

## Lebenslanges Lernen

### OECD-Konferenz auf dem Petersberg formuliert Empfehlungen

**B**ildungs- und Arbeitsmarktexperten aus 26 Ländern trafen sich vom 8. bis 10. Oktober 2003 auf dem Petersberg bei Bonn, um Politikempfehlungen zur Kofinanzierung Lebenslangen Lernens zu formulieren. Ziel der Konferenz, die den Abschluss und Höhepunkt einer entsprechenden OECD-Initiative darstellte, war es, den Dialog der relevanten Politikfelder und der Wirtschaft zur Finanzierung Lebenslangen Lernens zu intensivieren und zusätzliche Chancen und Möglichkeiten eines strukturellen Zusammenwirkens aufzuzeigen.

In sieben Workshops ging es u.a. um

- die Rolle öffentlicher und privater Institutionen sowie der Sozialpartner,
- strukturelle Rahmenbedingungen in internationaler Perspektive,
- Instrumente zur Finanzierung Lebenslangen Lernens, z.B. Lernkonten sowie Steuerpolitik, und
- die Förderung internationaler Mobilität von Bildungsteilnehmern zwischen Betrieben und zwischen Berufen.

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) unterstützte die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gemeinsam mit der OECD ausgerichtete Veranstaltung inhaltlich und organisatorisch.

„Sobald man aufhört zu rudern, treibt man zurück“, mit diesen Worten begrüßte Staatssekretär Rudolf Anzinger die Teilnehmerinnen und Teilnehmer und unterstrich damit, „wie wichtig und wie unmittelbar wirksam lebensbegleitendes Lernen ist“, bevor er einen Überblick über die Reformvorhaben der deutschen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik gab. In diesem Zusammenhang hob er auch die besondere Bedeutung der Gemeinschaftsinitiative EQUAL und des Job AQTIV-Gesetzes hervor. Auch in den einzelnen Workshops brachten Repräsentanten des BMWA, der Bundesanstalt für Arbeit und wirtschaftsnaher Institutionen arbeitsmarktbezogene Impulse ein.

Die Konferenz entwickelte folgende Schlussfolgerungen und Empfehlungen: Lebenslanges Lernen nützt den Menschen, der Wirtschaft und dem Staat.

- Die Förderung Lebenslangen Lernens ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe.
- Lebenslanges Lernen ist essenziell zur Sicherstellung eines sanften und gleichberechtigten Übergangs zur Wissensgesellschaft.

Eine erfolgreiche Strategie Lebenslangen Lernens sollte kohärent sein und von einem gesamtgesellschaftlichen Ansatz ausgehen. Dementsprechend muss die Förderung von Lebenslangem Lernen

- die Stärkung des Individuums und seiner Nachfragemacht in den Mittelpunkt stellen,
- einen umfassenden strukturbildenden und politikfeldübergreifenden Ansatz verfolgen sowie
- allen einen Zugang zu Bildung ermöglichen, auch bildungsfernen und lernschwachen Gruppen.

Die Finanzierungsprogramme des Lebenslangen Lernens müssen so angelegt werden, dass sie die Nachfrage- und Wahlmöglichkeit sowie die Mobilität des Individuums stärken.

- Die europäische und internationale Kohärenz der Förderung von Lebenslangem Lernen sollte gewährleistet sein.

Zusätzliche Bildungsinvestitionen sind notwendig.

- Die Finanzierung von Lebenslangem Lernen ist durch die öffentliche Hand, die Privatwirtschaft und das Individuum zu tragen.
- Es sind mehr Investitionen in Bildung erforderlich.

Die Konferenz unterstreicht diese Aussagen für die nationale und internationale Diskussion von Bildungsministerien gemeinsam mit Wirtschafts-, Arbeits- und Finanzministerien

- mit dem Ziel der Unterstützung und Entwicklung kohärenter Strategien und
- unter Einbeziehung von Sozialpartnern, Finanzinstituten und allen weiteren Entscheidungsträgern.

Informationen:  
[www.lifelonglearning.de](http://www.lifelonglearning.de) und [www.bmbf.de](http://www.bmbf.de)

## Lebenslanges Lernen

### INHALT

- 1 Lebenslanges Lernen
- 2 Selbstständigkeitsfördernde Lernformen
- 3 Mehrwert durch Wissen und Kompetenz
- 5 JobRotation in KMU
- 6 Im Zentrum stehen die Teilnehmenden
- 7 Lebenslanges Lernen braucht ein Unterstützungssystem
- 9 Es gilt, eine Lernkultur zu entwickeln
- 10 Lernende Regionen
- 11 Auch beim E-Learning entscheidet Qualität
- 12 Selbstständig lernen, aber nicht allein
- 12 Impressum

1

**Ziel:**

Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von wissenschaftlich-technisch ausgebildeten Personen und hoch qualifizierten Facharbeiter/innen sowie Förderung des Unternehmergeistes in Thüringen.

Die beiden Teilprojekte des bfw und der GIAB arbeiten im EQUAL-Projekt SMILE an der Umsetzung neuer Lernkulturen und -konzepte zur Förderung des selbst organisierten Lernens und der Entwicklung arbeitsmarktorientierter Selbstkonzepte bei Arbeitssuchenden.

**Ansprechpartner:**

**Thema Lebenslanges Lernen:**

Dr. Barbara Rünger  
Berufsfortbildungswerk GmbH (bfw), Weimar  
Tel.: 03643 482411  
E-Mail: ruenger-weimar@t-online.de  
www.bfw.de

**Thema Arbeitsmarktorientiertes Selbstkonzept:**

Dr. Christiane Panzer

**Thema E-Learning, Neue Medien:**

Dr. Liliana Sendler  
Gesellschaft zur Förderung von Innovationen und Arbeitsorientierter Bildung mbH (GIAB), Erfurt  
Tel.: 0361 5504720  
E-Mail: smile@giab.de  
www.giab.de

# Selbstständigkeitsfördernde Lernformen

## Neue Formen der Lernkultur erproben

„MAN MUSS SO LANGE LERNEN, ALS MAN NOCH MANGEL AN KENNTNISSEN HAT, ... ALSO, SO LANGE WIR LEBEN.“ (SENECA)

Lebenslanges Lernen ist eine Antwort auf die permanenten Veränderungen in der Arbeits- und Lebenswelt. Sowohl für den Einzelnen als auch für Unternehmen und Organisationen wird die Zukunft davon abhängen, inwieweit es gelingt, unausgeschöpfte Kompetenzpotenziale zu erschließen.

Eines der Ziele der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft SMILE ist es, selbst organisierte Lernprozesse bei den spezifischen Zielgruppen – schwer vermittelbare Akademiker und Fachkräfte, Jugendliche und Berufsrückkehrerinnen – „in Gang“ zu setzen, die Beteiligten individuell zu befähigen und zu begleiten sowie lernförderliche Umfeldbedingungen zu schaffen.

Erste Erfahrungen im Berufsfortbildungswerk (bfw) in Weimar und in der Gesellschaft zur Förderung von Innovationen und Arbeitsorientierter Bildung (GIAB) in Erfurt zeigen, dass selbstständigkeitsfördernde Lernformen nicht automatisch durch eine Reduktion von fremdgesteuerten Lernprozessen erzeugt werden.

In dem Teilprojekt des bfw werden neben modularisierten Lernangeboten und der methodischen Unterstützung mit „Lern- und Arbeitstechniken“ daher neue Formen der Lernkultur erprobt, die die Lernenden mit ihren Kompetenzen und Potenzialen befähigen, ihren Bildungsprozess eigenverantwortlich mitzusteuern. Wichtigste Komponenten in diesem Prozess, die mit den Lernenden Schritt für Schritt umgesetzt werden, sind:

- die Einführung eines Lerntagebuchs als Instrument der persönlichen Reflexion des Lernprozesses,

- die Durchführung von Lernkonferenzen als Möglichkeit der kollektiven Reflexion über das Lernangebot,
- das Lernberatungsgespräch als Anlass, über das Lernen in seiner Einheit von selbst- und fremdgesteuerten Anteilen nachzudenken,
- die Fachreflexion als Optimierungsmöglichkeit von Lernprozessen in fachlicher Hinsicht.

Das Teilprojekt der GIAB erprobt im Kontext der Entwicklung neuer Lernkonzepte Methoden zur Unterstützung eines beruflichen Selbstkonzeptes. Hierzu werden Instrumentarien und Materialien entwickelt, die bei den oben genannten Zielgruppen im Projekt – nach unterschiedlichen Phasen des Berufslebens und der Arbeitslosigkeit – Selbstlernprozesse anregen. Bisher erworbene Kompetenzen (personale, fachlich-methodische, soziale sowie aktivitätsbezogene) werden passgenau für den beruflichen (Wieder-)Einstieg gefestigt bzw. erweitert.

Die Arbeitssuchenden in den Qualifizierungsmaßnahmen von bfw und GIAB haben im Projekt die Möglichkeit, ihre Kompetenzen mit KODE® (siehe S. 3) zu bilanzieren, die Ergebnisse in ihr Selbstkonzept zu integrieren und angebotene Selbstlernempfehlungen arbeitsmarktorientiert für sich zu nutzen.

Um die Selbstlernprozesse durch die Schaffung geeigneter Umfeldbedingungen zu unterstützen, entstand im EQUAL-Projekt die Idee der Einrichtung eines Wissenscenters, in dem für Arbeitssuchende der beteiligten Bildungseinrichtungen neben traditionellen Lernmedien auch online gestützte Lernmodule (auf der Lernplattform von SMILE) zur Verfügung stehen.

Da spezifische, auf den Bedarf der Zielgruppen abgestimmte Lernmedien am Markt nicht existieren, wurde begonnen, gemeinsam mit den Arbeitssuchenden Online-Lernmodule zu entwickeln. Dieser Prozess erfordert eine genaue Bedarfsanalyse, die Vermittlung bzw. Aneignung notwendiger Methoden, Wissen zu strukturieren, dieses aufzubereiten und mittels des verwendeten Lern- und Kommunikationssystems (C4Knowledge) onlinefähig umzusetzen. Als positiver Begleiteffekt erwies sich hierbei – neben anfänglicher großer Skepsis in Bezug auf die eigenen Fähigkeiten – die zunehmende Motivation der Teilnehmenden, Lerninhalte nicht nur zu konsumieren, sondern in neuer Form auch selbst zu produzieren. Dieser



Praxisbezogenes Lernen – Tag der offenen Tür in der kaufmännischen Übungsfirma des bfw Weimar.

## Lebenslanges Lernen

Was ist eigentlich...?

### Arbeitsmarktorientiertes Selbstkonzept:

Das Bild wie sich die einzelnen Personen in Bezug auf die Arbeitswelt und die eigene berufliche Entwicklung selbst sehen, beurteilen und sich weiter entwickeln wollen. Ziel ist die Entwicklung oder der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit.

### KODE®:

KODE® steht für **K**ompetenz-**D**iagnostik und -**E**ntwicklung. Mit den Instrumenten von KODE®

- lässt sich erkennen, wie die Kompetenzen und individuellen Potenziale einzelner Menschen, Teams oder Organisationen ihre Kompetenzen ausgeprägt sind (Kompetenzprofil),
- können differenzierte Vorschläge für individuelle Entwicklungsmöglichkeiten sowie Selbsttrainings, Coaching- oder Weiterbildungsangebote abgeleitet werden.

### Balanced Scorecard (BSC):

Controllingsinstrument, das Handlungsgrundsätze und Strategie eines Unternehmens in Ziele und Kennzahlen übersetzt.



Prozess des Umgangs von am Arbeitsmarkt benachteiligten Zielgruppen mit innovativen Medien, wie E-Learning-Modulen, wird im Projekt vom Thüringer Institut für angewandte Sozialforschung e.V. (THIFAS) evaluatorisch begleitet und unter spezifischen Gesichtspunkten wie der Schaffung gendersensitiver Rahmenbedingungen (Orientierung an den gegebenenfalls unterschiedlichen Lernweisen von Frauen und Männern) ausgewertet.

Bisher ist im EQUAL-Projekt deutlich geworden, dass der Prozess der Sensibilisierung und Hinführung von benachteiligten Arbeits-

suchenden zu wissensintensiven Dienstleistungen am Arbeitsmarkt und die internen Kulturveränderungen in den beteiligten Unternehmen bfw und GIAB selbst sehr komplex sind und sich nicht in der „abrechenbaren“ Anwendung von innovativen Einzelmethoden erschöpfen kann.

Ein regelmäßiger Austausch zwischen den Projektpartnern bei der Umsetzung der beschriebenen Ziele in der Entwicklungspartnerschaft SMILE erfolgt im Arbeitskreis „Neue Lernkultur“ unter Leitung von bfw, in den auch strategische Partner, wie z.B. der QualiService Thüringen, Qualifizierungskordinatoren des Landes und die IHK aktiv einbezogen werden. Zur Sicherung der Nachhaltigkeit der Best-Practice-Ansätze unterstützt z.B. auch das Teilprojekt „Mediencluster“ den Prozess des Praxistransfers, indem gemeinsam mit der IHK Südthüringen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für die Themen „Lebenslanges Lernen“ und „Lernen im Prozess der Arbeit“ sensibilisiert werden.

[www.smile-equal.de](http://www.smile-equal.de)

## Mehrwert durch Wissen und Kompetenz

### Web-Based-Trainings

Die Entwicklungspartnerschaft InnoInform „Innovative Lösungen für flexibles Lernen mit modernen Informationstechnologien“ richtet sich an kleine und mittlere Unternehmen (KMU) der Region Ostmecklenburg-Vorpommern. Ziel der Entwicklungspartnerschaftaktivitäten ist es, die Anpassungsfähigkeit von KMU an neue Technologien und wirtschaftliche Entwicklungen zu fördern.

Seit Abschluss der Vernetzungsprozesse über die Plattform QuickPlace im November 2002, wird die nationale und transnationale Kooperation der Entwicklungspartnerschaft InnoInform unabhängig vom Standort flexibel realisiert.

Gleichzeitig wurde mit der Erstellung von Lernmaterialien für die Web-Based-Trainings der Online-Akademie begonnen. Hauptschwerpunkt war die inhaltliche, didaktische und mediale Aufbereitung der Lerninhalte, welche z.B. die Themen e-Business, digitale Signatur und elektronische Ausschreibung umfassen.

Im Rahmen der Akquisetätigkeiten wurden

Informationsveranstaltungen und Gespräche mit interessierten KMU der Region durchgeführt. Bei der Akquise und organisatorischen Kursvorbereitung gab es rege Unterstützung durch die strategischen Partner der Entwicklungspartnerschaft, wie z.B. das Arbeitsamt, den Beirat des Arbeitsmarkt- und Strukturentwicklungsprogramms (ASP) und die Industrie- und Handelskammer (IHK).

Die Entwicklungspartnerschaft kann auf Erfolge der Projektarbeit verweisen: Bis zum heutigen Tag sind knapp 300 Teilnehmerinnen und Teilnehmer von 59 kleinen und mittleren Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen in die unterschiedlichen Bildungs-, und Beratungs- und Coaching-Maßnahmen der Entwicklungspartnerschaft eingebunden. Die Motivation für die Teilnehmenden ergibt sich aus der Erkenntnis, dass sie ein Leben lang lernen müssen, um im Berufsleben fest verwurzelt zu bleiben. Dass dies besonders beim effektiven Umgang mit moderner Informationstechnologie und in der gezielten Anwendung der neuen Medien erforderlich ist, war ebenfalls ein Grund für die Entscheidung zur berufsbegleitenden

**Die EP „InnoInform“ – Innovative Lösungen für flexibles Lernen mit modernen Informationstechnologien**

**Ziel:**

Kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) erhalten wissensintensive Unterstützung bei der Nutzung modernster Informations- und Kommunikationstechnologien (IuK).

**Zielgruppe und Region:**

KMU der Region Ostmecklenburg-Vorpommern der Branchen Tourismus, Handwerk und Gewerbe sowie Land- und Nahrungsgüterwirtschaft

**Schwerpunkte in vernetzten Teilprojekten:**

- Entwicklung und Aufbau einer Online-Akademie für arbeitsplatznahes Lernen
- Umsetzung und modellhafte Weiterentwicklung arbeitsplatzbezogener neuer Lehr- und Lernmethoden (Blended Learning)
- Angepasste und nachfrageorientierte Beratungs- und Weiterbildungsangebote und Entwicklung von E-Content für Web-Based-Trainings (WBT)
- Erleichterung des Zugangs für Arbeitslose zum ersten Arbeitsmarkt über Sensibilisierungsmaßnahmen, Beratung und Coaching sowie Umschulungsmaßnahmen zur/zum Informatikkauffrau/mann
- Erhöhung der Ausbildungsberbereitschaft in KMU durch erfolgsorientiertes Wissensmanagement, Balanced Scorecard und Bildungscontrolling
- Vermittlung von Schlüsselqualifikationen auf dem Gebiet der neuen Medien und IuK-Kompetenz

Weiterbildung und Teilnahme an Coaching-Maßnahmen.

Zu den Maßnahmen im Einzelnen:

- Anfang Januar 2003 begannen 20 Umschülerinnen und Umschüler ihre Ausbildung zum Informatikkauffrau/mann. Die zweijährige Umschulung endet mit einer IHK Prüfung.
- Mitarbeiter aus Betrieben der Landwirtschaft beschäftigen sich zur Zeit mit E-Commerce-Lösungen für ihre Unternehmen. Im Ergebnis der Maßnahme entstehen Internetseiten oder E-Shops.
- Frauen nutzen das Seminar „Frauenkompetenzen“ intensiv, um mit der PC-Technik und ihren Anwendungsprogrammen Arbeitsaufgaben im Unternehmen effektiver und qualifizierter lösen zu können.
- Weitere Teilnehmer/innen werden zu Netzwerkspezialist/innen ausgebildet.
- Außerdem wurden mehr als 25 Mädchen und Jungen aus verschiedenen Schulen der Stadt Neubrandenburg und aus Nachbarorten während der Winterferien 2003 und in ihrer Freizeit mit Internetwerkzeugen und Programmiersprachen bekannt

gemacht. Dabei war bemerkenswert, dass mehr Mädchen als Jungen das Angebot nutzten.

- Auch im Zuge des Girls' Day luden Projektpartner interessierte Mädchen in die Unternehmen ein. Die Mädchen konnten durch diese Initiativen herausfinden, ob ein IT-Beruf möglicherweise das geeignete persönliche Berufsziel sein kann.
- Seit Mai 2003 wird die Balanced Scorecard (siehe S. 3) in einem Modellprojekt in ausgewählten KMU eingeführt, um anhand der gesammelten Erfahrungen ein Best-Practice-Beispiel für die Einführung dieses Führungsinstruments zu gewinnen, das sich auch hervorragend zum Bildungscontrolling nutzen lässt.

**Kontakt:**

**innoTech Ingenieurbüro GmbH**  
Lindenstr. 63  
17033 Neubrandenburg  
E-Mail: [mail@innotech-online.de](mailto:mail@innotech-online.de)  
[www.innoinform.de](http://www.innoinform.de)



Transnationales Treffen mit der EP „Intraflex“ aus Sachsen und der „Bildungspartnerschaft Vorarlberg“ aus Österreich

# JobRotation in KMU

## Chance für Beschäftigte und Erwerbslose



*Im Rahmen von JobRotation bilden sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Manager und Führungskräfte des MBZ Meuselwitz in zukunftsorientierten Technologien und Verfahren weiter.*

Die Entwicklungspartnerschaft „JobRotation – Neue Wege“ verfolgt das Ziel, mit Hilfe des Instruments „JobRotation“ klein- und mittelständische Unternehmen und ihre Beschäftigten zu unterstützen sowie die Vermittlung und Integration von Erwerbslosen zu fördern. Entsprechend dieser Zielstellung erfolgt die Zusammenarbeit innerhalb der Entwicklungspartnerschaft in verschiedenen, inhaltlich vernetzten Arbeitsgruppen:

- zielgruppenorientierten (Ältere, Frauen, An- und Ungelernte, Migranten) und
- thematischen Arbeitsgruppen (Sensibilisierung von KMU und Qualitätssicherung von JobRotation, Weiterentwicklung des Instruments JobRotation).

Der Austausch erfolgt auf regelmäßigen Treffen. Ziel der praktischen Umsetzung von JobRotation innerhalb verschiedener Teilprojekte (diese sind bereits angelaufen und haben die erste Phase der Evaluation erreicht) ist es, verallgemeinerungsfähige Modelle von JobRotation für die am Arbeitsmarkt benachteiligten Zielgruppen zu entwickeln und zu implementieren. Die Ergebnisse der zielgruppenorientierten Arbeitsgruppen fließen in die Umsetzung dieser Projekte ein.

In den beiden thematischen Arbeitsgruppen „Sensibilisierung von KMU und Qualitätssicherung von JobRotation“ sowie „Weiterentwicklung des Instruments JobRotation“ erfolgt die Entwicklung neuer Anwendungen von JobRotation im aktuellen gesellschaftlichen Kontext sowie die Erstellung von Arbeitsmaterialien für die Umsetzung in der Praxis.

Im Vordergrund stehen dabei die Sensibilisierung der KMU für die Akzeptanz von Weiterbildung als Wettbewerbsfaktor.

Ein Beispiel für die Aktualität der Arbeit von JobRotation:

In einem Projekt in Sachsen werden mit Hilfe von JobRotation für die Zielgruppe der Frauen Aufstiegsmöglichkeiten durch gezielte Qualifikation geschaffen. Gleichzeitig wird 25

Langzeitarbeitslosen die Chance geboten, nach ihrer Stellvertretungszeit bis Dezember 2003 in ein festes Anstellungsverhältnis übernommen zu werden. Dieses Projekt des Partners BSB European Contacts, das unter dem Namen „FUTURA I“ gemeinsam mit dem örtlichen Arbeitsamt und dem Institut für Weiterbildung und Umschulung in Zwickau (IWU) realisiert wird, ist bereits in seiner frühen Durchführungsphase so erfolgreich, dass der Beginn des Anschlussprojektes „FUTURA II“ durch das Arbeitsamt Zwickau für den 03.11.2003 genehmigt wurde.

Im Juli 2003 endete in Westmecklenburg ein von der Agentur der Wirtschaft (ADW) und der Multimedia-Agentur MVweb konzipierter Weiterbildungskurs zur Online-Assistentin. In dem Projekt übernahmen zwölf zuvor erwerbslose Personen die Arbeit der Weiterbildungsteilnehmenden im Unternehmen für die Dauer von sechs Monaten. Mit Erfolg: „Acht von zwölf Ersatzleuten haben reale Chancen auf eine Weiterbeschäftigung“, erklärte ADW-Bildungsexpertin Heidemarie Kinzler. Durch die Weiterbildung sind in den Unternehmen neue Arbeitsgebiete und damit zusätzlicher Arbeitskräftebedarf entstanden. Das zweite Projekt startet im Frühjahr 2004 und verspricht einen vergleichbaren Erfolg.

Die Entwicklung von gemeinsamen Qualitätsstandards für die Arbeit mit JobRotation und deren Einführung bei der alltäglichen Umsetzung beschreibt dabei nur ein Ziel, das sich die Entwicklungspartnerschaft zur Förderung des Lebenslangen Lernens gesetzt hat.

In Deutschland gilt es, das Instrument zunehmend flächendeckend mit Hilfe von Regiestellen als flexibles Bindeglied zwischen aktiver Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik zu etablieren. Dafür ist es notwendig, vor allem die KMU, die Bundesanstalt für Arbeit, Politikerinnen und Politiker sowie Interessenvertreter der Wirtschaft zu sensibilisieren und durch praktische Erfolge zu überzeugen.

### Die EP „JobRotation – Neue Wege“

#### Ziele:

- Bundesweiter Ausbau der vielfältigen Möglichkeiten von JobRotation in seiner Anwendung für am Arbeitsmarkt Benachteiligte
- Inhaltliche Entwicklung von JobRotation u.a. in seiner Anwendung und Kombinationsmöglichkeit als Instrument der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik
- Förderung einer Kultur beruflicher Weiterbildung

#### Struktur:

Sektorales Netzwerk mit 19 Partnern, davon 13 operative Partner  
Evaluators: Institut für Arbeit und Wirtschaft (IAW) Universität/Arbeitsnehmerkammer Bremen

#### Koordination:

**Bundesverband JobRotation e.V.**  
Verein zur Förderung des lebenslangen Lernens

#### Was ist eigentlich...?

##### JobRotation

Weiterbildungsmodell, bei dem Unternehmen, die ihren Mitarbeiter/innen die Teilnahme an einer Qualifizierung ermöglichen, für die Zeitdauer der Qualifizierung eine/n Arbeitssuchende/n als Stellvertretung einstellen können. JobRotation ist als arbeitsmarktpolitische Maßnahme im Sozialgesetzbuch (SGB III) verankert.

#### Kontakt:

**Bundesverband JobRotation**  
Anke Gatzke  
Akazienstrasse 31  
10823 Berlin  
E-Mail: [info@jobrotation.de](mailto:info@jobrotation.de)  
Tel.: 030 252935 93  
Fax: 030 252935 94  
[www.jobrotation.de](http://www.jobrotation.de)



## Im Zentrum stehen die Teilnehmenden Neue Lernformen in der Praxis

*Frage eines Kursteilnehmers: „Ich arbeite mit Word 2002. Seit neuestem passiert Folgendes: Wenn ich einen einzigen Absatz fett machen will, werden plötzlich alle Absätze fett! Was ist da los?“*

In diesem Beispiel geht es um Lebenslanges Lernen. Das Projekt ReAL (Reintegration in den Arbeitsmarkt durch Lebenslanges Lernen) der Entwicklungspartnerschaft FAIR hat sich zur Aufgabe gemacht, die Motivation und Ausdauer für den beruflichen Wiedereinstieg durch Hinführung zum eigenständigen Lernen zu stärken.

Überschaubare Leittexte, die auf Alltagserfahrungen aufbauen und zu konkreten Lernergebnissen führen, erleichtern Menschen, die sich mit Bücherwissen schwer tun, den (Wieder-)Einstieg ins Lernen. Für weitergehende Aktivitäten bietet ein ständig aktualisiertes Lernportal Orientierung und Begleitung.

Wenn Frau X, zur Zeit als Hauswirtschaftshelferin im Zweiten Arbeitsmarkt beschäftigt, nach Fertigstellen von Tischkarten am PC stolz erklärt: „Das hätte ich nicht gedacht, dass ich das hinbringe!“, oder wenn Herr Z. nach Durcharbeiten des Leittextes „Selbsthilfe am PC“ anmerkt, dass er nun nicht mehr ständig zu seinem Systembetreuer laufen wird, dann sind die oben angesprochenen Ziele ein gutes Stück vorangebracht.

Didaktische Modelle bietet auch das Projekt A.QUA, das sich an ältere Beschäftigte in Unternehmen wendet. Lerngruppen auf unterschiedlichsten Hierarchieebenen werden bei der Durchführung eines Lern- und Praxisprojekts unterstützt. Fachkräfte entwickeln zum Beispiel ein Konzept für die Verbesserung der schichtübergreifenden Zusammenarbeit, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer sozialen Organisation durchleuchten die interne Kommunikation ihrer Einrichtung. Dabei lernen sie, Wissensdefizite aufzudecken, Informationsquellen zu

finden und zu nutzen, Wissen intern weiterzugeben und Lernfortschritte zu bilanzieren. Kurz: Sie lernen das (selbständige) Lernen. Die Sorge älterer Menschen, sich nicht mehr alles so gut merken zu können wie jüngere, wird hier überwunden.

Auf die Gruppe der Angelernten im produzierenden Gewerbe hat sich das Projekt proKom spezialisiert. „Überarbeiten Sie die Arbeitsanweisung für die Bearbeitungsreihe xy!“ – „Morgen arbeiten Sie mit dem Kollegen Z. an der Stanzmaschine.“ Angelernte stehen schon lange nicht mehr nur an einer Maschine und bedienen einen Hebel. Gefordert wird von ihnen viel mehr: Arbeitsabläufe optimieren, mit neuen Kollegen kurzfristig an wenig vertrauten Maschinen arbeiten. Dies sind nur einige Beispiele der neuen, umfangreicheren Anforderungen. Um diese bewältigen zu können, müssen auch angelernte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kontinuierlich Neues lernen und Vertrautes umlernen.

Wirksam werden Lernprozesse dann, wenn sie in ein betriebliches System zur Kompetenzentwicklung eingebunden sind. Prokom unterstützt und begleitet Betriebe daher zum Beispiel bei der Auswahl, Ausbildung und Implementierung betrieblicher Qualifizierer. Angelernte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden befähigt, Kenntnisse an Kolleginnen und Kollegen weiterzugeben – vor Ort und in ihrer Sprache: So wird kontinuierliches Lernen möglich.

Ein weiteres Beispiel für Lebenslanges Lernen in der Praxis aus der Nürnberger Entwicklungspartnerschaft FAIR ist das Teilprojekt before. Im Mittelpunkt stehen Hilfestellungen für kleine und mittlere Unternehmen zur Vorbeugung von Unternehmenskrisen. Durch eine Verbesserung der Risikowahrnehmung sollen die Erfolgsaussichten für Interventionen – insbesondere im Interesse ausgewählter Personengruppen (Geringqualifizierte, Ältere, Frauen etc.) – verbessert werden.

Die EQUAL-EP FAIR  
Förderung des Arbeitsmarktes  
mit Innovativen Regionalprojekten  
in der Region Nürnberg

### Ziele:

- Unterstützung der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten im wirtschaftlichen Wandel
- Verbesserung der Beschäftigungssituation, der Qualifikationsstruktur der Arbeitnehmer/-innen sowie die Verbesserung der Leistungsfähigkeit von Unternehmen
- Entwicklung innovativer Personal- und Organisationsentwicklungskonzepte sowie Qualifizierungskonzepte für ältere Beschäftigte und Geringqualifizierte
- Förderung der Lernform "Lebenslanges Lernen" bei Sozialhilfeempfängern mit dem Ziel, eine Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen

### Struktur:

Gesamtnetzwerk mit 17 Partnern aus den Bereichen Arbeitsmarktpolitik, Wirtschaftsförderung, Sozialpolitik und Bildung, davon vier operative Partner.

### Die Teilprojekte:

- A.QUA – Alternsgerechte Qualifizierung der bfz Bildungsforschung
- before – Betriebliche und sektorale Frühwarnsysteme ist ein Projekt der Städte Nürnberg, Fürth, Erlangen und Schwabach
- proKom – Kompetenzentwicklung und innovative Arbeitsgestaltung der ffw GmbH
- ReAL – Reintegration in den Arbeitsmarkt durch Lebenslanges Lernen der Noris-Arbeit GmbH

### Gesamtkoordination:

Anni Vogl  
Stadt Nürnberg,  
Wirtschaftsreferat  
Tel.: 0911 205558-13  
E-Mail: [anni.vogl@rk.nuernberg.de](mailto:anni.vogl@rk.nuernberg.de)  
[www.fair-equal-nuernberg.de](http://www.fair-equal-nuernberg.de)

# Lebenslanges Lernen braucht ein Unterstützungssystem

## OECD-Studie zeigt den „state of art“ in Deutschland

Im Rahmen der OECD ist die Finanzierung Lebenslangen Lernens zu einem wichtigen Thema geworden (siehe Beitrag S. 1). In Deutschland wurde hierzu vom Bundesministerium für Bildung und Forschung die Expertenkommission "Finanzierung Lebenslangen Lernens" berufen. Geteilt wird dabei die Einsicht, dass erfolgreiches Lebenslanges Lernen von der Bereitschaft des Einzelnen und von der Übernahme individueller Verantwortung für die eigene Bildungsbiographie abhängt. Daraus wird nicht selten der – verkürzte – Schluss gezogen, bei der Finanzierung Lebenslangen Lernens gehe es nahezu ausschließlich um die Frage, ob und wie die Einzelnen ihre Lernaktivitäten finanzieren können.

Umfassende Förderung Lebenslangen Lernens muss aber immer auch unter der Prämisse stehen, bildungsferne bzw. der Bildung entfremdete Bevölkerungsgruppen zu lebenslangem Lernen heranzuführen bzw. in ihr zu halten und sie in ihrem Bildungsengagement zu stärken. Aus deutscher Sicht gehören zur "Guten Praxis der Finanzierung Lebenslangen Lernens" deshalb ebenfalls - und nicht weniger wichtig – Modelle des Aufbaus und der Finanzierung einer vernetzten Angebotsstruktur von Bildung für Lebenslanges Lernen sowie entsprechende Einrichtungen zur Beratung, Unterstützung und des Coachings. Region und Betrieb kommen auf diese Weise als wichtige soziale Räume für Lebenslanges Lernen in den Blick.



Foto: EP MaGnet / Kristina Schäfer

Der Report beleuchtet in diesem breiteren Sinne den Stand der Entwicklung in Deutschland. Zunächst gibt er einen Überblick über die Orientierungen und Handlungsziele zum Lebenslangen Lernen (Kapitel 2), wie sie u.a. durch das Aktionsprogramm der Bundesregierung und das Forum Bildung explizit zum Ausdruck gebracht wurden. Die zentralen Abschnitte (Kapitel 3 und 4) portraituren

Modellansätze und "Gute Praxis" in der Region und im Betrieb.

Bei Regionen stehen vor allem jene Aktivitäten im Zentrum, die durch das Programm Lernende Regionen und das Bund-Länder-Kommissions-Programm "Lebenslanges Lernen" und weitere Förderungen, wie z.B. Lernkultur-Kompetenz-Entwicklung und Schule-Wirtschaft-Arbeitswelt angestoßen wurden. Es zeigt sich, dass die Region gewissermaßen als arbeits- und lebensweltnaher "natürlicher Aktionskreis" für Lebenslanges Lernen der Menschen immer mehr an Aufmerksamkeit gewinnt. Es bleibt aber auch der Eindruck, dass die erforderlich werden- den Koordinierungen und nachhaltigen Finanzierungs-Strategien noch unterbelichtet sind. Vielfach stehen Aktivitäten unverbunden nebeneinander, Synergien werden nicht ausreichend entfaltet. Insbesondere müsste wohl die für Lebenslanges Lernen zentrale Schnittstelle zwischen Betrieb und Region verstärkt bearbeitet werden.

Im Unterschied zu vielen anderen OECD-Ländern hat in Deutschland Aus- und Weiterbildung im Betrieb unter starkem gestaltenden Einfluss der Sozialpartner eine lange Tradition, an die für die Konstruktion eines Systems Lebenslangen Lernens angeschlossen werden muss. Aus einer breiten und vielgestaltigen Landschaft von Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen zur Weiterbildung im Betrieb greift der Report einige "Klassiker", aber auch neuere heraus, die explizit das weiterlernende Individuum mit eigener Bildungsverantwortung und darauf bezogene Finanzierungsregeln und Unterstützungsstrukturen ins Zentrum setzen.

Kurzportraits finden sich z.B.

- zu den Regelungen im Gerüstbaugewerbe und in der Land- und Forstwirtschaft,
- zur "klassischen" richtungweisenden Vereinbarung bei der Shell AG,
- zur Qualifizierung im VW-Projekt "5000x5000".

Der jüngst abgeschlossene Qualifizierungs-Tarifvertrag in der Metallindustrie von Baden-Württemberg (und seine beispielhafte Umsetzung in der Betriebsvereinbarung von DaimlerCrysler) wird besonders hervorgehoben, weil mit dem dort verankerten Recht jeder einzelne Beschäftigte, die eigenen Bildungsbedürfnisse in einen Aushandlungsprozess einzubringen, gewissermaßen

## Lebenslanges Lernen

Deutschland ist in Bewegung

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) unterstützt mit verschiedenen Programmen und Aktivitäten die Umsetzung von Lebenslangem Lernen:

- 1) **Gemeinschaftsinitiative EQUAL**
  - EQUAL setzt Innovationen im Themenfeld "Förderung des Lebenslangen Lernens und einer integrationsfördernden Arbeitsgestaltung" um.
  - Im Thematischen Netzwerk "Lebenslanges Lernen" entwickeln zwei Arbeitsgruppen neue Strategien in den Bereichen "Lebenslanges Lernen aus Sicht von KMU" und "Lebenslanges Lernen aus der Perspektive von Individuen".
- 2) **Job AQTIV-Gesetz**
  - Mit den Schlüsselbegriffen: Aktivieren, Qualifizieren, Trainieren, Investieren und Vermitteln steht das Job AQTIV-Gesetz für die Reform der Arbeitsförderung (SGB III).
  - Unter dem Motto "fördern und fordern" setzt das neue Vermittlungskonzept auf die aktive Mitwirkung der Arbeitslosen. Weiterbildung und Lebenslanges Lernen ist ein Teil dieses Konzepts.

## Deutschland ist in Bewegung ...

### 3) Hartz-Gesetze

Mit Hartz 1 soll die Weiterbildung neu ausgerichtet werden. Mit der Ausgabe von Bildungsgutscheinen sollen sich Arbeitssuchende die Anbieter der Weiterbildung frei aussuchen können. Dadurch wird der Wettbewerb zwischen den Bildungsträgern verstärkt.

### 4) Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)

INQA wird von Sozialpartnern, Sozialversicherungsträgern, Ländern, Bund und Unternehmen getragen. Schwerpunkt der Initiative bilden zahlreiche Praxisprojekte und deren Verbreitung und Vernetzung. In ihrem Rahmen haben sich bereits zwei Initiativkreise – "Lebenslanges Lernen" und "Neue Qualität der Büroarbeit" – gebildet.

### 5) KURS – Datenbank für Aus- und Weiterbildung der Bundesanstalt für Arbeit

- KURS ist die führende Datenbank für Aus- und Weiterbildung der Bundesanstalt für Arbeit in Deutschland.
- Mit fast 600 000 Veranstaltungen von ca. 20 000 Einrichtungen ist sie die größte ihrer Art.
- Sie informiert über berufliche Bildungsmöglichkeiten – vom Überblick über den Bildungsmarkt bis zu Detailinformationen der einzelnen Veranstaltung.

eine "neue Epoche" von persönlicher Bildungsverantwortung im Betrieb beginnt. Staatliche Förderprogramme, die auf den Sozialraum Betrieb zielen, wie etwa die Modellversuche zur beruflichen Aus- und Weiterbildung und das Förderprogramm Innovative Arbeitsgestaltung, ermöglichen in diesem Feld Weiterentwicklungen.



Foto: EP Offensive Ältere/Foto Ruppert, Köln

Gerade unter dem von der Gemeinschaftsinitiative EQUAL besonders betonten Gesichtspunkt der sozialen Integration von am Arbeitsmarkt Benachteiligten wäre es wichtig, die in EQUAL entwickelten Modelle zum Lebenslangen Lernen zukünftig in die Studie miteinzubeziehen.

Die Bestandsaufnahme aus der "Werkstatt Lebenslanges Lernen" macht deutlich, dass Deutschland noch nicht über ein praktikables Konzept individualisierter Finanzierung Lebenslangen Lernens verfügt – das, vor dem Hintergrund vieler Vorüberlegungen, bei der "Finanzierungskommission" in Arbeit ist. Dennoch werden bereits seit längerer Zeit mit einem erheblichen Ressourcenaufwand die verschiedenen "Säulen" eines umfassenderen Systems Lebenslangen Lernens konstru-

iert. Gerade wenn in die Regionen geblickt wird, sieht man, dass Bildungsangebots- und Unterstützungsnetzwerke im Entstehen begriffen sind, auf die lernende Individuen zu einem bestimmten Zeitpunkt ihrer Bildungsbiographie zurückgreifen können. Horizontale Vernetzung entsteht also, wenngleich sie, etwa an der Schnittstelle zwischen Betrieb und Region, noch defizitär ist.

Größere Schwierigkeiten macht es, die Bildungsangebote und Unterstützungsstruktur entlang der Bildungsbiographien zu konstruieren. Deshalb wird im Report zum Schluss festgestellt: "Zugangschancen, Zielgruppenorientierung, Verlässlichkeit, Förderung im Bildungsnetz wie im Unterstützungssystem werden wesentlich davon abhängen, ob eine biographieorientierte Vernetzung der entsprechenden Einrichtungen und Dienste diese dazu befähigt, alle ihre Aktivitäten unter die Prämisse der Förderung eigenverantwortlicher Gestaltung von Bildungsbiographien zu stellen. Hier liegen weitere große Zukunftsaufgaben, deren Bewältigung finanzieller Förderung bedarf."

Die Studie „Lebenslanges Lernen in Deutschland – Finanzierung und Innovation. Kompetenzentwicklung, Bildungsnetze, Unterstützungsstrukturen“ (Autor: Dr. Wilfried Kruse) ist zu beziehen unter: [books@bmbf.bund.de](mailto:books@bmbf.bund.de).

**Autor:**

**Wilfried Kruse**  
Sozialforschungsstelle Dortmund

## Es gilt, eine neue Lernkultur zu entwickeln

### Arbeitsgruppe Lebenslanges Lernen auf dem ESF-Kongress in Berlin

Die gegenwärtige Förderperiode (2000 bis 2006) des Europäischen Sozialfonds (ESF) ist zur Hälfte abgelaufen. Aus diesem Anlass lud das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit zusammen mit der Europäischen Kommission am 10. und 11. November 2003 in Berlin zu einem Kongress zum Thema "Der Europäische Sozialfonds - Zwischenbilanz und Ausblick" ein. Mehr als 440 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Bund und Ländern tauschten Erfahrungen aus und diskutierten in 13 Arbeitsgruppen zu den jeweiligen ESF-Politikfeldern über die bisher erzielten beschäftigungspolitischen Ergebnisse der ESF-Programme und -Projekte.

In der Arbeitsgruppe zum Politikfeld „Allgemeine und berufliche Bildung, Lebenslanges Lernen“, das sich vor allem durch Maßnahmen auszeichnet, die der Weiterentwicklung des Bildungssystems und der Verbesserung der Qualität der beruflichen Bildung dienen, zeigten die Resultate der Evaluierung, dass 30% aller analysierten Maßnahmen als innovativ zu bezeichnen sind. Es wurde jedoch herausgestellt, dass dem Thema Lebenslanges Lernen noch zu wenig Bedeutung beigemessen wird, obwohl der schnelle technologische Fortschritt eine regelmäßige Erneuerung des einmal erworbenen Wissensstands und der Fähigkeiten erforderlich macht. Studien wie z.B. die PISA- und die OECD-Studie belegen, dass Deutschland nicht zuletzt deshalb im Bildungsbereich Nachholbedarf hat, weil (im OECD-Vergleich) insgesamt zu wenig finanzielle Mittel für Bildung aufgewendet werden.

Es ist erwiesen, dass Ausgaben für Bildung und Qualifikation positiv mit Wachstum und Beschäftigung korrelieren und die Erwerbsquote mit steigendem Bildungsniveau zunimmt. Bildung und Qualifikation reduzieren also die Gefahr, (langzeit)arbeitslos zu werden. Dies gilt auch für ältere Personen, was vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung in Deutschland eine wachsende Bedeutung erlangt.

In diesem Zusammenhang erwähnenswert: Weiterbildung erfolgt bislang in zu geringem Maße für ältere Arbeitnehmer, Frauen, un- und angelernte Arbeitskräfte und Menschen



EQUAL auf dem ESF-Kongress: Rodin Knapp und Edeltraut Letschert von der Nationalen Koordinierungsstelle EQUAL

mit Behinderungen. Deshalb wurde angeregt, besonderes Augenmerk auf die Integration benachteiligter Zielgruppen in die Weiterbildung zu richten. Hier setzt EQUAL mit innovativen Modellprojekten an. Ferner sollten die Zielgruppen erweitert werden und z.B. auch Kinder mit einbeziehen, da Lebenslanges Lernen bereits im Vorschulalter beginnt. Es gilt, Lebenslanges Lernen auf allen Ebenen des Bildungssystems zu implementieren und eine Lernkultur zu entwickeln. Dies könnte auch Effekte auf die hohe Schul- und Ausbildungsabbrecherzahl erbringen.

Diskutiert wurde zudem das bestehende Lernangebot, das in Umfang, Tiefe und Vielfalt an die Nachfrage angepasst werden muss. Außerdem wurde eine Zertifizierung von Projektträgern und Weiterbildungsmaßnahmen unter Qualitätsgesichtspunkten auf Länderebene empfohlen.

Praktische Beispiele lieferten das Projekt „Lernende Regionen“ (siehe S. 10) sowie die Programme "Lebenslanges Lernen" der Bundesländer-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung und „Schule-Wirtschaft-Arbeitsleben“.

Ob mit Netzwerkarbeit, Einrichtung von so genannten „Lernläden“ oder Zertifizierung von Bildungsinstituten – in einem Punkt sind sich alle einig: Zur Umsetzung des Lebenslangen Lernens bedarf es auch in Zukunft erheblicher finanzieller Mittel.

## Lebenslanges Lernen

Deutschland ist in Bewegung ...

### 6) Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz

Das Leistungsgesetz wurde geschaffen, um Teilnehmer/innen an Maßnahmen der beruflichen Fortbildung durch finanzielle Unterstützung abzusichern.

### 7) Ideenwettbewerb LERNET

- Der Ideenwettbewerb LERNET – Netzwerk basiertes Lernen im Mittelstand und öffentlichen Verwaltungen – dient der Entwicklung und Erprobung von netzbasiertem Lernen in kleinen und mittleren Unternehmen sowie in öffentlichen Verwaltungen.
- Durch LERNET sollen Best-Practice-Beispiele gefördert werden, die zur Entwicklung und Verbreitung neuer Formen der Weiterbildung beitragen und Nachahmungseffekte auslösen.

# Lernende Regionen

## Impulse zur Weiterentwicklung des Bildungssystems

Das Programm "Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken" des Bundesministeriums für Bildung und Forschung soll Impulse zur Weiterentwicklung des Bildungssystems im Sinne des lebenslangen Lernens geben. Gefördert wird der Aufbau regionaler Netzwerke, in denen Akteure über unterschiedliche Bildungsbereiche hinweg zusammenarbeiten. Angesprochen sind u.a.:

- allgemeinbildende und berufsorientierte Schulen
- Volkshochschulen und andere weiterführende Bildungsanbieter
- Unternehmen
- Arbeitsämter
- Wirtschaftsförderungen
- Kammern
- Kommunen
- Sozialpartner
- soziokulturelle Einrichtungen und Agenda 21 Projekte
- Lehrende und Lernende

Ziel ist die Entwicklung einer regionalen Lernkultur, die Austausch und Zusammenarbeit aller Akteure begünstigt, den Zugang und die Übergänge erleichtert und zu einer größeren Bildungsbeteiligung führt. Das lebenslange Lernen gewinnt so eine regionale Ausprägung und wird maßgeschneidert

auf das jeweilige Arbeits- und Lebensumfeld der Bürgerinnen und Bürger.

Gegenwärtig werden vom Bund – in Absprache mit den Ländern – 72 regionale Netzwerke in zwei Wellen gefördert. Nach einer einjährigen Planungsphase, die zur Konkretisierung und Ausgestaltung der nach dem bottom-up-Prinzip entwickelten Ideen und Ansätze diente, sind mittlerweile alle Lernenden Regionen in der bis zu vier Jahre dauernden Durchführungsphase. Bis 2007 stehen für das Programm insgesamt voraussichtlich rund 118 Mio. Euro zur Verfügung, 51 Mio. Euro stammen dabei aus dem Europäischen Sozialfonds. Die Netzwerke selbst bringen während der Durchführungsphase einen wachsenden Anteil an Eigen- und Drittmitteln ein.

In den Netzwerken werden modellhafte, innovative Projekte entwickelt, bei denen stets die bildungsbereichsübergreifende Zusammenarbeit im Mittelpunkt steht. Beispiele sind:

- Angebote zur individuellen Bildungsberatung in Lernläden oder durch eine regionale Bildungshotline,
- der Aufbau neuer, mobiler Lernorte und Lernstützpunkte, insbesondere für den ländlichen Raum,
- Maßnahmen zur Anerkennung informellen Lernens, z.B. Kompetenzbeurteilung in einem „Self-Assessment Center“ oder der Aufbau einer „Generationenwerkstatt“,
- Projekte zum Übergang von der Schule in den Beruf, z.B. zur Sicherung der langfristigen Lern- und Berufsperspektive der Jugendlichen in ihrer Region oder zur Gewinnung von jungen Menschen für das Handwerk,
- Maßnahmen für Frauen, die nach einer Elternzeit wieder in das Arbeitsleben zurückkehren wollen.

Zentrale Handlungsfelder, in denen Innovationen erarbeitet und umgesetzt werden, sind u.a. Netzwerkmanagement, Bildungsmarketing, Bildungsberatung, Bildung in KMU, Qualitätsentwicklung und Neue Lernarrangements. Die ESF-Themen Beschäftigungsfähigkeit, Gender Mainstreaming und Umweltschutz bilden dabei die Grundlage für die Aktivitäten.

Weitere Informationen und eine Übersicht über alle Lernende Regionen finden sich unter: [www.lernende-regionen.info](http://www.lernende-regionen.info)



### Kontakt:

Projektträger des Bundesministeriums für Bildung und Forschung  
im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V.  
Bildungsforschung  
Postfach 24 01 07  
53154 Bonn  
Tel.: 0228 3821 318  
Fax: 0228 3821 323

## Auch beim E-Learning entscheidet Qualität Anwenderorientierung und Lernkultur sind wesentliche Erfolgsfaktoren

"IuK-Technologien" ist eines von 14 Thematischen Netzwerken, die als Basis des Mainstreaming-Prozesses in der Gemeinschaftsinitiative EQUAL dienen. Aufgabe ist u.a. die Aufbereitung von Projektergebnissen und ihre Verbreitung in der Praxis. Auch im Bereich der IuK-Technologien ist Lebenslanges Lernen ein zentrales Thema. Am 18. und 19. September tagte das Netzwerk auf Einladung der Entwicklungspartnerschaft "ICC-Bridge to the Market" in der Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e.V. (KWB) in Hamburg.

In seiner Begrüßungsrede betonte Hans Nauber, Leiter der Abteilung Arbeitsmarktpolitik der Hamburger Behörde für Wirtschaft und Arbeit, dass gerade in KMU die Bereitschaft zur Investition in die Qualifizierung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gering sei. Er wies insbesondere auf die herausragende Bedeutung des Umgangs mit IuK-Technologien für die Beschäftigten hin.



Hayo Werner, Leiter des "nordmedia Kompetenzzentrums eLearning Niedersachsen", nahm Stellung zu Einsatzmöglichkeiten von E-Learning in KMU. Aus Sicht der Personalverantwortlichen sei E-Learning in erster Linie aus Kostengründen interessant. "Wegen der Einsparmöglichkeiten und der höheren Flexibilität gegenüber traditionellen Angeboten entschließen sich Unternehmen zum Einsatz von E-Learning als Ergänzung zum Präsenzunterricht im Klassenraum", erläutert Werner die Ergebnisse einer Erhebung der Dekra-Akademie. Letztlich komme es immer auf die Akzeptanz beim Anwender an, der vor allen Dingen an einem persönlichen Austausch mit den anderen Lernenden interessiert sei. Durch Betreuung und nicht zuletzt techni-



Hans Nauber (re.), Teilnehmer des Netzwerktreffens „IuK-Technologien“

sche Unterstützung müsse die Möglichkeit zum kooperativen Lernen gegeben werden. "Einige E-Learning-Projekte sind wegen der fehlenden "Lernkultur" im Unternehmen gescheitert", so Werner, "sie ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor."

Die Autorin der E-Learning-Studie "Widerständiges Lernen im Web – virtuell selbstbestimmt?", Dr. Anke Grotlüschen, präsentierte im Anschluss ihre Erfahrungen aus der Beobachtung von Lernenden. Erfolgreiches Lernen erfordere, dass die/der Lernende eine Chance sehe, durch die Erreichung eines konkreten Lernzieles ein für sie/ihn akutes Problem zu überwinden. Sie beobachtet, dass Nutzerinnen und Nutzer von E-Learning bestrebt seien, sich innerhalb eines Moduls von vorne nach hinten durchzuarbeiten. Dadurch bleibt oftmals der große Vorteil der Flexibilität ungenutzt. Grotlüschen hob zudem die Verantwortung der Telecoaches hervor, die Lernenden vorab präzise über die Inhalte des Moduls zu unterrichten.

Ein weiterer Referent des Netzwerktreffens war Michael Kendzia vom Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH (INBAS) in Offenbach. Er berichtete über das Projekt "Internetkompetenz für benachteiligte Jugendliche" und unterstrich die Bedeutung der Motivation für das erfolgreiche Lernen. Er bestätigte die Einschätzung von Frau Grotlüschen, dass gerade in "Pflichtveranstaltungen" dem Telecoach eine überraschende Verantwortung zukäme. Seine Aufgabe sei es, ein Gruppengefühl zu erzeugen. Dies gelte nicht nur bei Aus- und Weiterbildungsangeboten für Jugendliche, sondern auch in der beruflichen Erwachsenenbildung.

Weiterer Motivationsfaktor gerade für die Vermittlung von Kompetenzen im Umgang mit modernen Technologien seien handlungs- und produktorientierte Lernarrangements. "Am Ende haben die Jugendlichen ein eigenes E-Learning-Modul, eine Präsentation oder einen Film selbständig erstellt", erläuterte Kendzia seine Strategie, "dies hat die Gruppen zusammengeschweißt. Das eigentliche Lernziel, Medienkompetenzen zu erlangen, wurde quasi nebenbei erreicht."

Lebenslanges Lernen ist nicht nur Thema des entsprechenden Thematischen Netzwerks „Lebenslanges Lernen“, sondern auch Inhalt anderer Netzwerke wie beispielsweise des Thematischen Netzwerks „IuK-Technologien“.

#### Kontakt:

ICC-Bridge to the Market  
Susanne Sabisch-Schellhas  
KWB Koordinierungsstelle  
Weiterbildung und  
Beschäftigung e.V.  
Kapstadtring 10  
22297 Hamburg  
Tel.: 040 6378 55 60  
Fax: 040 6378 55 99  
www.icc-d.de

**Struktur:**

Die EP wird von fünf operationellen Partner und weiteren strategischen Partner getragen, die die Projektziele mit Sachkompetenz unterstützen: Öffentliche Verwaltung (u.a. Stadt Freiburg), Interessensvertretungen der Zielgruppen und Betriebe.

**Zielgruppen:**

- (Allein-)Erziehende, die kommunale Unterstützung erhalten
- Betriebe sowie Menschen in Erziehungsverantwortung
- Berater/innen von kommunalen und freien Trägern

**Teilprojekte:**

- Infokiosk als Internetportal mit exemplarischer Aufbereitung zu Lebenslagen
- BeVT: Beratungsangebote mit längerfristigen Perspektiven mit dem Ziel des Trainings, der Tätigkeit und Vermittlung
- Open Learning Center zur Förderung individuellen, selbstverantwortlichen EDV-Lernens zu flexiblen Themen und Zeiten
- Beratung für Beratende: Einbeziehung neuer Forschungsergebnisse zu Lebensplanung und -führung in Beratung (Allein-)Erziehender
- Job-Innovation: Umsetzung von flexiblen Arbeits(zeit)modellen
- Evaluation: Begleitung und Transfer

# Selbständig lernen, aber nicht allein

## Offenes Selbst LernCentrum in Freiburg bietet flexible Weiterbildungsangebote



**F**rau G. arbeitet in Teilzeit als Sachbearbeiterin. Sie hat zwei Kinder im grundschulpflichtigen Alter. Zunehmend wird in der Firma auf Kundenfreundlichkeit Wert gelegt. Frau G. bekommt die Aufgabe, regelmäßig Serienbriefe und personalisierte Mailings an die Kunden zu senden. Sie hat sich ihre EDV-Kenntnisse in einem Textverarbeitungsprogramm autodidaktisch angeeignet, stößt aber bei dieser Aufgabenstellung an ihre Grenzen.

Frau M. ist ausgebildete Bürokauffrau. Sie hat lange Zeit nicht mehr gearbeitet, denn ihr fünfjähriger Sohn, den sie allein erzieht, leidet unter einer chronischen Krankheit. Sie verfügt über EDV-Grundkenntnisse, jedoch ist durch die familiäre Beanspruchung und die lange berufliche Auszeit dringend eine Auffrischung sowie eine Stärkung ihrer Lernkompetenzen notwendig.

eines Trainingscenters für den Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie und unterstützt die Idee des Lebenslangen Lernens.

Die Elemente des OLC sind zunächst die individuelle Lernberatung und die Feststellung vorhandener Kenntnisse. Darauf aufbauend erfolgt die Lernzielplanung, einhergehend mit einer genauen Lernplanung (Materialien und Workshop-Kurse). Mit dem Erwerb von Punktekarten können die Teilnehmenden auswählen, wann sie ins OLC kommen. Zentrales Merkmal ist die Begleitung und Unterstützung des gesamten Lernprozesses. Möglichkeiten, das erarbeitete Wissen zu vertiefen, gibt es jederzeit.

Das OLC ist mit seiner Materialvielfalt und seinen Workshopangeboten die ideale Ergänzung zu bewährten Kurskonzepten. Im Bereich Internet und Officeprogramme vermitteln kurze Workshops Kenntnisse, die im OLC mit kleinen Projektaufgaben, Übungsmaterial oder Selbstlernprogrammen vertieft werden können. Aber auch aus den Kursen heraus entsteht oft das Bedürfnis, das eine oder andere praktisch umzusetzen oder zu transferieren. Natürlich hat ein hoher Prozentsatz der Teilnehmenden den eigenen Rechner zu Hause, jedoch ist das Lernen anhand einer individuellen Lernplanung in einer anregenden kommunikativen Atmosphäre, die Unterstützung von anderen Teilnehmenden oder der Dozentin ein wesentlicher Pluspunkt des Konzeptes: Selbst lernen, aber nicht allein!

An diesen spezifischen Lebens- und Lernsituationen der beiden Frauen muss ein Fortbildungskonzept anknüpfen, das den unterschiedlichen Wissensstand der Teilnehmenden und ihr individuelles Lerntempo berücksichtigt. Mit dem Offenen Selbst LernCentrum (OLC) wird für unterschiedliche Zielgruppen ein Lernkonzept mit dem Fokus der Vereinbarkeit von Familie und Beruf realisiert, das selbstgesteuertes, individualisiertes Lernen ermöglicht. Das Modell verwirklicht die Idee

**Kontakt:**

**Offenes Selbst LernCentrum  
Angelika Rosenstein-Krieger  
FWZ, Frau und Technik e. V.  
Günterstalstr. 17  
79102 Freiburg  
Tel: 0761 28 85 92  
Fax: 0761 28 85 02  
E-Mail: rosenstein@fwz-freiburg.de  
www.sprungbrett.info**

**IMPRESSUM**

Herausgeber:  
Bundesministerium  
für Wirtschaft und Arbeit  
Nationale Koordinierungsstelle EQUAL  
Villemombler Str. 76  
53123 Bonn  
www.equal-de.de

Layout:  
J·G & Partner, Agentur für Gestaltung,  
Baden-Baden

Druck:  
JVA Druck+Medien, Geldern  
Auflage: 6.500

Gefördert durch das  
Bundesministerium  
für Wirtschaft und Arbeit  
aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds