sich für Mathematik, Naturwissenschaften interessieren, dass sie vielleicht auch begabt dazu seien (es gab ja



Freien Universität Berlin für Mathematik in den Grundschulen zuständig. Das zitierte Mädchen ist ja sehr ambivalent. Obwohl ihr die Technik Spaß macht, kann sie sich das nicht als Beruf vorstellen, weil das für eine Frau nicht geeignet ist. Können Sie uns erklären, wie das kommt?

immerhin schon eine Physik-Nobelpreisträgerin), aber das sei der absolute Ausnahmefall. Und er ließe sie auch gerne studieren. Aber doch bitteschön ganz wenige davon. Und eigentlich sei es auch nicht deren Art. Er begründet es damit, dass solche Frauen eher Amazonen sind, die sich der Natur nach

widrig verhalten. Und: Wir wollen doch nicht gegen Naturgesetze verstoßen. Das ist die Botschaft. Das lernen Mädchen heute leider noch immer, obwohl sich niemand traut, es so direkt zu sagen. Es gibt immer noch Mathematiklehrer, die sagen: Ich will dich nicht so anstrengen. Rechnen kannst du ja, aber Algebra und Infinitesimalrechnung ist dann doch wohl nichts für Mädchen. Was auch immer direkt oder implizit gesagt wird, kommt in den Biografien angehender Studierender wieder. Wir müssen am Anfang des Studiums, um bessere Mathematiklehrerinnen zu bekommen, vor allen Dingen auch in der Grundschule, ganz viel Aufarbeitung dieser Biografien vornehmen, um diese Bilder durch bessere Bilder von sich selbst und von Mathematik und Naturwissenschaften zu ersetzen.

Eine „Mona Lisa“ kostet 75 Mill. €, wie viel kosten zwei „Mona Lisa“?

(Davis: Mathematik und Realität, 1988)

Rita Eichelkraut

Frau Keitel-Kreidt: Sie haben in einem Ihrer Vorträge gesagt: Mathematik und Naturwissenschaften zu beherrschen, ist auch eine Frage von Demokratie und Gerechtigkeit. Wie ist das gemeint?

Prof. Dr. Christine Keitel-Kreidt

In unserer Gesellschaft wird mehr und mehr mit Mathematisierungen gearbeitet. Sie können keine Zeitung aufschlagen, ohne Daten zu sehen oder Zahlen als Fakten, in Diagrammen oder Argumenten, die sich auf diese Zahlen berufen. Wir machen regelmäßig eine Analyse: Wie viele der Schulabgänger können diese Zahlen beurteilen? Können sie die Daten verstehen, können sie sie miteinander in Beziehung bringen? Sehr häufig haben wir schon bei einer simplen Analyse von Zeitungsberichten

aufgedeckt, dass Daten nicht zu den Aussagen passen, dass man eigentlich andere Daten bräuchte und dass man mit Daten ebenso vorsichtig umgehen muss wie mit anderen Interpretationen dieser Welt. Die Mathematisierung der Welt wird mit einem ungeheuren Aufwand an mathematischen Modellen vorgenommen, mit wunderbaren Diagrammen und Kurven – das kann ja kaum noch jemand wirklich analysieren oder interpretieren. Man muss aber etwas darüber wissen, wenn man die politischen Argumente verstehen will. Wir haben oft die Situation, dass es weniger um politische Argumente geht als darum, wer den besseren Experten hat. Diese Funktion von Mathematik muss unbedingt hinterfragt werden. Für unsere Genderdiskussion bedeutet das: Wenn dort keine Frauen sind, die etwas von Mathematik verstehen und solche Grafiken interpretieren und kritisieren können, dann nehmen sie an dieser Demokratie nicht teil. Sie sind ausgeschlossen. Entscheidungen finden ohne sie statt.

Rita Eichelkraut

Mathematik und Naturwissenschaften sind in der Regel nicht gerade die Lieblingsfächer der Mädchen in der Schule, auch wenn man sagen muss, dass sie in Bezug auf Noten erheblich aufgeholt haben. Was müsste passieren, damit sie einen besseren und leichteren Zugang dazu bekommen?

Prof. Dr. Christine Keitel-Kreidt

Wir können, gerade in Mathematik und Naturwissenschaften in der Pädagogik, auf eine ungefähr 30 bis 35jährige internationale Forschung zurückblicken und haben natürlich Forschungsergebnisse, vorliegen, warum Mädchen Mathematik und Naturwissenschaften nicht mögen. Um es zusammenfassend zu sagen: Mädchen möchten wissen, warum. Sie wünschen sich eine wirkliche, inhaltliche Beweisführung, die ja in Schulen fast gar nicht vorkommt und in Universitäten zu formal ist. Mädchen fühlen sich sicherer, wenn sie darüber diskutieren können. Sie finden aber häufiger Mädchen, die mit ihnen diskutieren, weil Jungen sagen: Ich will ja bloß einfach ganz schnell das

Ergebnis, alles andere interessiert mich nicht. Das ist dieser besondere Unterschied: Jungen sagen: Erfolg ist: Ich komme durch. Mädchen sagen: Erfolg ist für mich auch, wenn ich weiß, warum das so ist und was hätte ich falsch machen können. Fehler verstehen, ist ein interessanter Ansatz. Jeder Forscher würde sagen: Das ist die wichtigste Eigenschaft eines Forschers. Fangen wir in der Grundschule an. Wir sagen, wir brauchen eine neue Aufgabekultur, die Kontexte berücksichtigt, die Mädchen und Jungen auch im Alltag erfahren. Hier ist ein Beispiel einer Aufgabe: „Herr Maier erhält im Monat nach Abzug aller Steuern und Abgaben 2.450 € auf sein Gehaltskonto. Für Weihnachten erhält er ein Weihnachtsgeld von 1.000 €. Wie viel Geld hat die Familie Maier im Jahr zur Verfügung?“ (aus einem Schulbuch für das 4. Schuljahr). Da sage ich zu meinen StudentInnen: Damit haben Schüler Schwierigkeiten. Meine StudentInnen sagen: Wieso? Das ist doch ganz einfach, kann man doch ganz einfach ausrechnen. Aber die modernen Schüler und Schülerinnen sind besser als die StudentInnen. Sie haben gesagt: „Das können wir nicht ausrechnen. Wir wissen doch nicht, was die Frau verdient.“ Also ist es eine sexistische Aufgabe. Sie geht von Familienverhältnissen aus, die eigentlich nicht mehr die Regel sind. Aufgaben sind etwas, das die Schüler etwas angehen sollte, die sie kritisieren dürfen und sollen, zu denen sie auch sagen können: Damit wollen wir uns nicht beschäftigen, wir wollen uns lieber mit einem anderen Problem beschäftigen. Das ist der erste Schritt zu einer neuen Aufgabekultur.

Rita Eichelkraut

Frau Dr. Ernst: Sie sind Erziehungswissenschaftlerin und Medienexpertin, haben viele Jahre an der Technischen Universität Berlin den Bereich „konstruktives, entdeckendes Lernen“ aufgebaut. Sie sind aktiv im Verein Entdeckendes Lernen und seit vielen Jahren begeisterte Expertin für E-Learning. Im Rahmen des Berliner E-Education Masterplans leiten Sie zurzeit ein Schulentwicklungsprojekt zur Einführung von E-Learning an zehn Berliner Grundschulen. Wie können andere Lernformen dazu beitragen, dass Mädchen einen besseren

Zugang zu Naturwissenschaften und Mathematik bekommen?

Dr. Karin Ernst

Entdeckendes Lernen ist kein E-Learning, sondern ein sehr aktives Lernen. Es wird etwas erforscht und herausgefunden. Dabei geht es um aktives, konstruktives Lernen, das für die Lernenden selbst Bedeutung hat und hilft, Probleme zu lösen, Fragen zu beantworten, die Welt besser zu verstehen und in ihr handlungsfähig zu sein. Früher, an der Technischen Universität habe ich vor allem Lehrerinnen und Lehrer in aktive, entdeckende Lernprozesse verwickelt, um ihnen Wege zur Veränderung des Unterrichts aufzuzeigen. Besonders wichtig war

**Herr Maier erhält im Monat nach Abzug aller Steuern und Abgaben 2.450 € auf sein Gehaltskonto.
Für Weihnachten erhält er ein Weihnachtsgeld von 1.000 €. Wie viel Geld hat die Familie Maier im Jahr zur Verfügung?**

(Schulbuch, 4. Schuljahr)

dabei ein veränderter Zugang zu naturwissenschaftlichen, technischen und mathematischen Fragestellungen für Lehrerinnen bzw. Pädagoginnen, die ihre persönlichen Stärken in der Regel in anderen Bereichen sahen. Dabei haben wir immer wieder betont: Beim entdeckenden Lernen stehen die Lernenden im Mittelpunkt. Sie müssen selber etwas herausfinden, sie müssen eigene Fragen stellen. Es muss im Alltag Bedeutung haben. Es muss Sinn machen. Sie dürfen Fehler machen und dann klappt das auch mit dem nachhaltigen Lernen. Wir haben festgestellt, dass es quasi 99 Prozent der Lehrerinnen angesprochen hat. Sie haben zum ersten Mal tatsächlich etwas begriffen, weil sie selber etwas herausfinden konnten und weil sie ihre eigenen Wege gehen konnten. Dann haben wir das in die

Grundschulen getragen und siehe da: Die Mädchen hatten Lust zum Experimentieren. Es war für sie völlig selbstverständlich, zu sagen: Klar, ich möchte gerne Chemie machen. Ich möchte gerne Mathematik machen. Ich arbeite ja jetzt seit etlichen Jahren mit der Konzentration auf E-Learning- und Blended-Learning-Konzepte. Ich finde nämlich, dass durch das Internet eine wunderbare Möglichkeit gegeben ist, neue Lernformen weiter zu entwickeln.

Rita Eichelkraut

Sie haben einmal einen Vortrag gehalten, der hieß: „Von der realen in die virtuelle Lernwelt und wieder zurück“. Warum ist es so wichtig, dass E-Learning nicht nur in der virtuellen Welt stattfindet?

Dr. Karin Ernst

Viele E-Learning-Angebote bestehen aus Texten zum Durchlesen und aus vorgefertigten Tests, allenfalls begleitet durch Diskussionsforen oder Chats. Auch die Übertragung von Vorträgen per Video oder Audio ist beliebt. Damit E-Learning nicht zu einer Wiederbelebung des Frontalunterrichts wird, müssen dialogische und problemorientierte Lernmöglichkeiten entwickelt werden.

Aber der Versuch, Intelligenz künstlich darzustellen also z. B. den Computer dazu zu befähigen, auf jede Frage eine Antwort zu finden, das ist bisher nicht gelungen. Wir haben festgestellt, wenn wir dem Computer eine etwas reduzierte Rolle geben, gibt es einen schönen Austausch zwischen dem, was man in der Realität tun kann und dem, was man mit dem Rechner in der virtuellen Realität tun kann. Wir haben im Bildungsnetz Berlin dazu eine Lernplattform ausgewählt und an unseren Bedarf angepasst. Sie unterstützt Fragen, Kommunikation, Sinnbildung, Dialoge und ermöglicht so eine Verbindung zwischen entdeckendem Lernen und E-Learning, zwischen realer und virtueller Lernwelt.

Rita Eichelkraut

Zurück zur Praxis – Frau Summ: Sie haben sich auch schon mit E-Learning beschäftigt. Kann man das zum Beispiel in den Mädchenkursen auch einsetzen als neue Lernform?

Claudia Summ

Aus der Praxis kann ich sagen, dass es immer schwierig ist, komplexe Themen, die ökologische oder naturwissenschaftliche Zusammenhänge aufzeigen, in zweitägigen Projektphasen zu bearbeiten. Die Mädchen sollen ja auch konkret handwerklich tätig werden, um Technik zu erleben. Deshalb verspreche ich mir viel von der Entwicklung solcher Lernsoftware. Wir haben die CD „Mädchenwerkstatt Sonnenenergie“ nach den Prinzipien des entdeckenden Lernens entwickelt. Dazu haben wir naturwissenschaftliche Grundlagen, ökologische Aspekte und die konkrete handwerkliche Gestaltung einer kleinen Solaranlage zusammengestellt. Mit dieser CD können die Mädchen individuell und selbstgesteuert lernen. Ich denke, da liegt der große Vorteil des Mediums Computer. Er unterstützt das Präsenzlernen.

Rita Eichelkraut

Wie geht es jetzt weiter mit der Förderung von Mädchen in den naturwissenschaftlichen und technischen Bereichen und beim E-Learning?

Prof. Dr. Christine Keitel-Kreidt

Erstens: Wir müssen in der Lehrerbildung gender justice, Geschlechtergerechtigkeit, weiter thematisieren. In meinen Lehrveranstaltungen lernen zukünftige Lehrerinnen und Lehrer, wie man Unterricht forschend analysiert. Dabei geht es auch um Fragen wie: Wie werden Jungen und Mädchen behandelt? Wie beteiligen sie sich? Wie häufig darf jemand reden? Der zweite Punkt ist: Wenn

man neue Lernkultur und neue Aufgabenkultur schafft, muss man das, was man entwickelt hat, zur Verfügung stellen. Im Bildungsnetz Berlin ist meine Arbeitsgruppe damit befasst, eine web-basierte Koordinierungsstelle aufzubauen, um alle Angebote, die es in Berlin zu diesem Thema gibt, aufzubereiten, darzustellen und mit Kriterien zu versehen.

Die dritte Initiative ist: Übertragung eines französischen Projekts, das sehr großen Erfolg hatte –La main à la pâte–. Es geht dabei um naturwissenschaftliche Forschungsprojekte im Kindergarten und in den ersten Jahren der Grundschule.

Rita Eichelkraut

Frau Dr. Ernst: Wie geht es weiter mit E-Learning?

Dr. Karin Ernst

Wir haben im Moment eine Weiterbildung für MitarbeiterInnen aus Bildungseinrichtungen laufen, in der diese lernen können, E-Learning-Angebote zu machen, indem sie selbst Kurse entwickeln. Daraus sind innerhalb von wenigen Wochen schon neun Kurse entstanden. Ich glaube, aus diesen neuen Kursen entstehen ganz viele weitere Kurse, denn die Teilnehmenden waren sehr enthusiastisch, ihre neu erworbenen Fähigkeiten in ihre Bildungspraxis einzubringen. Und wir werden natürlich auch in Zukunft Weiterbildung und Beratung in diesem Bereich anbieten.

Rita Eichelkraut

Frau Summ: Wie geht es bei Ihnen weiter?

Claudia Summ

Es ist so, dass wir bei den Mädchenkursen eine gestiegene Nachfrage von Grundschulen an solchen qualifizierten naturwissenschaftlich-technischen Angeboten haben. Das heißt: Ausbau der Mädchenwerkstatt auch thematisch durch die Er-



weiterung des Angebotsspektrums, z.B. Chemie, E-Learning etc. Wir haben auch damit begonnen, naturwissenschaftliche Angebote in der Kindertagesstätte zu erproben. Im Kontext von Schule kommt häufig die Frage: Was machen wir mit den Jungen? Daher haben wir in Kooperation mit unserem Partner Dissens e. V. ein Angebot zur Gesundheitsförderung von Jungen entwickelt. Dieses wird komplementär zu den Mädchenkursen angeboten.

Rita Eichelkraut

Ich bedanke mich bei den Podiumsgästen. Ich bedanke mich bei Ihnen fürs Zuhören.

Kompetenzentwicklung Jugendlicher an Lernorten in der Uckermark

Martina Pohle, Katrin Stübs, Olivia Schubert, Ute Behrendt

Unterstützung der Berufs- und Lebensplanung Jugendlicher durch Schülercoaching, Praxislernen und Lernangebote im Atelier

Martina Pohle

Beim Lebenslangen Lernen gibt es keinen Schluss. Es kann einen Punkt geben, an dem es etwas ruhiger erscheint, weil man über neue Dinge nachdenkt. Aber einen wahren Schluss sollte es nie geben.

Zur Lernenden Region in Gestalt des Projektes LUCHS in der Uckermark. LUCHS steht für: Lernen in der Uckermark – Chancen sehen. Ich kann zum heutigen Zeitpunkt aus Sicht der Regionalberaterin sagen: Es ist nicht nur ein „Chancen sehen“. Es ist mittlerweile ein „Chancen erleben“.

Die etwas entlegene Region Uckermark ist vom demografischen Wandel besonders stark betroffen. Viele junge Leute, auch junge Eltern, wandern ab, da sie geringe Chancen für ihre Zukunft in der Uckermark sehen. Es ist eine Region, die Entwicklungspotenziale benötigt, welche die Region weiter am Leben erhalten und den Bewohnern eine Perspektive geben. In der Uckermark sind Potenziale vorhanden, die es zu nutzen und auszubauen gilt.

Heute sind 3 Träger der 4 Teilprojekte des LUCHS vertreten. Einmal das kreativ labor uckermark – dafür steht Frau Schubert, für das Angermünder Bildungswerk e.V. ist Frau Behrendt da und für die Ländliche Arbeitsförderung Prenzlau e.V. ist Frau Stübs hier. Starten wollen wir mit unserem Teilprojekt „SCOUT – Schule macht fit!“. In diesem Projekt geht es um Berufsfrühorientierung und Zukunftserklärung für Jugendliche ab der 7. Klasse. Frau Stübs wird uns über ihre praktischen Erfahrungen, wie das SCOUT-Projekt angelaufen ist, wo wir heute stehen und wie wir es weiter in Bewegung halten berichten.

Katrin Stübs

Unser Projekt „SCOUT-Schule macht fit“ wurde aus drei Ansatzpunkten entwickelt. Ein Punkt kam aus privater Sicht und zwei Punkte entwickelten sich aus der gegebenen Situation.

1. Der private Ansatz war mein eigenes Kind. Ich habe zwei Kinder, die zum Zeitpunkt der Projektentwicklung noch in die Schule gegangen sind. Eine Tochter mit sehr guten Leistungen, die andere Tochter mit mittelmäßigen Leistungen in der Schule. Die Kinder mit sehr guten Leistungen werden gefördert, die Kinder mit sehr schlechten Leistungen werden gefördert. Was ist mit der grauen Masse? Wie wird ihnen geholfen? Das war mein Ansatzpunkt als Mutter.

2. Mit dem Übergang in die siebente Klasse beginnt für die meisten Kinder ein völlig neuer Schulalltag und sie sind zuerst gänzlich von der neuen Situation in Anspruch genommen. Aber in dieser Zeit werden bereits erste Weichen für die Berufswahl gestellt. Den Kindern und Eltern ist dies oft gar nicht bewusst. Versäumtes fällt meist erst in den folgenden Schuljahren auf und ist häufig nicht mehr zu korrigieren. Deshalb beginnen wir mit der Berufsfrühorientierung in der siebten Klasse. Unser Projekt unterscheidet sich durch diesen Ansatz von anderen Angeboten, die meist erst in der neunten Klasse beginnen.

3. Vielen Jugendlichen in unserem Landkreis ist ein direkter Zugang zur Arbeitswelt versperrt. Oft sind ihre Eltern sowie andere Erwachsene in ihrem privaten Umfeld über viele Jahre erwerbslos. Die Kinder haben in den Familien gelernt, dass man auch ohne Arbeit bzw. ohne Ausbildung leben kann.

„Wozu soll ich mich in der Schule anstrengen und gute Noten haben? Es bringt mir sowieso nichts. Einen Ausbildungsplatz kriege ich vielleicht noch, aber eine Arbeit auf gar keinen Fall.“

Werden diese Jugendlichen von meinen Kollegen nach ihren Zukunftsplänen befragt, erhalten sie oft die Antwort: „Ich werde ABMler“ oder „Ich werde Hartz-IV-Empfänger.“ Wie schon erwähnt, gibt es Schüler mit guten Leistungen, schlechten Leistungen und diese graue Masse. Die Ausbildungsbetriebe und später auch die potenziellen Arbeitgeber bewerten den zukünftigen Auszubildenden in der Regel ausschließlich nach seinen Noten in Mathematik, Deutsch, Englisch und so weiter. Natürlich sind Noten nicht unwichtig, aber ein Jugendlicher ist nicht nur Schüler. Er ist auch Bastler, Computerfan, Sportler etc. Diese Seiten eines Schülers, eines Jugendlichen wollen meine Kollegen gemeinsam mit den Jugendlichen aufdecken. Nicht nur ihre Noten, sondern das, was sie an weiteren Kompetenzen mitbringen.

Es gibt also verschiedene Ansatzpunkte. Aber es ist schwierig, überhaupt mit den Schulen in Verbindung zu treten. Die Lehrer sind in die verschiedensten Projekte eingebunden und haben ihren Lehrauftrag. In den Fächern WAT (Wirtschaft-Arbeit-Technik) und/oder LER (Lebensgestaltung-Ethik-Religionkunde) müssten Lehrer den Schülern, Projekte wie SCOUT mit Inhalten zur Berufsfrühorientierung vorstellen. Noch besser wäre eine projektbezogene Zusammenarbeit.

Der Landkreis Uckermark ist eine Flächenkreis mit 4 Städten und hauptsächlich ländlicher Prägung. Die meisten Schüler kommen aus den um die Städte liegenden Dörfern und sind deshalb so genannte Fahrschüler. Nach 13 Uhr sind die Schulen bei uns verwaist. Um die Schüler zu erreichen, sind wir mit unserem Projekt auf die Unterstützung der Schulen angewiesen. Denn den Schülern und ihren Eltern ist es oft aus organisatorischen Gründen und immer häufiger aus finanziellen Gründen nicht möglich, ein zweites Mal in die Schule zu kommen. Aber die Projektarbeit findet zu 90 Prozent an den Schulen statt.

Am heutigen Tag wurden mehrfach Wünsche geäußert. Ich würde mir für ein Projekt wie SCOUT wünschen, dass es dafür genügend Raum und Zeit und auch Mittel im Laufe der nächsten Jahre gibt. Am Besten wäre die Aufnahme der Berufsfrühorientierung in die Rahmenlehrpläne ab der siebenten Klasse. So

kommen die Schülerinnen und Schüler beständig mit dem Prozess der Berufsfindung in Berührung und wissen frühzeitig in welche Richtung sie gehen wollen. Nicht nur entsprechend ihrer Neigung, sondern auch entsprechend den wirtschaftlichen und regionalen Erfordernissen.

Olivia Schubert

– klu – heißt „kreativ labor uckermark“ und unser Name ist für uns Programm und entstand zunächst aus einer privaten Initiative.

Ich arbeite bei einem privaten Bildungsträger. Wir bilden in der Erstausbildung, in der überbetrieblichen Ausbildung und in der Weiterbildung Gastronomen, Bürokaufleute und touristische Dienstleistungsberufe aus. Jugendliche, die eine Ausbildungsstelle bei uns erhalten, haben zunächst überhaupt keine Motivation. Zuerst müssen wir grundlegende Dinge wie: Pünktlichkeit, Interesse und Lernwille vermitteln.

Wir haben uns mit den Jugendlichen zusammengesetzt und besprochen: Warum haben sie keine Lust? Worin sehen sie Ihre Ziele? Welche Visionen und Träume haben sie? Die Antworten waren überwiegend erschreckend: Sie strahlten Perspektivlosigkeit und Zukunftsangst aus.

In den Medien wird die Uckermark als eine Region beschrieben, die irgendwo am Rand liegt und in der die Zukunft einfach grau aussieht. Wir hoffen, mit den Bildern unserer Präsentation zu zeigen, dass dies nicht so ist. Wir sind stolz auf unsere Uckermark und wollen dort leben. Wir möchten, dass unsere

„Wenn uns schon alle als ‚Landeier‘ bezeichnen, dann wollen wir auch welche darstellen!“

Jugendlichen in der Uckermark leben und arbeiten können. Und wenn sie weggehen, dass sie gute Erlebnisse und gute Erinnerungen an die Uckermark behalten.

Wie können wir Jugendliche anregen, soziale Kompetenzen wie: Eigenverantwortung, Kommunikationsfähigkeit und Selbstwertgefühl zu entwickeln?

Dazu haben wir einen Lernansatz entwickelt, in dem es darum geht, die Neugier und das Interesse der Jugendlichen zu wecken. Neben dem Naturreichtum haben wir in der Uckermark einen Reichtum an Künstlerinnen und Künstler. Ungefähr 200 bis 220 bildende Künstlerinnen und Künstler leben bei uns,



überwiegend in den Dörfern. Viele der Jugendlichen hatten jedoch noch nie Kontakt mit ihnen. Das haben wir geändert und die Jugendlichen mit den Künstler und Künstlerinnen in ihren Ateliers zusammen geführt.

Erst einmal fragten die Jugendlichen skeptisch: Was soll denn das nun wieder? Aber schließlich akzeptierten sie das Angebot, da es ihnen besser erschien als herkömmliche Bildungsangebote und schließlich kamen sie freiwillig.

Die Künstler dagegen standen meistens sehr unvoreingenommen unserer Idee gegenüber. Künstler und Jugendliche erarbeiteten gemeinsam Kunstwerke, für einige Jugendliche zum ersten Mal in ihrem Leben. Durch das Erstellen der Kunstwerke, lernten sie freiwillig mit bestimmten Materialien umzugehen und drangen dabei in neue Welten vor. Es sind sehr schöne Projekte entstanden.

Das Wichtigste für uns war, dass die Jugendlichen ihre Ergebnisse ausstellen wollten. Sie wollten ihre Werke ihren Eltern und Freunden zeigen. Die letzte Ausstellung war im November 2005 in der Galerie „Aktionsbank“ in der Chausseestraße in Berlin. Die Jugendlichen haben dort „LANDEIER“ – Skulpturen aus Holz – ausgestellt. Das Thema Heimat wurde

von ihnen mit einer großen Portion Selbstironie künstlerisch dargestellt. Die Resonanz war groß!

Prenzlau liegt 30 bis 40 km von der Grenze zu Polen entfernt. Viele Jugendliche hatten diese Grenze noch nie außer zum Tanken und Zigarettenkaufen überschritten. Auch das wollten wir ändern. So organisierten wir am 30. April 2004, am Vorabend des EU-Beitritts Polens, eine Fotosafari. Dabei arbeiteten wir eng mit dem LernForum Polen zusammen, dem Projekt des Angermünder Bildungswerks.

Ute Behrendt

Das LernForum Polen erscheint zunächst als unabhängiges Projekt, das den Zielen des Netzwerks LUCHS nicht entsprechen würde. Dem ist aber nicht so, denn auch im LernForum Polen steht das Lebenslange Lernen an erster Stelle. Die Akteure widmen sich mit diesem Projekt einem wichtigen Charakteristikum in der Uckermark: Die Uckermark hat eine sehr lange Grenze zu Polen. In der Geschichte war die Grenze immer wieder umstritten und wurde einige Male verändert. Missverständnisse, Misstrauen, Angst und Vorurteile prägen heute das Bild, das die Bürgerinnen und Bürger auf beiden Seiten der Oder von ihren Nachbarn haben. Chancen, die grenzüberschreitende Kontakte bieten, werden sowohl im wirtschaftlichen, als auch im privaten Bereich viel zu selten erkannt.

Mit diesem Projekt sollen Berührungängste und Fremdenfeindlichkeit überbrückt werden. Die Menschen der Region, diesseits und jenseits der Oder, sollen diese Grenze als Chance sehen – für sich und ihr Leben. Wissen und Kenntnisse über die Kultur und das Leben des Nachbarlandes spielen hierbei eine große Rolle. Aus diesem Grund haben sich die Akteure zum Ziel gesetzt, möglichst viele Informationen über das Nachbarland an die Bürger der Uckermark heranzutragen.

Um eine möglichst große Gruppe von Bürgern verschiedenster Altersgruppen und Interessensgemeinschaften zu erreichen, wurde dabei auf Pädagogen, Lehrer und Ausbilder zurückgegriffen, die im LernForum Polen eine Multiplikatorenfunktion übernehmen. Trotz anfänglicher Bedenken gab es regen Zuspruch von den Schulen und Ausbildungsstätten. Die Programme wurden variabel gestaltet und auf die Wünsche der Pädagogen und Ausbilder ausgerichtet. Die Themen reichten z.B.

von Politik über Wirtschaft, Geschichte, Traditionen, Natur bis hin zum Kochen. Neben der eigentlichen Vermittlung von Informationen und Fakten wurden auch die didaktische Herangehensweisen bei der Weitergabe des Wissens an Lernende verschiedenster Altersklassen und Interessengruppen diskutiert.

Der Abbau von Missverständnissen, Misstrauen, Angst und Vorurteilen wurde weiter forciert, indem Jugendliche aus Polen eingeladen und ein Berufswettbewerb mit polnischen und deutschen Jugendlichen organisiert wurde. Das Verständnis für einander ist durch das gemeinsame Arbeiten und miteinander den Tag verbringen, gestiegen.

Nach der Vermittlung von Sprachmodulen und internationalen Kompetenzen wurden die deutschen Jugendlichen in Polen zu einem Praktikum vermittelt. Es zeigte sich, dass das Interesse der Jugendlichen begrenzt war und noch vielfältige Missverständnisse vorherrschten. Das Praktikum war so angelegt, dass es gemeinsam mit polnischen Jugendlichen gestaltet wurde. Die polnischen Jugendlichen beteiligten sich aktiv an der Freizeitgestaltung. Mit Hilfe der englischen Sprache wurde auch eine sprachliche Verständigung möglich. Für spezielle Fragen ist ein Dolmetscher hinzugezogen worden. Die bei diesem Projekt entstandenen Kontakte werden noch heute gepflegt.

Zusammenfassend kann man sagen, dass wir mit dem LernForum Polen schon gute Erfolge erzielt haben, aber das bedeutet auch, dass in der Zukunft noch mehr Bürger in den Prozess involviert werden müssen.

Kompetenzagentur ins Leben ruft, welche nach Auslaufen der BMBF-Förderung Inhalte des LUCHS weiterführen wird. Ich freue mich auf eine gute Zusammenarbeit. Dankeschön.



Moderation

Martina Pohle

Ich darf mich bei Ihnen bedanken. Als Konkurrenten am Markt sind wir durch die Netzwerkarbeit im LUCHS Kooperationspartner geworden. Ich bin noch nicht so lange mit LUCHS beschäftigt. Anfangs war es wesentlich schwieriger, offen miteinander zu kommunizieren, zu sagen: Jawohl, hier haben wir ein Thema an dem wir alle arbeiten. Da ist Konkurrenz zwar auch gesund, aber Kooperation brauchen wir bis zu einem gewissen Maße auch. Ich bin guter Dinge, dass das in der Uckermark gelungen ist und freue mich, dass der Landkreis Uckermark eine

Strategien zur Umsetzung des „Lebenslangen Lernens in Deutschland“

MinDirig Christoph Ehrenberg, Bundesministerium für Bildung und Forschung

Meine sehr verehrten Damen und Herren,
es freut mich, dass ich heute als Vertreter des BMBF die Gelegenheit habe, die Aktivitäten der Lernenden Regionen in Berlin und Brandenburg zu würdigen und Ihnen die Strategien der Bundesregierung zur Umsetzung des Lebenslangen Lernens in Deutschland erläutern zu können.

I.

Viele Menschen erleben die Auswirkungen eines rasanten Strukturwandels. Lebenslanges Lernen bietet den Menschen die Chance, diesem Wandel nicht hilflos gegenüber zu stehen, sondern ihn als Angebot zu sehen, eigenständig neue Lebenswege zu gestalten.

Für den Einzelnen bedeutet dies, Lernbereitschaft und Lernkompetenz aktiv zu entwickeln und zu nutzen. Das Lernen zu lernen ist eine Aufgabe, die keinem abgenommen werden kann. Jedoch muss diese Fähigkeit möglichst früh vermittelt und kontinuierlich gefördert werden.

Die unterstützende Aufgabe des Staates sehe ich in der Schaffung hierfür geeigneter Rahmenbedingungen. Durch verbesserte Angebote und Stärkung der selbst bestimmten Nachfrage der Menschen werden größere Bildungschancen für alle und damit Wachstumspotenziale für die Gesellschaft eröffnet.

In diesem Sinne hat sich Bundesministerin Frau Dr. Annette Schavan, im kürzlich vorgestellten Legislaturperiodenprogramm des BMBF dazu bekannt, das Lebenslange Lernen und die Weiterbildung deutlich aufzuwerten. Ziel der Bundesregierung ist es, die Bildungsteilhabe auf allen Ebenen zu erhöhen und so die Chancen der Menschen zur persönlichen,

beruflichen und gesellschaftlichen Entwicklung während ihrer gesamten Lebenszeit zu verbessern.

II.

Unsere Gesellschaft sieht sich vor der Aufgabe, ihr Bildungssystem so weiterzuentwickeln, dass eine „lernende Gesellschaft“ mit einer neuen Lernkultur Wirklichkeit wird. Einhergehen soll hiermit aber auch die Schaffung einer „Anerkennungskultur“, die nicht einseitig auf vermeintlich „höherrangige“ Bildungsabschlüsse fixiert ist. Vielmehr sollte es im Sinne einer solchen Kultur selbstverständlich werden, die vielfältigen Begabungen der Menschen individuell zu fördern und gesellschaftlich zu würdigen. Auch im Hinblick auf die Verbesserung der Durchlässigkeit des Bildungssystems gibt es einiges zu tun, damit die Übergänge zwischen verschiedenen Teilbereichen vereinfacht werden.

Grundsätzlich gilt: Hier müssen Brücken gebaut werden, damit Abschlüsse zu Anschlüssen werden. Sollte die demographische Entwicklung tatsächlich so verlaufen wie prognostiziert, können wir es uns schon rein volkswirtschaftlich nicht erlauben, Grenzen einzuziehen, die eine Entfaltung der individuellen, beruflich verwertbaren Fähigkeiten verhindern.

Dies schließt im Sinne der nationalen Strategie für Lebenslanges Lernen ein, dass alle Übergänge in einer Bildungsbiographie, also vom Kindergarten bis über das Erwerbsleben hinaus, überbrückt bzw. fließender gestaltet werden. So sollen Bildungsbereiche und Bildungswege insgesamt durchlässiger werden. Fortbildungsmöglichkeiten können kontinuierlich weiterentwickelt und neue Qualifikationsanforderungen frühzeitig erkannt werden.

III.

Innerhalb des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“, dem Kern des Aktionsprogramms „Lebens-begleitendes Lernen für alle“, sind in den Lernenden Regionen teilweise sehr überzeugende Lösungswege für die hier skizzierten Aufgaben entwickelt worden. Mit 118 Mio. Euro, von denen ca. 50 Mio. Euro aus dem Europäischen Sozialfonds stammen, fördern wir derzeit - abgestimmt mit den Ländern - bundesweit 70 solcher regionalen Netzwerke.

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

Von den 70 Lernenden Regionen, die derzeit gefördert werden, haben sich allein hier in Berlin und Brandenburg 7 Lernende Regionen der anspruchsvollen Aufgabe gewidmet, das Leitmotiv Lebenslanges Lernen durch verbesserte Zusammenarbeit und insbesondere mehr Transparenz und effizientere Initiativen im Sinne der Bürgerinnen und Bürger mit Leben zu füllen.

Und es ist - die Projektverantwortlichen werden damit ihre Erfahrungen gemacht haben - kein leichtes Unterfangen, ein Netzwerk aufzubauen, in dem sich die Schlüsselakteure aus allen wichtigen Bereichen der Bildung einer Region auf ein gemeinsames Leitbild ihrer Region zur Umsetzung des Lebenslangen Lernens verständigen.



Mit dem Aufbau eines regionalen Bildungsmanagements, dem Einbezug der wichtigen Akteure aus Wirtschaft, Kultur und Gesellschaft sowie mit dem engen Bezug zu den Nutzerinnen und Nutzern ist es Ihnen, sehr geehrte Projektverantwortliche, gemeinsam mit Ihren Partnern gelungen, einen effektiven und bedeutsamen Mehrwert für die regionale Bildung zu schaffen.

IV.

Ich möchte an dieser Stelle anhand einiger Beispiele verdeutlichen, wie Sie mit Ihrer Arbeit im Rahmen der Strategie für Lebenslanges Lernen in der

Bundesrepublik Deutschland neue Perspektiven für Ihre Regionen in Berlin und Brandenburg eröffnen:

Bleiben wir zunächst in Berlin. Die Arbeit der Lernenden Region Bildungsnetz Berlin - für geschlechtergerechte Bildung und Beschäftigung konzentriert sich vor allem auf die Bereiche, in denen es nach wie vor große Unterschiede bei Chancen und Beteiligung von Frauen und Männern gibt: Naturwissenschaft, Technik, Pflege und Erziehung. Hier wird ein wichtiger Beitrag zur Heranführung von Mädchen an die Bereiche Naturwissenschaft und Technik bzw. von Jungen an Pflege- und Erziehungsberufe geleistet.

Appolonius! – das ist die Lernende Region Marzahn-Hellersdorf – dieser Name steht für Neue Lernwelten. Hier wird mit großem Erfolg daran gearbeitet, die größte Plattenbausiedlung Europas modellhaft zu einer Region zu entwickeln, die man durchaus als eine neue Lernwelt bezeichnen kann.

Das LernNetz Berlin-Brandenburg ist – wie der Name es bereits zeigt – auch in Brandenburg aktiv. Die Lernende Region hat sich zur Aufgabe gemacht, länderübergreifend neue Infrastrukturelemente in der Bildung und Weiterbildung aufzubauen. In drei LernLäden, von denen zwei in Berlin und einer in Brandenburg beheimatet ist, bietet die Lernende Region nach einem einheitlichen Konzept mit jeweils lokaler Ausprägung eine ganzheitliche Bildungsberatung für alle Bürgerinnen und Bürger an.

Gehen wir nun weiter nach Brandenburg und schauen uns die Aktivitäten der dortigen vier Lernenden Regionen an:

Die Lernende Region Netzwerk für Bildung und Qualifikation - Zukunft für die Lausitz widmet sich einer besonders anspruchsvollen Aufgabe: Dem Aufbau eines Deutsch-Polnischen Bildungs- und Beratungszentrums in der „Lernenden Lausitz“, wie sich das Netzwerk selbst nennt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Zentrums helfen bei der Suche nach Austauschpartnern, geben Impulse für das Sprachenlernen und koordinieren regional vorhandene Bildungspotentiale auf beiden Seiten der Grenze.

Die Lernende Region Lernnetz Oderland-Spree (LeNeOS) setzt ihren Schwerpunkt im Bereich der neuen Medien, weil gut ausgebildete Arbeitnehmer mit hoher Medienkompetenz ein wichtiger Wettbewerbsfaktor für die Ansiedlung potenzieller Investoren und für die Schaffung von Arbeitsplätzen in der Region sind. Hierzu wurde ein Medienberaternetzwerk für die Region aufgebaut, in dem Medienberater Unternehmen, Schulen, Verwaltungen u.a. zum Umgang mit neuen Medien beraten.

Das Regionale Lernforum zwischen Elbe und Elster ist eine Lernende Region, die sich insbesondere durch ein umfangreiches und differenziertes Angebot von Lern- und Bildungsberatungen für verschiedene Zielgruppen auszeichnet: Hier werden

für Bildungsferne, für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in KMU und für Jugendliche verschiedene Beratungsangebote bereitgehalten, die den Einstieg und den Wiedereinstieg in das Berufsleben bzw. in die Ausbildung erleichtern.

In der Uckermark verfolgt die Lernende Region LUCHS (Lernen in der Uckermark – Chancen sehen) mit dem LernForum Polen einen grenzüberschreitenden Ansatz, der die Menschen motivieren soll, die Chancen in ihren Nachbarländern zu entdecken. Dabei erfolgt interkulturelles Lernen auf vielen Ebenen: Es werden Fachkräfte im Tourismusbereich im Umgang mit polnischen Gästen geschult, Jugendliche bekommen Hilfestellung im wichtigen Übergang von der Schule in den Beruf – auch mit einem Blick über die Landesgrenze.

V.

Sie sehen, die Aktivitäten der Lernenden Regionen in Berlin und Brandenburg sind vielfältig.

Jede Lernende Region für sich genommen ist ein Unikat.

Und doch gibt es eine wichtige Gemeinsamkeit, die aus der erfolgreichen Arbeit aller sieben Regionen spricht, nämlich die Sprache eines Netzwerks. Die hier aufgebauten breiten Netzwerke wichtiger regionaler Partner bilden die Voraussetzung für die erfolgreiche Arbeit in jeder der sieben Lernenden Regionen. Nur wenn man es schafft, die hierzu

notwendigen Kooperationen zustande zu bringen, kann eine Strukturverbesserung im Sinne einer nutzbringenden regionalen Entwicklung im Hinblick auf das lebenslange Lernen gelingen.

Dass dies möglich ist, haben Sie mit Ihrer Arbeit gezeigt. Nun ist es wichtig, den Innovationsbeitrag der Lernenden Regionen nachhaltig zu sichern und für eine weitere Verbreitung zu nutzen. Daher ist es von entscheidender Bedeutung, die innovativen modellhaften Strukturen, die wir mit den Lernenden Regionen eingeführt haben, nachhaltig zu verstetigen. Sie müssen dauerhaft existieren, um einen spürbaren Einfluss nach außen entwickeln zu können, und um als positives, nachahmenswertes Beispiel wahrgenommen zu werden. Mit den Geschäftsmodellen, die Sie in den Lernenden Regionen entwickeln, werden hierzu wichtige Weichen gestellt.

In der Zielstellung der heutigen Fachtagung ist von Synergien für eine effektivere Netzwerkarbeit die Rede. Wie wichtig diese Synergien sind, ist durch die Präsentation der Ergebnisse Ihrer Arbeit deutlich geworden. Ich hoffe, dass Sie, sehr geehrte Projektverantwortliche, darüber hinaus die große Bedeutung, die dem lebenslangen Lernen aus bildungspolitischer Sicht auf allen Ebenen beigemessen wird, als Bestätigung und Ermutigung verstehen, Ihre Arbeit fortzusetzen.

Titelbild/ Umschlag	Grafik und Entwurf André Eißer / ts redaktion
S.1	ts redaktion
S. 7	LernNetz Berlin-Brandenburg e.V.
S. 13	LernNetz Berlin-Brandenburg e.V.
S. 17	Prof. Dr. Wiltrud Gieseke
S. 20	LIFE e.V.
S. 22	Dr. Reiner Aster, LernNetz Berlin-Brandenburg e.V.
S. 23	Dr. Reiner Aster, LernNetz Berlin-Brandenburg e.V.
S. 26	Annegret Umlauf, Regionales Lernforum im Wirtschaftsraum zwischen Elbe und Elster e.V.
S. 28	Annegret Umlauf, Regionales Lernforum im Wirtschaftsraum zwischen Elbe und Elster e.V.
S. 29	LernNetz Berlin-Brandenburg e.V.
S. 33	LernNetz Berlin-Brandenburg e.V.
S. 35	ts redaktion
S. 45	ts redaktion
S. 49	Appolonius! Lernende Region Marzahn-Hellersdorf
S. 51	Dr. Karin Ernst, LIFE e.V. Bildungsnetz Berlin
S. 55	LIFE e.V.
S. 58	kreativ labor uckermark e.V.
S. 59	Bild oben und Mitte: Thomasz Jäschke, Prenzlau Bild unten: kreativ labor uckermark e.V.
S. 61	LIFE e.V.