pedocs
Open Access Erziehungswissenschaften

DIPF

Lebenslanges Lernen. Programmbeschreibung und Darstellung der Länderprojekte

Bonn : BLK 2001, 49 S. - (Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung; 88)

Empfohlene Zitierung/ Suggested Citation:
Lebenslanges Lernen. Programmbeschreibung und Darstellung der Länderprojekte. Bonn : BLK 2001, 49 S. - (Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung; 88) - URN: urn:nbn:de:0111-opus-1903

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.
This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

pedocs
Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF)
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

BLK
Bund-Länder-Kommission
für Bildungsplanung und Forschungsförderung

Heft 88

Lebenslanges Lernen

Programmbeschreibung und Darstellung der Länderprojekte

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE)

Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung

Mit den "Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung" veröffentlicht die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) Unterlagen zur Situation und Planung in bestimmten Bereichen des Bildungswesens und der gemeinsamen Forschungsförderung. Die Veröffentlichungen dienen insbesondere der Information der verantwortlichen Stellen und der fachlich interessierten Öffentlichkeit. Nachdruck und Verwendung in elektronischen Systemen – auch auszugsweise – nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung der Geschäftsstelle der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) Bonn, E-Mail: presse@blk-bonn.de.

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) - Geschäftsstelle -
Hermann-Ehlers-Str. 10, 53113 Bonn, Telefon: (0228) 5402-0, Telefax: (0228) 5402-150
e-mail: blk@blk-bonn.de, internet: www.blk-bonn.de

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK)
- Geschäftsstelle -
Hermann-Ehlers-Str. 10, 53113 Bonn

Telefon: (0228) 5402-0
Telefax: (0228) 5402-150
E-mail: blk@blk-bonn.de
Internet: www.blk-bonn.de

G:\Home\SIMON\TEXTE\Hefte 2000\HEFT88.doc

ISBN 3-934850-11-1

2001

Inhaltsverzeichnis

I. Das BLK-Modellversuchsprogramm „Lebenslanges Lernen“ 3

II. Programmbeschreibung 4

Vorwort zur Programmbeschreibung 4

1. Ausgangslage 5

1.1 Konsequenzen des Strukturwandels in Gesellschaft und Wirtschaft für lebenslanges Lernen 5

1.2 Stellenwert von Bildung 7

1.3 Ziele einer auf lebenslangen Lernens ausgerichteten Bildungsreform 7

2. Übergeordnete Leitgedanken 8

2.1 Eigenverantwortung und Selbststeuerung der Lernenden 8

2.2 Kooperation zur Entwicklung strategischer Ansatzpunkte lebenslangen Lernens 11

2.2.1 Vernetzung von Angebot und Nachfrage 11

2.2.2 Verzahnung der Bildungsbereiche 13

2.2.3 Verknüpfung mit anderen Lebensbereichen 14

3. Programmlinien 15

3.1 Notwendigkeit einer neuen Lernkultur 15

3.2 Erprobung innovativer Angebote und Methoden des lebenslangen Lernens (Programmlinie 1) 17

3.3 Stärkung der Motivation und Nachfrage nach lebenslangem Lernen sowie Förderung der individuellen Voraussetzungen (Programmlinie 2) 18

3.4 Umsetzung des lebenslangen Lernens – Verbesserung der Rahmenbedingungen (Programmlinie 3) 20

4. Leitvorstellungen für Projektanträge 21

III. Wissenschaftliche Begleitung 22

IV. Beteiligte Länder und ihre Vorhaben 25

V. Kurzdarstellungen der Projekte 34

I. Das BLK-Modellversuchsprogramm “Lebenslanges Lernen”

Die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung hat am 24./25. August 1999 das BLK-Modellversuchsprogramm „Lebenslanges Lernen“ auf der Grundlage der im folgenden dargelegten Programmbeschreibung beschlossen. Ziel des Modellversuchsprogramms ist es, neue Formen der bildungsbereichsübergreifenden Kooperation in und zwischen allen Ländern zur Förderung lebensbegleitenden Lernens zu initiieren. Durch innovative Projekte sollen vor allem die Eigenverantwortung und Selbststeuerung der Lernenden gestärkt und die Zusammenarbeit von Bildungsanbietern und Bildungsnachfragern verbessert werden. Dadurch soll ein Wandel in der Lernkultur herbeigeführt und der nötige Prozess der Neuorientierung unseres Bildungssystems unterstützt werden.

Das Programm wurde im April 2000 mit zunächst 14 Projekten gestartet, seit Oktober 2000 werden 9 weitere Projekte gefördert. Die Laufzeit des Programms beträgt 5 Jahre. Seitens des Bundes (BMBF) und der Länder werden jeweils 2,5 Mio. DM pro Jahr für Projekte, die Programmbetreuung und wissenschaftliche Begleitung bereitgestellt. Gefördert werden innovative Projekte in allen Ländern. Ausgehend von den Leitgedanken Eigenverantwortung und Selbststeuerung sowie Kooperation sind die einzelnen Projekte bei der Umsetzung vor allem auf eine Förderung und Stärkung der Nachfrage, die Schaffung günstiger Rahmenbedingungen für lebenslanges Lernen und eine Verbesserung der Angebotsstrukturen ausgerichtet.

Für die Programmsteuerung sowie die Auswahl der Projekte wurde ein Lenkungsausschuss eingerichtet, in dem das Bundesministerium für Bildung und Forschung und alle Länder vertreten sind. Das Land Rheinland-Pfalz hat die Programmkoordination übernommen, verantwortlich ist Ministerialdirigent Dr. Peter Krug. Gefördert werden Projekte, die über die Länder eingereicht wurden. Antragsteller sind Bildungsträger aus allen Bildungsbereichen.

Das Programm wird vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE), Frankfurt, als Programmträger administrativ betreut, verantwortlich für die Projektberatung und Mittelverwaltung ist Dr. Heino Apel. Die programmbezogene, überregionale wissenschaftliche Begleitung erfolgt durch ein Wissenschaftlerteam, dem Prof. Dr. Walter Dürr (Freie Universität Berlin), Prof. Dr. Walter Heinz (Universität Bremen), Prof. Dr. Reinhold S. Jäger (Universität Koblenz-Landau), Prof. Dr. Jörg Knoll (Universität Leipzig) und Prof. Dr. Ortfried Schäffter (Humboldt-Universität zu Berlin) angehören. Professor Jäger hat die Koordination der wissenschaftlichen Begleitung übernommen.

Mit Hilfe der für das Modellversuchsprogramm eingeworbenen zusätzlichen Kofinanzierungsmittel aus dem Europäischen Sozialfonds werden ab 2001 weitere inhaltliche Schwerpunkte gesetzt und Projekte gefördert werden können.

II. Programmbeschreibung

Vorwort zur Programmbeschreibung

Diese Programmbeschreibung wurde auf der Grundlage der Programmskizze vom 30.3.1998, des Gutachtens von Prof. Dr. F. Achtenhagen und Prof. Dr. W. Lempert: Entwicklung eines Programmkonzeptes "Lebenslanges Lernen", Göttingen-Berlin, 28. Februar 1999, ergänzender Expertisen von Prof. Dr. G. Dohmen, Prof. Dr. W. Dürr und Prof. Dr. W. Gieseke vom Juni 1999 sowie der Diskussionen im Lenkungsausschuss unter Einbeziehung der aktuellen bildungspolitischen Diskussionen erstellt.

"Lebenslanges lernen für alle" beinhaltet zwei wesentliche Kernbotschaften, die als Leitgedanken in den Länderprojekten im Rahmen des BLK-Modellversuchsprogramms "Lebenslanges Lernen" zum Tragen kommen sollen:

1. Ein primär auf die Bildungsinhalte und Vermittlungsformen ausgerichteter Bestandteil des Konzeptes besteht darin, das Lernen selbst sowie die Bildungsbereitschaft und -partizipation aller Menschen zu fördern. Hierfür ist die Stärkung von Eigenverantwortung und Autonomie sowie die Förderung selbstgesteuerter, auch informeller Lernaktivitäten, zentrale Voraussetzung (siehe Kapitel 2.1).

2. Ein strategisch-instrumenteller Ansatzpunkt liegt in der partnerschaftlichen Zusammenarbeit, Kooperation bzw. der Entwicklung von Netzwerken und dem Aufbau von Lernzentren, die von den Lerninteressenten selbständig genutzt werden können (siehe Kapitel 2.2).

Diese beiden Leitgedanken werden im BLK-Programm zur Förderung einer neuen Lernkultur mit zusätzlichen Handlungsfeldern verknüpft (siehe Programmlinien in Kapitel 3). Es handelt sich um:

- die Erprobung innovativer Angebote und Methoden des lebenslangen Lernens,
- die Stärkung der Motivation und Nachfrage nach lebenslangem Lernen sowie Förderung der individuellen Voraussetzungen und
- die Umsetzung des lebenslangen Lernens durch Verbesserung der Rahmenbedingungen.

1. Ausgangslage

1.1 Konsequenzen des Strukturwandels in Gesellschaft und Wirtschaft für lebenslanges Lernen

Bildung zielt darauf, Jugendliche und Erwachsene zur Übernahme von Verantwortung im persönlichen und gesellschaftlichen Leben, in Arbeit und Beruf, in Kultur und Politik zu befähigen. Sie soll es ihnen ermöglichen, sich auch auf neue Herausforderungen, insbesondere auch auf den Strukturwandel in Gesellschaft und Wirtschaft, besser vorzubereiten (siehe Arbeitsprogramm "Forum Bildung").

Wirtschaft und Gesellschaft befinden sich in einem permanenten, beschleunigten Strukturwandel. Die Globalisierung von Produkten und Märkten und die Internationalisierung vieler Lebensbereiche gehen einher mit einer Ausweitung der weltweiten Kommunikation und der Erhöhung der Mobilität, welche durch die Entwicklung neuer Technologien ermöglicht und gefördert werden. Diese Wandlungsprozesse beziehen sich nicht nur auf den Bereich der Berufstätigkeit, sondern auf alle Lebensbereiche. Sie haben einen immer größer werdenden Bedarf an Qualifikationen und Kompetenzen des Einzelnen zur Folge. Zu den wichtigsten Wandlungen und ihren Folgen zählen:

- Die sich rasch wandelnden Anforderungen im persönlichen und gesellschaftlichen Leben erhöhen den Bedarf an umfassendem Orientierungswissen sowie personellen, interkulturellen und sozialen Kompetenzen, wie z.B. Kommunikations-, Konflikt- und Teamfähigkeit, Handlungskompetenz.

- Die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien stellen nicht nur einen Strukturwandel in der Arbeitswelt, sondern in allen Lebensbereichen dar. Sie müssen daher auch als Gegenstand betrachtet werden, mit dem das Bildungswesen sich zunehmend auseinandersetzen muss. So müssen nicht nur Fragen der Medienkompetenz, sondern auch der Bedeutung von Technik und Innovation im Zusammenspiel mit Qualifikationsprozessen geklärt werden.

- Der zunehmende Anteil älterer Menschen an der Gesamtbevölkerung erfordert einen Ausbau der Weiterbildungsangebote nicht nur während des Erwerbslebens, sondern auch nach Ende der Erwerbstätigkeit.

- Es gibt Anzeichen, dass sich die Bildungs- und Qualifikationsunterschiede zwischen denjenigen Menschen, die auch aufgrund ihrer Erstausbildung weniger Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten hatten, und den hochqualifizierten Gruppen verschärfen.

- Der Wunsch vieler Menschen, durch Bildung ihre Möglichkeiten auszuschöpfen, aber auch durch Qualifizierung Aufstiegschancen und gesellschaftliche Anerkennung zu gewinnen, nimmt zu.

- Auch aufgrund der fortschreitenden technologischen Entwicklung schwindet die Beschäftigungssicherheit im einmal erlernten Beruf, die Notwendigkeit, sich mehr als früher auf Tätigkeits- und Berufswechsel einzulassen, steigt, neues beruflich-fachliches Know-how wird notwendig.

Auf der betrieblichen Ebene wächst die Bedeutung einer Anpassung der Qualifikationen an veränderte Formen der Arbeitsorganisation. Wichtiger wird auch die Verknüpfung von Qualifikationsänderungen mit technischen Innovationen zur Entwicklung neuer Produkte. Die Qualifikationsanforderungen ändern sich im Zusammenhang mit der wachsenden Bedeutung von Dienstleistungen.

- Der Strukturwandel verschärft die Segmentierung zwischen Stammbelegschaften, Arbeitnehmer/innen in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitslosen sowie Berufsrückkehrer/innen nach der Familienphase.

- Die Chancen von Absolventen ohne Abschluss auf dem Arbeitsmarkt verringern sich durch den fortgesetzten Abbau von Arbeitsplätzen mit niedrigen Qualifikationsanforderungen. Anderseits werden Überlegungen zu neuen Arbeitsplätzen mit niedrigen (Einstiegs-) Löhnen angestellt.

- Insbesondere rohstoffarme Volkswirtschaften konkurrieren zunehmend um den besten Qualifikationsstandort.

- Fachkräfte aus Niedriglohnländern nutzen die Internationalisierung der Arbeitsmärkte als Chance und treten als Konkurrenten um knappe Arbeitsplätze auf.

- Nicht zuletzt erfordern z.B. kulturelle Vielfalt, Rechtsradikalismus und Umweltprobleme neue gesellschaftliche Konzepte, bei denen Bildung und Qualifizierung helfen und den sozialen Zusammenhalt in der Demokratie stärken können.

Das Bildungssystem sieht sich durch den Strukturwandel nicht nur zur Anpassung gezwungen, es trägt zugleich zur Gestaltung des Strukturwandels bei. So ist der seit Beginn der Bildungsexpansion zu beobachtende Trend zu höheren Qualifikationen hervorzuheben, der die flexible Anpassung der Arbeitsmärkte und der Produktion von Gütern und Dienstleistungen an internationale Entwicklungen überhaupt erst möglich gemacht hat. Die höher qualifizierten Absolventen des Bildungssystems bewirken aber auch Veränderungen bei den Angebots- und Nachfragerelationen der Teilarbeitsmärkte. Insgesamt wird das Bildungssystem auch künftig seinen Beitrag leisten, den Strukturwandel ökonomisch, ökologisch und sozial zu gestalten, unter der Voraussetzung, dass es auch seinerseits diese Herausforderung als Chance begreift.

1.2 Stellenwert von Bildung

Bildung und Qualifikation sind von entscheidender Bedeutung für die Lebenschancen der Menschen, für das Individuum wie für die Zukunft der sozialen Demokratie, für die wirtschaftliche, ökologische und kulturelle Entwicklung und damit für den allgemeinen Wohlstand unseres Landes. Ständige Weiterentwicklung nicht nur hinsichtlich beruflicher Qualifikationen, sondern auch in Bezug auf gesellschaftliches Wissen und Orientierungsvermögen, Selbständigkeit und Eigenverantwortung sind für den Einzelnen unverzichtbar. Nur lebenslanges, kompetenzentwickelndes Lernen, auch in Form informeller und selbstgesteuerter Lernprozesse, befähigt die Menschen, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten ständig weiterzuentwickeln, ein eigenständiges Leben zu führen, die Gesellschaft mitzugestalten und ihren beruflichen Aufstieg und ihre Existenz zu sichern.

Dabei liegt eine große Chance im bereits hohen Qualifikationsniveau der großen Mehrheit unserer Bürger/innen. Unsere Gesellschaft kann diesen Vorteil jedoch nur dann offensiv nutzen und gleichzeitig die neuen Herausforderungen bewältigen, wenn sie sich zu einer lernfähigen, zukunftsorientierten Gesellschaft weiterentwickelt und eine breite Entwicklung des lebenslangen Lernens, an der alle Mitglieder unserer Gesellschaft teilhaben können, fördert. Eine solche Gesellschaft zeichnet sich dadurch aus, dass Bildung und Ausbildung nicht mit einer Lebensphase abgeschlossen, sondern ständige Aufgabe sind. Bildung kann so ihre Aufgabe wahrnehmen, auch andere Politikbereiche in ihrem Bemühen wirksam zu unterstützen, den Strukturwandel zu gestalten.

1.3 Ziele einer auf lebenslangen Lernens ausgerichteten Bildungsreform

Lebenslanges Lernen setzt eine Veränderung der Einstellung der Menschen zum Lernen voraus. Es kommt nicht mehr nur auf den erwarteten planmäßigen Durchgang durch formalisierte Bildungswege, sondern ebenso auf aktives, auch informelles Lernen an. Wesentliches Ziel aller Bildungsbemühungen muss es daher sein, die Befähigung zum selbständigen Lernen sowie die Akzeptanz und Bereitschaft zu lebenslangem Lernen zu fördern. Auf gesellschaftlicher Ebene ist dafür ein Reformansatz nötig, der auf eine neue Lernkultur, auf Kontinuität von Bildung und Ausbildung in einem lebenslangen Lernprozess ausgerichtet ist. Hiermit ist, wie in der Dokumentation für das letzte Ministertreffen der OECD "Lifelong learning for all" (Meeting of the Education Committee at Ministerial Level, 16.-17. January, Paris 1996, S. 15) betont wird, ein Paradigmenwechsel des Bildungssystems angesprochen:

Es geht nicht mehr nur hauptsächlich darum, angebotsförderliche Rahmenbedingungen zu schaffen oder Jugendlichen und Erwachsenen eine zweite oder dritte Chance zur Qualifizierung zu geben. Es sind vielmehr die Lerninteressen und -bedürfnisse aller in das Zentrum der bildungspolitischen Strategie zu stellen, d.h. alle sollen vorbereitet, motiviert und aktiv unterstützt werden, lebenslang zu lernen. Dementsprechend sind auch Benachteiligungen beim Zugang zu einer bestmöglichen Erstausbildung ebenso wie zu weiterführender Bildung abzubauen.

"Das Konzept des lebenslangen Lernens führt unmittelbar zum Konzept der lernenden Gesellschaft, in der sich eine Vielzahl an Gelegenheiten zum Lernen ergeben, in der Schule wie im wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Leben. Daraus resultiert zwingend die Notwendigkeit, mit den verschiedenen gesellschaftlichen Akteuren, z.B. in Familie, Wirtschaft, Verbänden, Kultur verstärkt und partnerschaftlich zusammenzuarbeiten" (Lernfähigkeit: Unser verborgener Reichtum, UNESCO-Bericht zur Bildung für das 21. Jahrhundert, 1997, S. 134). Dies impliziert eine Stärkung der Autonomie, Eigenverantwortung und Selbststeuerung auf allen Ebenen (z.B. in den Regionen, den Bildungsinstitutionen, den Unternehmen, bei den Lehrenden und Lernenden). Die Zielvorstellung der mündigen Bürger/innen macht ein aktiveres, lebenspraktisches selbstgesteuertes bzw. selbstorganisiertes Lernen notwendig.

2. Übergeordnete Leitgedanken

2.1 Eigenverantwortung und Selbststeuerung der Lernenden

Mit dem Bekenntnis zum lebenslangen Lernen ist mehr gefordert als die Überwindung der Vorstellung, dass man am Ende der Berufsausbildung "ausgelernt" hat. Lebenslanges Lernen ist nicht die Verlängerung des Lernens im Sinne einer Fortsetzung dieses Lernens über die Erstausbildung hinaus in die Weiterbildung bis zum Ende des Lebens. Ganz abgesehen davon, dass auch mit einer derartigen Verlängerung des Lernens die neuen Herausforderungen einer komplexen Gesellschaft an den Einzelnen nicht bewältigt werden könnten, würden damit auch die Möglichkeiten, die mit dem Strukturwandel für die Organisation des Lernens neu entstehen bzw. neu gegeben sind, nicht genutzt werden können.

Die Aufforderung zum lebenslangen Lernen ist vielmehr mit einer Veränderung der Sichtweise des Lernens selbst und mit einem Einstellungswandel der Lehrenden ihrem professionellen Handeln und der Lernenden ihrem Lernen gegenüber verbunden. Die Fragen nach der bestmöglichen Organisation des Lernens, nach der qualitätsorientierten Aufgabenteilung zwischen den Lehrenden und den Lernenden und danach, wer für welche Prozesse bei den verschiedenen Anlässen und Formen des Lernens Verantwortung für die Gestaltung des Lernprozesses und die erzielten Lernergebnisse übernimmt, übernehmen kann oder übernehmen muss, müssen im Rahmen des Modellversuchsprogramms neu beantwortet werden.

Mit der Aufforderung zum lebenslangen Lernen wird als grundlegendes Prinzip zur Gestaltung der Lernprozesse die Eigenverantwortung des Lernens neu bestimmt: Die Eigenvorantwortung der Lernenden wird zum Grundprinzip des Lernens. Damit sind umfassende organisatorische, curriculare und didaktisch-methodische Veränderungen auf allen Ebenen des Bildungssystems verbunden. Der Prozess des eigenverantwortlichen und selbstgesteuerten Lernens in Schule, Ausbildung und Weiterbildung erhält zentrale Bedeutung. Die Stärkung der Fähigkeit zu eigenverantwortlichem Lernen ist eine der wesentlichen Aufgaben zukünftiger Bildungspolitik und Bildungspraxis.

Unter dem Begriff "Selbstgesteuertes Lernen" wird Verschiedenes diskutiert. So wird selbstgesteuertes Lernen z. B. dem fremdgesteuerten Lernen gegenübergesetzt und als ein Lernen

beschrieben, das ausschließlich an den Bedürfnissen der Lernenden orientiert und ausschließlich von diesen bestimmt würde. Oder es wird mit "selbstorganisiertem Lernen" gleichgesetzt und nur auf informelles Lernen bezogen, weil davon ausgegangen wird, dass die Lernenden nur außerhalb des "geregelten", formellen Lernens ihr Lernen selbst organisieren würden.

Es kann nicht Aufgabe der Programmbeschreibung "Lebenslanges Lernen" sein, die Begriffe eindeutig zu definieren. Jedoch ist es erforderlich, die Grundlage für ein einheitliches Verständnis der verwendeten Begriffe zu legen. Deshalb werden hier Grundpositionen für das Verständnis des "selbstgesteuerten Lernens" kurz beschrieben.

- Selbstgesteuertes Lernen wird umfassend auf formelles und informelles Lernen bezogen. In allen Bildungsbereichen ist selbstgesteuertes Lernen denkbar und muss im Kontext des lebenslangen Lernens gefördert und gestärkt werden.

- Selbstgesteuertes Lernen ist kein Gegenbegriff zum fremdgesteuerten Lernen. Lernen ist ein komplexer Vorgang und letztlich immer subjektiv, d.h. vom Lernenden selbst gesteuert. Auch in fremdgesteuerten Unterrichts-, Seminar- oder anderen Lernsituationen entscheiden grundsätzlich die Lernenden, ob und was sie in der Situation wirklich lernen. In diesem Sinne ist die Annahme der Fremdsteuerbarkeit des Lernens eine Illusion. Dennoch lernen Teilnehmerinnen und Teilnehmer immer in gestalteten und auch von Lehrenden gesteuerten Situationen. Im komplexen Vorgang des Lernens lassen sich mehrere Ebenen, auf denen gesteuert wird, unterscheiden. Der Lernprozess ist immer auch das Ergebnis der Steuerungsaktivitäten auf den verschiedenen Ebenen und somit Ergebnis der Faktoren Fremd- und Selbststeuerung. Das selbstgesteuerte Lernen ist kein Lernen ohne Rahmenbedingungen oder ohne Fremdeinwirkung. Auch selbstgesteuertes Lernen ist ein strukturiertes Lernen. Die Strukturen jedoch, d.h. die Rahmenbedingungen für das Lernen, sind den erweiterten Kompetenzanforderungen anzupassen. Die Lernenden sollen beim Lernen auch die Fähigkeit erwerben können, Arbeits- und Lernabläufe selbstverantwortet zu optimieren, selbständig Strategien zur Lösungsfindung zu entwickeln sowie eigenverantwortlich klare Ziele zu definieren. Die Anforderungen sind erweitert, und es wird explizit geregelt, welche Steuerungsaktivitäten den Lernenden abverlangt werden. Der Lernerfolg wird dabei durch Zielvereinbarung und ein wirksames pädagogisches Controlling gesichert. Gerade unter dem Gesichtspunkt des kontinuierlichen Weiterlernens und der Anpassung des Wissens an neue Anwendungssituationen sind diese Kompetenzen unverzichtbar (vgl. Baumert, J. u.a.: Gutachten zur Vorbereitung des Programms "Steigerung der Effizienz des mathematisch- naturwissenschaftlichen Unterrichts, BLK-Heft Nr. 60, Bonn 1997, S. 23 ff.).

- Selbstgesteuertes Lernen ist kein beliebiges Lernen. Auch selbstgesteuertes Lernen ist immer kontextgebunden. Über die Gestaltung des Kontexts, z. B. durch ergebnisorientierte Rahmenbedingungen für den Lernprozess, wird die Selbststeuerung der Lernenden nicht aufgehoben, und dennoch ist weder der Lernprozess noch das Lernergebnis beliebig. Über die Gestaltung der Rahmenbedingungen für das Lernen wird selbstgesteuertes Lernen ergebnis- und zielorientiert.

- Selbstgesteuertes Lernen stärkt die Eigenverantwortung der Lernenden. Wenn sie ihr Lernen selbst steuern, müssen sie ihre Verantwortung für das Lernergebnis wahrnehmen. Die Verantwortung für das Lernen und für die Qualität des Lernens wird ins Bewusstsein gehoben und kann selbst Gegenstand der Organisation des Lernens werden. Mit der Steuerung des Lernens durch die Lernenden selbst werden Lernvoraussetzungen, wie z. B. das Vorwissen des Lernenden, ihre bzw. seine Einstellung zum Lernen, Erwartungshaltungen gegenüber Veränderungen, Offenheit gegenüber Neuem, Wahrnehmung von Entwicklungen, das Selbstbild und Einschätzung der eigenen Lernfähigkeit zum Thema des Lernens. Selbstgesteuertes Lernen ist rückgekoppeltes Lernen. Wer steuert, benötigt Steuerungsinformationen und Rückmeldungen über den Erfolg der Steuerung. Selbststeuerung stellt die Verbindung her zwischen dem Lernen und der kontinuierlichen Verbesserung des Lernens durch den Lernenden selbst.

- Selbstgesteuertes Lernen in diesem Sinne führt zu komplexen Lernergebnissen, denn die Lernenden erwerben in der Auseinandersetzung mit den jeweiligen Lernaufgaben an den verschiedenen Lernorten nicht nur ein Wissen von den Sachen. Konfrontiert mit der erweiterten Aufgabenstellung, das Lernen im Rahmen der gegebenen Bedingungen selbst zu organisieren und zu steuern, müssen sie darüber hinaus auch Strategien zur Organisation ihrer Lernprozesse ausbilden, Strukturen schaffen und die eigenen Einstellungen und Selbstbilder in der Weise entwickeln, dass sie Schwierigkeiten bewältigen, Konflikte lösen und Blockaden überwinden können. Sie müssen Eigeninitiative ergreifen, selbständig planen, organisieren und koordinieren, sich eigenständig motivieren und evaluieren. Sie können sich aber auch den Erfolg unmittelbarer und umfassender zuschreiben.

Die Stärkung der Eigenverantwortung beinhaltet immer auch die Gefahr der Benachteiligung ganzer Gruppen, von Bildungs- und damit nicht zuletzt auch von Karrierechancen ausgegrenzt zu werden. Es ist eine der Aufgaben der Politik, die Bedingungen dafür zu schaffen, dass diese Tendenz zumindest abgeschwächt wird und auch benachteiligten Gruppen Zugänge zu neuen Lernmöglichkeiten eröffnet werden.

Lebenslanges Lernen als Forderung nach selbstgesteuertem Lernen bedeutet nicht, die Lernenden sich selbst zu überlassen nach dem Motto "Wer lebt, der lernt". Selbstgesteuertes Lernen erfordert Anleitung und Unterstützung, erfordert Coaching sowie Beratung und Ermutigung. Unterstützung ist unabhängig davon notwendig, an welchem Lernort - Schule, Betrieb, Hochschule, Weiterbildungseinrichtung oder im Privatleben - und in welcher Lernphase sich die Lernenden befinden. Die Aufforderung zum lebenslangen Lernen beinhaltet die Verpflichtung, hierfür geeignete Rahmenbedingungen und Systemvoraussetzungen zu entwickeln und bereitzustellen.

Selbstgesteuertes Lernen verändert das Verhältnis von Lehrenden und Lernenden in allen Institutionen des Bildungswesens. Im Gegensatz zum traditionellen Instruktionsparadigma, mit dem unterstellt wird, dass alle zur gleichen Zeit dasselbe lernen, entwickelt jede/r in der Lerngruppe ein spezielles Wissen, das sich an den individuellen Interessen, Neigungen und Potentialen orientiert. Den Lernenden wird weniger etwas "auf Vorrat" beigebracht, sondern es wird

ihnen die Möglichkeit geboten, sich bei der Entwicklung von Wissen und Fähigkeiten bedarfsgerecht anleiten und unterstützen zu lassen. Die Vermittlung des "Vorratswissens" wird auf die Kontexte der Arbeits-, Lern- und Lebenssituationen der Lernenden abgestimmt.

Aus der Perspektive des lebenslangen Lernens stehen Bildungsinstitutionen vor der Aufgabe, nicht nur fachliches Lernen zu fördern, sondern auch das Finden der eigenen Identität und die Achtung der Integrität anderer sowie Eigeninitiative, Selbstlernfähigkeit und die Fähigkeit, sich zu orientieren und zu stabilisieren. Das bedeutet jedoch nicht, dass Wissen und Kenntnisse mit der Stärkung selbstgesteuerten Lernens in der Bildung an Bedeutung verlören. Erforderlich sind vielmehr ein konzentriertes und flexibel anwendbares Grundlagen- und Orientierungswissen und die Entwicklung der Schlüsselkompetenzen für ein konstruktives Weiterlernen. Zur Erreichung dieser Bildungsziele muss die Bildungseinrichtung zu einer Gemeinschaft mit Lernkultur werden, in der an komplexen Aufgaben und Problemen aktiv, konstruktiv, selbständig und kooperativ gelernt wird.

Selbstgesteuertes Lernen ist der Weg zur Professionalisierung des eigenen Lernens und damit die Voraussetzung dafür, dass das lebenslange Lernen nicht auf dem Niveau verharrt, das sich von alleine einstellt. Beim lebenslangem Lernen liegt der Schwerpunkt auf der lernenden Person, auf dem subjektiven Vorgang des eigenen Lernens. Diesen Prozess gilt es zu fördern und zu unterstützen. In diesem Sinne muss das Lernen in den Bildungseinrichtungen auch die persönliche Entwicklung des Einzelnen fördern, das Lernen des Lernen ermöglichen und dazu beitragen, dass jeder Einzelne mehr Verantwortung für den Erwerb neuer Kenntnisse und Fähigkeiten übernehmen kann, von Anfang an und ein Leben lang.

2.2 Kooperation zur Entwicklung strategischer Ansatzpunkte lebenslangen Lernens

2.2.1 Vernetzung von Angebot und Nachfrage

Eine organisatorische Neuorientierung zur Realisierung lebenslangen Lernens sollte nicht im Fortschreiben der bestehenden Bildungsstrukturen oder einem bloßen quantitativen Zuwachs an Bildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten stecken bleiben. Ebenso geht es nicht darum, losgelöst von den bestehenden Bildungs- und Weiterbildungseinrichtungen neue Einrichtungen aufzubauen. Eine wirksame Strategie zur Entwicklung einer Bildungsinfrastruktur, die auf lebenslanges Lernens ausgerichtet ist, wird im Aufbau von Kooperationsverbünden bzw. Netzwerken gesehen, die allen Beteiligten, Bildungsanbietern wie Bildungsnachfragern, offen stehen und deren Service-Angebote, etwa in Form von Lernzentren, von allen genutzt werden können. Das heißt, die vorhandenen Ressourcen sollen in einem kommunikativen und kooperativen Verbund zur Entwicklung der angestrebten neuen Lernkultur und für Innovationen optimiert werden.

Die Begriffe Kooperation und Vernetzung werden hier synonym verwendet, obwohl Vernetzung mehr meint als kooperative Prozesse. Im wesentlichen geht es darum, durch Austausch, Absprachen, Koordination, bis hin zu gemeinsamen, auch langfristigen Planungen und deren kooperativer Realisierung, lebenslanges Lernen für alle zu initiieren. Dies ist eine Aufgabe, die

einzelne Organisationen und Einrichtungen aus eigener Kraft nicht leisten können. Die Möglichkeiten, Vorteile und Effekte einer solchen Vernetzung lassen sich mit folgenden Stichworten umreißen: Erhöhung der kommunikativen Qualität, Stärkung von Kooperation und interaktiven Prozessen, quantitative und qualitative Angebotserweiterung, Ressourcenoptimierung, Erhöhung der Partizipation, Verstärkung öffentlicher Resonanz, Kompetenztransfer und -zuwachs (vgl. Hagedorn, F. u.a.: Netzwerk - Impulse für die Bildungs- und Kulturorganisation, Marl: Adolf Grimme Institut 1994, S. 8, 18/19). Zentral für das Netzwerk-Konzept ist dabei die Erkenntnis, dass zur Teilnahme an Netzwerken zwar motiviert werden kann, diese aber prinzipiell freiwillig ist. Vernetzung ist somit ein Prozess der Selbstorganisation, der auf aktiver, kontinuierlicher Beziehungspflege, gegenseitigen Angeboten und Aushandlungen beruht und allen Beteiligten einen Lernprozess und einen Prozess der Selbstbestimmung ermöglicht.

Eine geeignete Ebene zur Umsetzung dieses Netzwerkansatzes besteht - wie Erfahrungen in anderen Ländern (Großbritannien, skandinavische Länder) zeigen - im Aufbau dauerhaft angelegter regionaler Kooperationsverbünde/Netzwerke unter Einbeziehung nicht nur der unmittelbar an der "Bildungsproduktion" Beteiligten. Denn Bildung ist eine Querschnittsaufgabe, die nicht von anderen regionalen Besonderheiten und Entwicklungslinien (Wirtschaft, Arbeit, Wohnen, Umwelt) getrennt behandelt werden darf. In regionalen Kooperationsverbünden/Netzwerken kann Bildung als Gesamtpaket angeboten werden, Bildungsplanung - maßgeschneidert auf die jeweils unterschiedlichen Belange der Regionen - erfolgen, und Informations-, Beratungs-, Koordinations- und Entwicklungsfunktionen können erfüllt werden. Solche Netzwerke können sich zu bürgernahen Lernzentren entwickeln, ein Forum zur Herstellung von Transparenz, Akkreditierung, Qualitätsentwicklung und -sicherung bilden, auf die spezifischen Lernbedürfnisse der Einzelnen, von Gruppen und Unternehmen eingehen und damit die Bildungsnachfrager stärker in das Zentrum ihrer Aktivitäten rücken sowie deren Autonomie und Selbständigkeit beim Lernen fördern. Insgesamt können solche regionalen Kooperationsverbünde/Netzwerke einen wesentlichen Beitrag zur Stärkung der Bildungsbereitschaft liefern und als Knotenpunkte für lernende Regionen wirken.

Der Aufbau von Netzwerken kann dabei in zweifacher Hinsicht erfolgen: zum einen in Form einer stärkeren Kooperation und Verzahnung zwischen den Bildungsbereichen untereinander und zweitens in Form einer Verknüpfung zwischen den Bildungsinstitutionen und anderen Lebensbereichen, d.h. mit der Arbeitswelt, dem familiären Umfeld, mit Wohnen, Freizeit, Sport, Kultur und Medien im lokalen und regionalen Raum. Beide Möglichkeiten haben nicht die Absicherung und Profilierung einzelner Bildungsbereiche und -einrichtungen zum Ziel, sondern sie dienen dem Aufbau einer Bildungsinfrastruktur, die den Bürgerinnen und Bürgern Dienstleistungen zur Ermöglichung selbstgesteuerter Lernaktivitäten anbietet und damit der Bildungsnachfrageseite einen höheren Stellenwert einräumt.

2.2.2 Verzahnung der Bildungsbereiche

Erste Schritte zu einer vergleichsweise schnellen qualitativen Verbesserung der vorhandenen Bildungsinfrastruktur zur Förderung lebenslangen Lernens können durch die Intensivierung des

Informationsaustauschs sowie eine bessere Abstimmung, Planung und Verzahnung der Bildungsbereiche und ihrer Angebote erfolgen. Folgende Hauptpunkte sind dabei grundsätzlich zu berücksichtigen:

- Lebenslanges Lernen kann nur als Querschnittsaufgabe aller Bildungsbereiche verwirklicht werden, d.h. Vorschulerziehung, allgemeine Bildung, berufliche Erstausbildung einschließlich Hochschulen und Weiterbildung sind einzubeziehen. Denn jeder dieser Teilbereiche des Bildungssystems erfüllt eine spezifische Teilfunktion für lebenslanges Lernen. Die herkömmliche Trennung der Bildungsbereiche gilt es nicht aufzuheben, aber durch geeignete Kooperationsformen und Rahmenbedingungen zu überwinden. Die Bildungsbereiche müssen daher eine gleichwertige Bedeutung erhalten, stärker strukturell, inhaltlich und personell bedarfsorientiert verzahnt werden, und Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen muss sichergestellt werden.

- Damit die Weiterbildung eine gleichwertige Bedeutung erhalten kann, muss sie zu einem gleichberechtigten Bereich des Bildungssystems ausgebaut werden. Dabei ist die allgemeine, politische und kulturelle Jugend- und Erwachsenenbildung zu stärken und eine enge Verknüpfung zwischen Berufsleben und Weiterbildung zu verfolgen.

Lebenslanges Lernen für alle setzt somit einen bildungsbereichsübergreifenden Ansatz voraus. Schon aufgrund der Kompetenzverteilung kann die angestrebte Reform daher nur gelingen, wenn alle Beteiligten (Bund, Länder, Kommunen, Sozialpartner, Unternehmen, Verbände und Träger) und die Bildungsnachfrager nicht nur auf regionaler, sondern auch auf nationaler Ebene in einen ständigen Dialog eintreten, eng zusammenarbeiten und kooperieren.

Eigenverantwortung, Selbstorganisation, dezentrale Steuerung und Subsidiarität sind wichtige Elemente des gegenwärtigen Weiterbildungsbereichs. Sie allein reichen jedoch nicht aus, sie müssen konkretisiert und ergänzt werden, um die Vielfalt der Träger und die Qualität der Angebote zu sichern, die Transparenz der Angebote zu verbessern, die Vergleichbarkeit der Abschlüsse zu gewährleisten und den Zugang für alle - insbesondere benachteiligter und bildungsferner Personen - zu sichern sowie Qualifikationen vorausschauend anpassen zu können. Eine stärkere Verzahnung der Bildungsbereiche, eine bildungsbereichsübergreifende Bündelung der Informations-, Beratungs- und Vermittlungsangebote kann gerade hierbei weiterhelfen. So können z.B. durch bildungsbereichsübergreifende Netzwerk-Bildung Überschneidungen thematisch ähnlicher Angebote vermieden, Angebotsdefizite erkannt und behoben, Methodenvielfalt gesichert, besondere Angebote für spezifische Personengruppen initiiert und gemeinsame Strategien der Öffentlichkeitsarbeit verfolgt werden.

2.2.3 Verknüpfung mit anderen Lebensbereichen

Im Zusammenhang mit "lebenslangem Lernen für alle" muss auch das Verhältnis zwischen dem Lernen in planmäßigen Bildungsveranstaltungen (in Schulen, Hochschulen, Kursen) und dem täglichen Lernen in der Lebens- und Arbeitswelt neu bestimmt werden. Denn lebenslanges Lernen macht eine flexible Nutzung aller informellen und organisierten Lernmöglichkeiten not-

wendig. Dabei kann das Lernen in täglichen Lebens-, Arbeits- und Informationszusammenhängen als Anknüpfungs- und Bezugspunkt für gezielt unterstützende, weiterführende und systematisierende Lernanregungen und Lernhilfen, nicht zuletzt für benachteiligte und bildungsferne Gruppen, genutzt werden.

Dies kann nur durch eine stärkere Verknüpfung der Bildungsanbieter einer Region mit anderen politischen Bereichen unter Einschluss der Nutzer geschehen. Hierfür bietet sich die Zusammenarbeit von Volkshochschulen, kirchlichen Bildungsträgern, Bibliotheken, kommerziellen Anbietern, Fernlehrinstituten, Schulen, Hochschulen mit Kammern, kulturellen Einrichtungen, Betrieben, Gewerkschaften, Kommunalverwaltungen, Arbeitsämtern und Jugend-, Senioren-, Frauen-, Kultur-, Sport- oder Umweltgruppen sowie Geschichts- und Zukunftswerkstätten an.

Diese Verbünde müssen dabei auf die Menschen zugehen, d.h. die Entwicklung eines lebensoffenen, partnerschaftlichen Lernens in einer dieses Lernen fördernden Umwelt muss erreicht werden. Insbesondere der Aufbau lernanregender, auch medialer Umgebungen in Lernzentren, in denen Auskunfts-, Orientierungs-, Beratungs- und Partnervermittlungsfunktionen zur Unterstützung des lebenslangen Lernens jeweils räumlich zusammengefasst werden, spielt dabei eine zentrale Rolle.

Solche Lernzentren können zum Beispiel (vgl. Dohmen, G.: Weiterbildungsinstitutionen, Medien, Lernumwelten, BMBF (Hrsg.), Bonn 1999, S. 71-75)

- die Begegnung und Kommunikation mit anderen Lerninteressenten fördern,
- Experten als Lernberater, Lernbegleiter und Moderatoren an Lernende und selbstorganisierte Lernergruppen sowie lernende Firmen/Organisationen vermitteln,
- neue Serviceleistungen für die selbständige Informationsbeschaffung der Nachfrager/innen initiieren (z.B. Nutzung der Beratungsangebote im Internet),
- medien- und netzgestützte Lernmöglichkeiten für informelle Lernbedürfnisse anbieten,
- Räume für Selbsthilfegruppen zur Verfügung stellen,
- Übungsfirmen aufbauen, in denen die Teilnehmenden zunehmend selbständig und selbstverantwortlich arbeiten lernen,
- Umstellungen am Arbeitsplatz unterstützen (z.B. hinsichtlich der Arbeitsorganisation, jobrotations-Programme) sowie
- besondere Lernanlässe für Arbeitslose entwickeln (z.B. Verknüpfung von Gelegenheitsarbeiten mit kommunikativen Lernprozessen).

Mit all diesen Maßnahmen ist der Aufbau eines Serviceangebotes ohne Führungsanspruch verbunden, der ein neues Selbstverständnis der Bildungseinrichtungen als Kommunikationsagent und Dienstleistungsunternehmen voraussetzt. Für die Lehrenden bzw. Mitarbeiter/innen

der Bildungseinrichtungen bedeutet dies eine grundlegende Änderung ihres Rollenverständnisses und die Notwendigkeit einer entsprechenden Aus- und Fortbildung. Denn diese beratende Begleitung selbstgesteuerter Lernaktivitäten auch außerhalb des eigentlichen Bildungsbereiches setzt voraus, dass diese Begleitung von den Lehrenden professionell praktiziert sowie reflektiert und evaluiert wird.

3. Programmlinien

3.1 Notwendigkeit einer neuen Lernkultur

Zur Realisierung einer neuer Lernkultur bedarf es in allen Bildungsbereichen und auf allen Ebenen verstärkter Bemühungen, für das Weiterlernen zu motivieren, das Lernen zu lernen. Es müssen deshalb die Voraussetzungen und Strukturen für eine lernende Gesellschaft geschaffen und die Lernbereitschaft der Menschen gestärkt werden. Dafür sind sowohl in der schulischen Allgemeinbildung als auch im weiteren Bildungsverlauf neue Lehr- und Lernarrangements zu entwickeln, mit denen das Lernen selbstbestimmter und selbstgesteuerter möglich wird und in vernetzten Strukturen umgesetzt werden kann. Neben der Erprobung innovativer inhaltlicher und methodischer Ansätze des lebenslangen Lernens müssen die Bemühungen verstärkt werden, die Lernenden selbst für ihre aktive Rolle beim Lernen zu motivieren und damit die Nachfrageseite des Lernens zu stärken. Schließlich sind die Anstrengungen zu erhöhen, die jeweiligen Rahmenbedingungen für die neue Lernbewegung zu verbessern, d.h. geeignete Strukturen für das lebenslange Lernen bereitzustellen, die Qualität der Lernkultur zu steigern sowie Information, Transparenz und Beratung für die Lernprozesse zu stärken.

Lebenslanges Lernen setzt nicht auf Sicherheit und Stabilität durch feste, unveränderbare Strukturen, bewährtes Wissen, routinierte Wiederholungen und etablierte Organisationsformen. Im Konzept "Lebenslanges Lernen" ist die individuelle und gesellschaftliche Sicherheit an Veränderungswillen, Lernbereitschaft und Entwicklung von Neuem, an Selbstverantwortung, Zielorientierung, Motivation und Selbstbewusstsein, an die immer wieder neu herzustellenden Verbindungen für die Verwirklichung der Ziele gebunden. Lebenslanges Lernen zielt nicht auf eine starre Definition der Lernorganisation, sondern auf die Ermöglichung der lernenden Organisation.

Deshalb werden dem Modellversuchsprogramm "Lebenslanges Lernen" die beiden Leitgedanken Eigenverantwortung und Kooperation zugrunde gelegt. Die Stärkung der Eigenverantwortung ist die Voraussetzung dafür, dass der Einzelne unter den Bedingungen des Wandels seine Potentiale optimal entfalten und sich selbst immer wieder neu orientieren kann. Die Förderung der Kooperation und Vernetzung der Akteure ist Voraussetzung dafür, dass die vorhandene Potentiale genutzt werden und neue Strukturen und Synergieeffekte zur Bewältigung der Komplexität entstehen.

Die Ziele, die mit der Stärkung der Eigenverantwortung sowie einer Kooperationsstrategie verfolgt werden, sind:

- Steigerung der Lerneffizienz und Persönlichkeitsentwicklung durch Bewusstmachung der aktiven Rolle der Lernenden bei der Bewältigung der Lernvorgänge und der immer wieder neu entstehenden Lernanlässe,
- Stärkung und Unterstützung der Seite der Bildungsnachfrager,
- Information, Transparenz und Beratung für die Lernprozesse sowie Entwicklung von Strukturen und Verfahren zur Selbstevaluation,
- Sicherung der Qualität und Verwertbarkeit der Angebote im Sinne einer stärkeren Nutzerfreundlichkeit/Kundenorientierung,
- Bildungsbedarfsanalyse, Stärkung der Bildungsbereitschaft, Kreativität sowie Eigeninitiative und -verantwortung der Menschen beim formellen wie informellen und selbstgesteuerten Lernen sowie
- Zielgruppenorientierung und damit Nachteilsausgleich für besondere Personengruppen, z.B. für gering Qualifizierte, Arbeitslose, Migranten, Frauen nach der Familienphase und bildungsferne Gruppen.

Die Realisierung der Ziele wird ohne eine Weiterentwicklung der Strukturen, der Bildungsinhalte und der Vermittlungs- und Lernformen einerseits und ohne einen Einstellungswandel der Akteure andererseits nicht zu erreichen sein. Der Erfolg des Konzepts "Lebenslanges Lernen" wird wesentlich davon abhängig sein, wie weit es gelingt, die Bildungsbereitschaft möglichst vieler Bürgerinnen und Bürger zu fördern, möglichst alle Bildungsbereiche in die Kooperation einzubeziehen, die Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen zu erhöhen und die Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung zu stärken.

Im Rahmen des BLK-Programms "Lebenslanges Lernen" soll unter Einbeziehung weiterer Initiativen zur Realisierung lebenslangen Lernens die überregionale Zusammenarbeit gefördert sowie der bundesweite Dialog und Erfahrungsaustausch gestärkt werden. Die Erfahrungen bereits bestehender kommunaler bzw. regionaler Kooperationsverbünde und Lernzentren und entsprechender Förderprogramme der Länder sind ein Anknüpfungspunkt für die einzelnen Projekte.

Zentrale Fragestellungen sollen sein:

- Welche besonderen Lehr- und Lernkulturen prägen lebenslanges Lernen?
- Welche flexiblen Strukturen sind zur Unterstützung von lebenslangem Lernen erforderlich?
- Welche Rückwirkungen auf das allgemeine Bildungswesen ergeben sich durch die wachsende Bedeutung lebenslangen Lernens?

- Wie müssen Bildungszeiten über die Lebenszeit und die unterschiedlichen Lernorte verteilt werden? Wie können traditionelle (aber teilweise brachliegende) Lernzeiten optimiert werden?
- Welches Verhältnis von Erstausbildung und Weiterbildung ist erforderlich?
- Wie wichtig ist Lernen lernen, auch bereits im frühen Alter?
- Wie kann erreicht werden, dass auch bildungsferne Gruppen (Weiter-) Bildungsangebote erhalten und wahrnehmen, damit keine neuen Ungleichheiten entstehen?
- Wie kann die Bildungsbereitschaft in allen Lebenslagen gefördert werden?

Auf dem Hintergrund der in jedem Fall in die Projektanträge aufzunehmenden übergeordneten Leitgedanken - der stärkeren Selbststeuerung und Eigenverantwortlichkeit sowie der stärkeren regionalen Kooperation und Vernetzung - sollen einzelne Aspekte der folgenden drei Programmlinien zusätzlich in den Projekten enthalten sein:

1. Innovative Angebote und Methoden des lebenslangen Lernens
2. Stärkung der Motivation und Nachfrage nach lebenslangem Lernen sowie Förderung der individuellen Voraussetzungen
3. Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Umsetzung des lebenslangen Lernens.

3.2 Erprobung innovativer Angebote und Methoden des lebenslangen Lernens (Programmlinie 1)

Für alle Bildungsbereiche sind neue Lehr- und Lernarrangements zu entwickeln, mit denen das Lernen eigenverantwortlicher, selbstgesteuerter und zielorientierter erfolgen kann. Durch neue Lehr- und Lernarrangements erhalten die Bildungsinstitutionen neue, umfassende Funktionen. Sie werden sich in diesem Zusammenhang stärker zu Informations-, Beratungs- und Coaching-Institutionen weiterentwickeln. Das gilt ebenfalls für computergestützte Lernumwelten, für den Einsatz des Multimedia-Lernens, aber auch für informelle Lernprozesse.

Die klassischen Vermittlungsmethoden stehen angesichts neuer Medien, veränderter Erwartungen an die Lehrenden und der zunehmenden Heterogenität von Lernenden in allen Bildungsbereichen auf dem Prüfstand. Die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien stellen nicht nur einen Strukturwandel in der Arbeitswelt, sondern in allen Lebensbereichen dar. Sie müssen daher auch als Gegenstand betrachtet werden, mit dem das Bildungswesen sich zunehmend auseinandersetzen muss. So müssen nicht nur Fragen der Medienkompetenz, sondern auch der Bedeutung von Technik und Innovation im Zusammenspiel mit Qualifikationsprozessen geklärt werden.

Die Lernprozesse müssen den Lernbedürfnissen der Lernenden gerecht werden. Die Lernarrangements sind stärker auf die fachlichen, sozialen und methodischen Kernkompetenzen zukunftsorientierten Lernens auszurichten. Lerntechniken und –methoden, die sich auf neue Medien und Informations- und Kommunikationstechniken stützen, müssen stärker genutzt und gefördert werden. Neben der Hardwareausstattung der Bildungseinrichtungen und geeigneter Bildungssoftware bedarf es der erforderlichen Qualifikation der Lehrenden.

Für innovative Angebote und Methoden des lebenslangen Lernens werden folgende Orientierungen vorgeschlagen:

1. eine stärkere Konzentration auf Lebenshilfe, insbesondere auf Hilfe zum Lebens- und Selbstverständnis,

2. eine stärkere Entwicklung der menschlichen Potentiale zur Selbstbehauptung der Person mit eigenem Denken und eigenem Gewissen und zur solidarischen Mitverantwortung und Mitgestaltung in einer komplexer und globaler werdenden Umwelt,

3. eine stärkere Einbeziehung und Reflexion des alltäglichen Erfahrungslernens und Deutungsmusterlernens in allen Lebens-, Arbeits- und Medienzusammenhängen und in unterschiedlichen Lernorten sowie

4. eine stärkere Bewusstmachung der aktiven Rolle der Lernenden bei der Organisation ihrer eigenen Lernprozesse.

BLK-Projekte sollen auch modulare neue Lernkonzeptionen entwickeln und erproben, fächerübergreifende Schlüsselqualifikationen weiterentwickeln, Lernen im biografischen Kontext, im sozialen und kulturellen/interkulturellen Umfeld und Milieu beachten, die Motivation der Lernenden sowie die Anwendung stärker mediengestützter Lernprozesse einschließlich raumunabhängiger virtueller Kommunikation, on- und offline Lernen, und die damit verbundene Medienkompetenz nach Möglichkeit berücksichtigen.

3.3 Stärkung der Motivation und Nachfrage nach lebenslangem Lernen sowie Förderung der individuellen Voraussetzungen (Programmlinie 2)

Ein wesentliches Merkmal der gesellschaftlichen Entwicklung sind die zunehmende Ausdifferenzierung der Lebensverhältnisse und die damit zusammenhängenden, immer größer werdenden Anforderungen an die Einzelnen, sich in gesellschaftlichen Kontexten zu orientieren und zu integrieren. In diesem Wandel gilt es zu lernen, sich ständig neu zu orientieren, das Lernen zu lernen, d.h. die Sinn- und Wirkungszusammenhänge, in die die Menschen verwoben sind, besser verstehen und wirksamer mitgestalten und sich innerhalb dieser Zusammenhänge erfolgreich behaupten zu können.

Schon in dem allgemeinen Schulsystem, dem in der Regel ersten organisierten Lernort in der Bildungsbiografie, gewinnen die Lernenden die ersten Erfahrungen mit strukturiertem Lernen.

Hier eignen sie sich Lerntechniken an und bilden Grundlagen für das Interesse und die Motivation zum kontinuierlichen Weiterlernen aus. Deswegen müssen schon in der Schule Lernumwelten bzw. Lernbedingungen zur Verfügung stehen, die die Ausbildung der Kernkompetenzen zur kontinuierlichen Entwicklung eines erfolgreichen lebenslangen Lernens ermöglichen.

Die Vorstellung vom lebenslangen Lernen und der aktiven Rolle der Individuen in diesem Prozess muss Gegenstand des Lernens selbst werden. Die Lernenden müssen im Dialog über das eigene Lernen ihr Lernen als eine unverzichtbare Voraussetzung zur Lebensbewältigung und Identitätsstärkung erfahren. Die Lernenden müssen ihr Lernen und damit ihr Leben zunehmend auch selbst nach ihren eigenen Bedürfnissen, Voraussetzungen und Interessen steuern lernen:

Für dieses stärker selbstgesteuerte lebenslange Lernen sind die Lernenden in allen Lebenslernabschnitten gezielt zu motivieren und zu ermutigen.

- Dazu gehört auch die Erprobung von Anreizsystemen für selbstgesteuertes eigenverantwortetes Lernen in unterschiedlichen Lebenszusammenhängen.
- Diese Anreizsysteme können über verstärkte Information, Transparenz und Beratung über die Weiterbildungsangebote selbst sowie über eine gezielte Weiterbildungswerbung, flankiert durch den Einsatz von Multimedia, erweitert werden.
- In diesem Zusammenhang können auch Lernfeste oder Wochen der Weiterbildung für Motivierungsstrategien untersucht werden.
- Darüber hinaus können auch materielle individuelle Anreize über Lernzeitkonten, Job-Rotation und andere Formen der Alternierung von Arbeit, Freizeit und Weiterbildung sowie Bildungsgutscheine und Bildungspässe entwickelt und erprobt werden.
- Nachhaltige Anreizsysteme können auch transparente Dokumentationen modular erworbener Kompetenzen über Zertifizierungen sein.
- Für längerfristige Maßnahmen können Ansparmodelle, Sabbatzeiten etc. entwickelt und erprobt werden.

Bei den Konzepten lebenslangen Lernens sollte auch nach Zielgruppen und Themen differenziert werden. Strategien zur Steigerung der Weiterbildungsbereitschaft und -nachfrage, insbesondere für bildungsbenachteiligte bzw. für bildungsferne Gruppen, die sich bisher am lebenslangen Lernen nicht beteiligt haben, sind ebenso zu entwickeln wie Konzeptionen für besondere Übergangssituationen, wie z.B. für den Übergang von der Erstausbildung zum Beruf sowie für den Übergang zum vorzeitigen Ruhestand. Lernhinderliche Barrieren sind schon beim Zugang zum Lernen an allen Lernorten abzubauen.

3.4 Umsetzung des lebenslangen Lernens – Verbesserung der Rahmenbedingungen (Programmlinie 3)

Für die effektive Umsetzung neuer Lernkulturen und neuer Lernarrangements für das lebenslange Lernen müssen verbesserte Rahmenbedingungen als unterstützende Strukturen und Systemvoraussetzungen entwickelt und erprobt werden. Dabei geht es zunächst um die Entwicklung von Personalkompetenz, Sozialkompetenz und Methodenkompetenz bei den Lehrenden selbst, d.h. um die Weiterbildung der Weiterbildenden, in der Lehrerausbildung, in der Lehrerfort- und -weiterbildung sowie in der allgemeinen Weiterbildung sowohl für hauptberufliche Kräfte als auch für nebenberufliche und ehrenamtliche, in den Lernprozessen tätige Personenkreise. Zielsetzung ist die Professionalität beim lebenslangen Lernen. Zu untersuchen ist auch die Neubestimmung der Lernorte sowie eine Neubestimmung des Zusammenhangs von fremdgesteuertem und selbstgesteuertem Lernen. In diesem Zusammenhang ist zu klären, welche neuen, umfassenderen Funktionen die Bildungsinstitutionen, insbesondere im Bereich der Information, Beratung und des Coachings, ausfüllen können.

Eine weitere Rahmenbedingung, die verbessert werden soll, ist die Verstärkung des Qualitätsmanagements von Bildungsprozessen und Bildungsträgern einschließlich begleitender Evaluation der Ergebnisse.

Die Möglichkeiten der neuen Medientechnologien zur Erhöhung der Transparenz über vorhandene Angebote, Bedarfe und konkrete Nachfragen sollen, auch im Zusammenhang mit dem selbstgesteuerten Lernen erprobt werden. Die neuen Medientechnologien dürfen nicht nur als modisches Transportmittel für alte Inhalte und Lernstrategien eingesetzt werden, sondern auch für einen gezielteren Informationsabruf, für virtuelle Kommunikation und raumunabhängige Kooperation.

Ein wichtiges Erprobungsfeld bietet die Evaluation bis hin zur Zertifizierung formeller und informeller Lernprozesse (Erfahrungslernen, Deutungsmusterlernen). Innovative Lernstrukturen wie z.B. Anschlusslernen und fächerübergreifende Kompetenzen bedürfen einer entsprechenden organisatorischen Absicherung. Modularisierte Formen der Weiterbildung erfordern eine entsprechende Anerkennung mit daraus resultierenden Berechtigungen (Sockelcurricula mit Zusatzqualifikationen).

Auch in diesem Zusammenhang gilt es, die Regionalisierung von Lernstrukturen und die Vernetzung unterschiedlicher Lernagenturen im Rahmen von Lernortkooperationen weiterzuentwickeln.

Im Zusammenhang mit einer stärkeren Akkreditierung und Zertifizierung stellt sich die Frage der Entwicklung und Erprobung von Total-Quality-Management-Konzeptionen im Rahmen neuer Strukturen des lebenslangen Lernens. Der Einfluss dieser Entwicklungen auf Veränderungen der Berufsbilder wird Gegenstand von Modellprojekten sein können. Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch die konzeptionelle Entwicklung einer stärkeren Verzahnung der Bildungsabschnitte und Bildungsbereiche und der Bildungsbereiche mit anderen gesellschaftli-

chen Handlungsfeldern. Insgesamt geht es um die Erprobung eines förderlichen Lernumfeldes und Lernklimas.

Alle diesen inhaltlichen Aspekte stehen in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der notwendigen Vernetzung der Lernorte, Lernarrangements und Träger von Lernprozessen mit den Nachfragern und Nutzern sowie dem regionalen Umfeld lebenslangen Lernens. Um "lernende Regionen" verwirklichen zu können, gilt es, regionale Kooperationskonzeptionen zu entwickeln und zu fördern.

4. Leitvorstellungen für Projektanträge

Für die Projektanträge sind im Zusammenhang der beschriebenen Grundsätze und Programmlinien ausgehend von den Lernenden, ihren Bedürfnissen und ihren Aneignungsperspektiven folgende Leitvorstellungen zu berücksichtigen.

Die Projekte sollen

- sicherstellen, dass Frauen und Mädchen gleichberechtigten Zugang haben,
- Ursachen- und Problemanalysen als Anknüpfungspunkte für zu entwickelnde und zu erprobende Maßnahmen enthalten,
- innovative Konzeptionen mit konkreten Zielsetzungen aufweisen,
- auch bei Abdeckung von nur Teilbereichen in den Gesamtkontext des lebenslangen Lernens eingebettet sein (systemische Sicht der Struktur des Bildungsangebotes),
- Kooperationsbeteiligte aus unterschiedlichen Bildungsbereichen aufweisen, einschließlich der Verknüpfung mit anderen politischen Handlungsfeldern,
- länderübergreifend verallgemeinerbar, übertragbar und umsetzbar sein und transferorientiert in Regelaufgabenstellungen umgesetzt werden können,
- Veränderungspotentiale und -möglichkeiten beinhalten,
- möglichst länderübergreifend angelegt werden,
- durch einen Programmträger zentral koordiniert und unterstützt werden,
- wissenschaftlich begleitet werden,
- über Öffentlichkeitsarbeit gefördert werden und
- interne Weiterbildung der Projektteilnehmer aufweisen.

III. Wissenschaftliche Begleitung

Neben einer internen wissenschaftlichen Begleitung in den meisten Einzelvorhaben wird das Modellversuchsprogramm von einer zentralen, programmbezogenen wissenschaftlichen Begleitung evaluiert, die für eine Synthese der vielen Teilfragestellungen in den Projekten sorgt und teilweise unterstützend in den Vorhaben wirksam wird. In Anlehnung an die übergeordneten Leitgedanken und Programmlinien wurden vom Lenkungsausschuss fünf Untersuchungsfelder der wissenschaftlichen Begleitung festgelegt, die von je einem Wissenschaftler betreut werden. Für die Koordination und Zusammenführung der fünf Untersuchungsfelder ist Prof. Dr. Jäger zuständig. Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die Untersuchungsfelder und zugeordneten Experten.

Experte	**Untersuchungsfeld**
Prof. Dr. Walter Dürr, Freie Universität Berlin	Selbstgesteuertes Lernen, neue Medien
Prof. Dr. Walter Heinz, Universität Bremen	Förderung individueller Voraussetzung (Anreizsysteme, Stärkung der Nachfrage, Mobilisierung, Beratung, Benachteiligte)
Prof. Dr. Reinhold S. Jäger, Universität Koblenz-Landau	Kooperation, Vernetzung (Struktur des Angebots für lebenslanges Lernen)
Prof. Dr. Jörg Knoll, Universität Leipzig	Allgemeine Rahmenbedingungen, Qualität des Angebots, Zertifizierung, neue Lernkultur
Prof. Dr. Ortfried Schäffter, Humboldt-Universität zu Berlin	Organisationsentwicklung (lernende Einrichtung für lebenslanges Lernen, neue Rolle der Lehrenden)

Die wissenschaftlichen Begleituntersuchungen liefern im Sinne einer Prozessevaluation konkrete Hilfestellungen für die inhaltliche und methodische Ausrichtung der einzelnen Projekte. Auf das Programm bezogen formulieren sie Empfehlungen für Praxis, Politik und Desiderate für die Forschung.

Neben dem jeweiligen übergreifenden Untersuchungsfeld betreut jeder der fünf Wissenschaftler ca. 5 Projekte, die in der folgenden Übersicht aufgeführt sind:

Projekte, die den wissenschaftlichen Begleitern zugeordnet sind:

Prof. Jäger:

- Räumlich und zeitlich entkoppeltes "Forschendes Lernen" als Motor einer neuen Lernkultur; Zentrum für Allgemeine Wissenschaftliche Weiterbildung (ZAWiW) der Universität Ulm; BW
- Qualität des Lernens verbessern, Schulkultur und Lernumgebung entwickeln; Pädagogische Hochschule Heidelberg; BW

- Netzwerk zur Implementation selbstgesteuerten Lernens in bestehende Träger der Erwachsenen- und Weiterbildung (NIL); Justus-Liebig Universität Giessen; HE
- Innovative Methoden zur Förderung des lebenslangen Lernens im Kooperationsverbund Hochschule und Weiterbildung; Institut für Pädagogik und Zentrum für Weiterbildungsforschung und –management, Universität Landau; RP
- Selbstlernfähigkeit, pädagogische Professionalität und Lernkulturwandel; Universität Kaiserslautern; RP

Prof. Heinz:

- Schulische Bildung für nachhaltige Lernmotivation; Arbeitskreis Gymnasium und Wirtschaft (AGW), Unterhaching; BY
- Passagen lebenslangen Lernens in beruflichen Qualifizierungsprozessen von bildungsbenachteiligten Zielgruppen; Kooperationsstelle Universität/Arbeiterkammer mit dem Arbeiter-Bildungs-Centrum; HB
- Interkulturelle Weiterbildung im Netzwerk für kleine und mittlere Unternehmen; Forum Weiterbildung Unna; NRW
- Lebenslanges forschendes Lernen im Kooperationsverbund Schule-Seminar-Universität; Carl v. Ossietzky Universität Oldenburg; NI

Prof. Dürr:

- Projektpartnerschaften im Service-Netzwerk Beratung; Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung; HH
- Förderung selbstgesteuerten Lernens durch Vernetzung verschiedener Lernorte zu einem “Netzwerk Lernkultur”; Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung; HH
- Abgestimmte Trainingsmaßnahmen für Lehrkräfte und Schüler an Grundschulen zur Sicherung von grundlegenden Voraussetzungen für lebenslanges Lernen; IPN Kiel, SH
- Eingliederung von bildungsfernen und lernbenachteiligten Schülerinnen und Schülern der Hauptschule in eine kontinuierliche lebenslange Lernbiographie; IPN Kiel; SH
- Selbstorganisiertes, lebenslanges Lernen in der Arbeitswelt (SOLAR); Institut Technik und Bildung, Universität Bremen; HB

Prof. Schäffter:

- Selbstgesteuertes Lernen und Organisationsentwicklung in Weiterbildungseinrichtungen, Senatsverwaltung Berlin; BE
- Selbstgesteuertes Lernen und Organisationsentwicklung in Weiterbildungseinrichtungen; Ministerium für Bildung, Jugend und Sport, Potsdam; BB
- Sprachnetzwerke in Grenzräumen; Volkshochschule Saarbrücken; SL
- Vernetzungskonzept von Bildungseinrichtungen und Anstellungsträgern für Weiterbildungsarrangements in NRW und Sachsen-Anhalt; Fachhochschule Magdeburg; ST

Prof. Knoll:

- Lernerorientierte Qualitätstestierung in Weiterbildungsnetzwerken; ArtSet, Hannover; NI
- LernEN - Aufbau eines regionalen Netzwerkes "Lernen und Selbstlernen"; Volkshochschule Witten-Wetter-Herdecke; NRW

- Entwicklung, Umsetzung und Erprobung neuer Lehr- und Lernarrangements in der politischen Bildung an Erwachsenenbildungseinrichtungen; Thüringer Volkshochschulverband; TH
- Lehren und Lernen im Netzwerk Weiterbildung; Volkshochschulverband Mecklenburg-Vorpommern; MV

Kontakt:
Prof. Dr. Reinhold S. Jäger
Zentrum für empirische pädagogische Forschung
Universität Koblenz-Landau
Friedrich-Ebert-Str. 12
D-76829 Landau
Tel: 06341/9602-122
e-mail: jaeger@zepf.uni-landau.de

IV. Beteiligte Länder und ihre Vorhaben

Baden-Württemberg

Vertragspartner

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst
Tania Bolius
Königstr. 46
70173 Stuttgart
Tel.: 0711/279-3172
E-Mail: bls@muk.bw.de

Vorhaben

Räumlich und zeitlich entkoppeltes "Forschendes Lernen" als Motor einer neuen Lernkultur
Laufzeit: 1.4.2000 - 31.3.2005

Projektnehmer

Zentrum für Allgemeine Wissenschaftliche
Weiterbildung (ZAWiW) der Universität Ulm
Carmen Stadelhofer
89069 Ulm
Tel.: 0731/5023195
E-Mail: carmen.stadelhofer@zawiw.uni

Vorhaben

Qualität des Lernens verbessern, Schulkultur und Lernumgebung entwickeln
Laufzeit: 1.10.2000 – 31.03.2005

Projektnehmer

Pädagogische Hochschule Heidelberg
Prof. Dr. Michael Schallies
Keplerstr. 87
69120 Heidelberg
Tel.: 06221/477291
E-Mail: schallie@ph-heidelberg.de

Bayern

Vertragspartner

Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultur
MR Dr. Bruckmeier
Salvatostr. 2
80333 München
Tel.: 089/21861567
E-Mail: poststelle@stmukwk.bayern.de

Vorhaben

Schulische Bildung für nachhaltige Lernmotivation
Laufzeit: 1.4.2000 - 31.3.2003

Projektnehmer

Arbeitskreis Gymnasium und Wirtschaft e.V., Unterhaching
Petra Diesler
Bahnhofsweg 8
82008 Unterhaching
Tel.: 089/6251123
E-Mail: info@agw-ev.de

Berlin

Vertragspartner

Senatsverwaltung für Schule Jugend und Sport
Herr LSR Eberhard Welz
Beuthstr. 6-8
10117 Berlin
Tel.: 030/90267
E-Mail: eberhard.welz@sensjs.veralt-berlin.de

Vorhaben

Selbstgesteuertes Lernen und Organisationsentwicklung in Weiterbildungseinrichtungen
Laufzeit: 1.9.2000 - 31.8.2003

Projektnehmer

Senatsverwaltung für Schule, Jugend und Sport
Abteilung Weiterbildung
Dr. Hansjörg Tuguntke
Beuthstr. 6-8
10117 Berlin
Tel.: 030/90265260
E-Mail: Hansjoerg.Tuguntke@Sen.SJS.Verwalt-Berlin.de

Brandenburg

Vertragspartner

Ministerium für Bildung, Jugend und Sport, Abteilung 2
Ingrid Nawrotzki
Steinstrasse 104-106
14480 Potsdam
Tel.: 0331-866-3658
E-Mail: ingrid.nawrotzki@mbjs.brandenburg.de

Vorhaben

Selbstgesteuertes Lernen und Organisationsentwicklung in Weiterbildungseinrichtungen
Laufzeit: 1.9.2000 - 31.8.2003

Projektnehmer

Ministerium für Bildung, Jugend und Sport, Potsdam

Dr. Eva-Maria Bosch
Steinstrasse 104-106
14480 Potsdam
Tel.: 0331-866-3755
E-Mail: eva-maria.bosch@mbjs.brandenburg.de

Bremen

Vertragspartner

Senator für Bildung und Wissenschaft des Landes Bremen
Dr. Rolf Möhlenbrock
Rembertiring 8-12
28195 Bremen
Tel.: 0421-361-6404
E-Mail: rmoehlenbrock@bildung.bremen.de

Vorhaben

Passagen lebenslangen Lernens in beruflichen Qualifizierungsprozessen von bildungsbenachteiligten Zielgruppen
Laufzeit: 1.04.2000 - 31.12.2004

Projektnehmer

Arbeiter-Bildungs-Centrum der Arbeiterkammer Bremen
Kooperationsstelle Universität
FVG-Mitte
Gerlinde Hammer
Wiener Strasse
28359 Bremen
Tel.: 0421-218-9514
E-Mail: ghammer@uni-bremen.de

Vorhaben

Selbstorganisiertes, lebenslanges Lernen in der Arbeitswelt (SOLAR)
Laufzeit: 1.11.2000 – 31.10.2004

Projektnehmer

Institut Technik und Bildung
Universität Bremen
Prof. Dr. Gerald A. Straka
Bibliothekstr. 1-3
28334 Bremen
Tel.: 0421 - 218-2097
E-Mail: straka@uni-bremen.de

Hamburg

Vertragspartner

Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung der Freien und Hansestadt Hamburg
Amt für Schule S 11/5
Dr. Alfred Lumpe

Hamburger Strasse 31
22083 Hamburg
Tel.: 040-42863-2121
E-Mail: alfred.lumpe@bsjb.hamburg.de

Vorhaben

Förderung selbstgesteuerten Lernens durch Vernetzung verschiedener Lernorte zu einem "Netzwerk Lernkultur"(NW-LK)
Laufzeit: 1.4.2000 - 31.3.2005

Projektnehmer

Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung der Freien und Hansestadt Hamburg
Amt für Schule S 11/5
Dr. Alfred Lumpe
Hamburger Strasse 31
22083 Hamburg
Tel.: 040-42863-2121
E-Mail: alfred.lumpe@bsjb.hamburg.de

Vorhaben

Projektpartnerschaften im Service-Netzwerk Beratung
Laufzeit: 1.10.2000 – 31.3.2005

Projektnehmer

Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung der Freien und Hansestadt Hamburg
Amt für Schule S 11/5
Dr. Alfred Lumpe
Hamburger Strasse 31
22083 Hamburg
Tel.: 040-42863-2121
E-Mail: alfred.lumpe@bsjb.hamburg.de
Koordination: Manfred Schulz, Gymnasium Lohbrügge

Hessen

Vertragspartner

Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst
Regierungsoberrat A. Küpper
Rheinstrasse 23-25
65185 Wiesbaden
Tel.: 0611-32-3403
E-Mail: a.kuepper@hmwk.hessen.de

Vorhaben

Netzwerk zur Implementierung selbstgesteuerten Lernens in bestehende Träger der Erwachsenen- und Weiterbildung (NIL)
Laufzeit: 1.4.2000 - 31.3.2005

Projektnehmer

Justus-Liebig-Universität Gießen
FB 03 Erziehungswissenschaften

Fachgebiet Erwachsenenbildung
Prof. Dr. Hermann J. Forneck
Karl-Glöckner-Strasse 21 B
35394 Gießen
Tel.: 0641-9924061
E-Mail: hermann.forneck@erziehung.uni-giessen.de

Mecklenburg-Vorpommern

Vertragspartner

Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern
Referat 540
ORR Hasko Schubert
Werderstrasse 124
19055 Schwerin
Tel.: 0385-588-7540
E-Mail: H.Schubert@kultus-mv.de

Vorhaben

Lehren und Lernen im Netzwerk Weiterbildung
Laufzeit: 1.4.2000 - 31.3.2005

Projektnehmer

Volkshochschulverband Mecklenburg-Vorpommern e.V.
Marion Wartumjan
Berta-von-Suttner-Strasse 5
19061 Schwerin
Tel.: 0385-303155-0
E-Mail: vhs-verband-mv@mvnet.de

Niedersachsen

Vertragspartner

Niedersächsisches Kultusministerium
RD Burkhard Rahe
Schiffgraben 12
30159 Hannover
Tel: 0511/120 7299
E-mail: burkhard.rahe@mk.niedersachsen.de

Vorhaben

Lebenslanges forschendes Lernen im Kooperationsverbund Schule - Seminar – Universität
Laufzeit: 1.10.2000 - 31.03.2005

Projektnehmer

Carl von Ossietzky Universität
Institut für Erziehungswissenschaften 1
Prof. Dr. Hilbert Meyer
Postfach 2503

26111 Oldenburg
Tel.: 0441 - 798-2049
E-Mail: hilbert.meyer@uni-oldenburg.de

Vertragspartner
Ministerium für Wissenschaft und Kultur Niedersachsen
Frau Dr. Horstkötter-Glogowski
Leibnizufer 9
30169 Hannover
Tel.: 0511/120-2575

Vorhaben
Lernerorientierte Qualitätstestierung in Weiterbildungsnetzwerken
Laufzeit: 1.10.2000 – 30.9.2002

Projektnehmer
ArtSet Institut für kritische Sozialforschung und Bildungsarbeit e.V.
Prof. Dr. Rainer Zech
Ferdinand-Wallbrecht-Str. 17
30163 Hannover
Tel.: 0511 - 90969830
E-Mail: zech@artset.de

Nordrhein-Westfalen

Vertragspartner
Ministerium für Schule und Weiterbildung, Wissenschaft und Forschung NRW
Dr. Norbert Reichel
Referat 812
Völklinger Str. 49
40221 Düsseldorf
Tel.: 0211/896-3583
E-Mail: reichel@mswwf.nrw.de

inhaltlich verantwortlich:
Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie
Myriana Marconi-Dybowski
Breite Str. 27 - 31
40213 Düsseldorf
Tel.: 0211/86183329
E-Mail: myriana.marconi-dybowski@masqt.nrw.de

Vorhaben
Interkulturelle Weiterbildung im Netzwerk
Laufzeit: 1.4.2000 - 31.3.2005

Projektnehmer
BEA. Training & Seminare
Dr. Manfred Buhl
Friedrich-Ebert-Strasse 58
59425 Unna

Tel.: 02303-13877
E-Mail: m.buhl@bea-training.de

Vorhaben

LernEN – Aufbau eines regionalen Netzwerkes “Lernen und Selbstlernen” im Programm Lebenslanges Lernen
Laufzeit: 1.1.2001 – 31.3.2005

Projektnehmer

VHS Witten-Wetter-Herdecke
Sonja Leidemann
Ruhrstr. 86
58452 Witten
Tel.: 02302 - 9105016
E-Mail: s.leidemann@t-online.de

Rheinland-Pfalz

Vertragspartner

Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Weiterbildung Rheinland-Pfalz
MD Dr. Peter Krug
Mittlere Bleiche 61
55116 Mainz
Tel.: 06131-164594
E-Mail: weiterbildung@mbww.rlp.de

Vorhaben

Selbstlernfähigkeit, pädagogische Professionalität und Lernkulturwandel
Laufzeit: 1.4.2000 - 31.3.2003

Projektnehmer

Universität Kaiserslautern
Fachgebiet Pädagogik
Prof. Dr. Rolf Arnold
Pfaffenbergstrasse 95
67663 Kaiserslautern
Tel.: 0631-205-2351
E-Mail: rarnold@rhrk.uni-kl.de

Vorhaben

Innovative Methoden zur Förderung des lebenslangen Lernens im Kooperationsverbund Hochschule und Weiterbildung Projektnehmer
Laufzeit: 1.1.2001 – 31.12.2003

Projektnehmer

Institut für Pädagogik
Prof. Dr. Bernd Schwarz
Dr. Detlef Behrmann
August-Croissant-Str. 5
76829 Landau

Tel.:06341 - 990202 od. 203
und
Arbeitsstelle für die Weiterbildung der Weiterbildenden
Universität Koblenz-Landau
Ursula Kress
Thomas-Nast-Str. 44
76829 Landau
Tel.: 06341 - 990255
E-mail: kress@uni-landau.de

Saarland

Vertragspartner

Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft
Hohenzollernstr. 60
66117 Saarbrücken
Tel: 0681 503 214
E-mail: kraeuter@bildung.saarland.de

Vorhaben

Sprachnetzwerke in Grenzräumen
Laufzeit: 1.1.2001 – 31.12.2002

Projektnehmer

Volkshochschule Stadtverband Saarbrücken
VHS Direktorin Ingrid Schöll
Altes Rathaus
Am Schlossplatz 2
66119 Saarbrücken
Tel.: 0681 - 5064300
E-Mail: Ingrid.Schoell@svsbr.de

Sachsen-Anhalt

Vertragspartner

Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt
RL 51, Bereich Wissenschaft
Ministerialrat Thomas Reitmann
Turmschanzenstrasse 32
39104 Magdeburg
Tel.: 0391-567-7607
E-Mail: thomas.reitmann@mk.lsa-net.de

Vorhaben

Vernetzungskonzept von Bildungseinrichtungen und Anstellungsträgern für Weiterbildungsarrangements in NRW und Sachsen-Anhalt
Laufzeit: 1.4.2000 - 30.09.2002

Projektnehmer

Fachhochschule Magdeburg
Prof. Dr. Hansheinz Kreuter
Breitscheidstrasse 2
39114 Magdeburg
Tel.: 0391-8864344
E-Mail: wilfried.von-stuenzner@sozialwesen.fh-magdeburg.de

Schleswig-Holstein

Vertragspartner

Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Schleswig-Holstein
MR Bernhard Brackhahn
Brunswiker Strasse 16-22
24105 Kiel
Tel.: 0431-988-2241
E-Mail: bernhard.brackhahn@kumi.landsh.de

Vorhaben

Abgestimmte Trainingsmaßnahmen für Lehrkräfte und Schüler an Grundschulen zur Sicherung von grundlegenden Voraussetzungen für lebenslanges Lernen
Laufzeit: 1.4.2000 - 31.03.2005

Projektnehmer

Institut für die Pädagogik der Naturwissenschaften (IPN) der Universität Kiel
Abteilung Erziehungswissenschaften
Prof. Dr. Manfred Prenzel
Olshausenstrasse 62
24118 Kiel
Tel.: 0431-880-3120
E-Mail: prenzel@ipn.uni-kiel.de

Vorhaben

Eingliederung von bildungsfernen und lernbenachteiligten Schülerinnen und Schülern der Hauptschule in eine kontinuierliche lebenslange Lernbiographie
Laufzeit: .1.10.2000 – 31.3.2005

Projektnehmer

Institut für die Pädagogik der Naturwissenschaften (IPN)
Prof. Dr. Manfred Prenzel
Olshausenstr. 62
24098 Kiel
Tel.: 0431 - 8803120
E-Mail: prenzel@ipn.uni-kiel.de

Thüringen

Vertragspartner

Thüringer Kultusministerium
RD Dr. Klaus-Dieter Steinmetz
Werner-Seelenbinder-Strasse 1
99096 Erfurt
Tel.: 0361-3794-260
E-Mail: tkm@thueringen.de

Vorhaben

Entwicklung, Umsetzung und Erprobung neuer Lehr- und Lernarrangements in der politischen Bildung an Erwachsenenbildungseinrichtungen
Laufzeit: 1.4.2000 - 31.3.2003

Projektnehmer

Thüringer Volkshochschul-Verband
Steffi Mehnert
Konrad-Zuse-Strasse 3
07745 Jena
Tel.: 03641-620976
E-Mail: mehnert@vhs-th.de

V. Kurzdarstellung der Projekte

Baden-Württemberg

Räumlich und zeitlich entkoppeltes "Forschendes Lernen" als Motor einer neuen Lernkultur

Laufzeit: 1. April 2000 - 31. März 2005

In dem Modellversuch soll die Eignung des Konzepts "Forschenden Lernens" zur Initiierung eigenverantwortlicher, selbstgesteuerter, ergebnisorientierter und sinnvoller Lernprozesse und zur Entwicklung lern- und bedarfsorientierter Vernetzung in der allgemeinen Weiterbildung unter Nutzung der Potentiale der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien (NKT) erprobt werden.

Vorgeschlagen wird, an mehreren Orten in Deutschland Gruppen "Forschenden Lernens" für weiterbildungsinteressierte Erwachsene zu initiieren und zu vernetzen, die sich über einen begrenzten Zeitraum gemeinsam mit einem Thema befassen, ihre Ergebnisse untereinander austauschen, ihre spezifischen methodischen Herangehensweisen diskutieren und die Ergebnisse ihrer Recherche öffentlich zugänglich machen. Im Rahmen des intergenerationellen Ansatzes sollen dabei verschiedene Alterskohorten einbezogen werden, insbesondere aber ältere Erwachsene, die an allgemeiner Weiterbildung interessiert sind. Konkretes Themenfeld, in dem das Konzept erprobt werden soll, sind "Lebenslagen und Lebensgefühle im Gemeinwesen" (z.B. Stadtquartier und Nachbarschaft, Arbeit und freiwilliges Engagement, Familie und Erziehung usw.).

Vorgesehen ist,

- unterschiedliche Formen "Forschenden Lernens" zu vergleichen,
- ihre Eignung für die Induzierung selbstgesteuerten Lernens und für die Vernetzung von Informations- und Bildungsressourcen zu erproben,
- die Erfahrungen in dem Projekt und die Arbeitsergebnisse und Reflexionen aller beteiligten Gruppen im Internet und auf CD-ROM zu dokumentieren
- und eine nachhaltige Struktur zur Unterstützung von Selbstlerngruppen, die über das Netz zusammenarbeiten wollen, zu schaffen.

Baden-Württemberg

Qualität des Lernens verbessern, Schulkultur und Lernumgebungen entwickeln

Laufzeit: 1. Oktober 2000 – 31. Dezember 2004

Das Vorhaben ist ein systemischer Ansatz zur Verbesserung der Qualität des Lernens und der Professionalisierung der Aus- und Weiterbildung von Lehrern unter prozessbegleitender Forschung. Im ersten Schritt wird eine enge Verzahnung einer lehrerbildenden Hochschule mit Projektschulen in Bezug auf die gemeinsame Zielsetzung aufgebaut. Maximal 10 Schulen (Sekundarstufen I und II) werden nach einem Ausschreibungsverfahren im Rhein-Neckar-Dreieck für die Zusammenarbeit gewonnen. Die jeweilige Schulsituation vor Ort und das Kollegium mit seinen erzieherischen Werten, Normen und Fähigkeiten zum Kooperationshandeln werden

analysiert. Die Befunde finden angemessene Berücksichtigung bei der Konzeption von konkreten Projektarbeiten.
Danach werden spezifische Unterrichts-, Lern- und Weiterbildungskonzepte vereinbart, durchgeführt und evaluiert. Die wissenschaftliche Begleitforschung übernimmt eine aktive Rolle bei der systemischen Veränderung von Schule. Sie untersucht die individuellen und strukturellen Voraussetzungen und deren Veränderung während der Projektarbeit nach einer methodenpluralistischen Vorgehensweise mit qualitativen und quantitativen Methoden unter besonderer Berücksichtigung des Instruments "Portfolio". Ziel ist es, Theorien für die schulische Arbeit zu generieren und Erkenntnisse für die Erstausbildung von Lehrern zu gewinnen.

Bayern

Schulische Bildung für nachhaltige Lernmotivation

Laufzeit: 1. April 2000 - 31. März 2003

Der AGW führt ein schulzentriertes Projekt zur Förderung von nachhaltiger Lernmotivation als Bestandteil der Entwicklung einer neuen Lernkultur durch.
Aus dieser Zielstellung ergeben sich zwei Handlungsschwerpunkte für das Projekt:

1. Entwicklung und Untersuchung von Methoden und Strategien zur Stärkung eigenverantwortlichen und selbstgesteuerten Lernens, zur Förderung der Persönlichkeitskompetenz.
2. Aufbau eines Netzwerkes zwischen Schulen - Unternehmen - Bildungsinstitutionen - Universität und Eltern (entsprechend der AGW-Struktur).

Zwischen den Kooperationspartnern sichert der AGW den überregionalen Dialog, berät und vermittelt einen Expertenaustausch, entwickelt methodisch-didaktisches Material (netzgestützt) zum informellen Lernen. Aus den formulierten Handlungsschwerpunkten ergeben sich folgende Forschungsfragen:
Wie kann die veränderte Sichtweise des Lernens erreicht werden? Wie können Lehrende ihr professionelles Handeln verändern? Welches sind die bestmöglichen Gestaltungsformen zur Förderung selbstgesteuerter informeller Lernaktivitäten? Wie ist die qualitätsorientierte Aufgabenverteilung von Lehrenden und Lernenden zu gestalten? Wie sind Lernprozesse und die erzielten Lernergebnisse zu analysieren, zu evaluieren und für die weitere Lernmotivation einzusetzen?
Strategische Ansätze der Projektumsetzung werden in der Verbesserung der kommunikativen Qualität, der Entwicklung von interaktiven Prozessen, der Förderung eines Kompetenztransfers zwischen den Kooperationspartnern (Schule - Hochschule - Wirtschaft) sowie in der Verbesserung der schulischen Rahmenbedingungen durch das Entwickeln eines Qualitätsmanagements in der Schule gesehen. Ferner gehören zu den strategischen Ansätzen der Projektumsetzung das Erarbeiten von Vorschlägen zur Weiterentwicklung der Personal- und Sozialkompetenzen der Lehrer durch begleitende Seminare zur Verbesserung von Methodenkompetenz für Lehrer und Lehrerausbilder, Fortbildung zur effektiven Nutzung der neuen Medientechnologien und durch neue Akzente der Nutzung bestehender Lernorte.
Das Projektkonzept gewährleistet eine länderübergreifende und übertragbare Multiplikation.

Berlin

Selbstgesteuertes Lernen und Organisationsentwicklung in Weiterbildungseinrichtungen

Laufzeit: 1. September 2000 - 31. August 2003

Im Rahmen dieses Projektes sollen Ansätze selbstgesteuerten Lernens in Weiterbildungseinrichtungen entwickelt und erprobt werden. Dabei liegt der Fokus des Vorhabens auf der Initiierung einer erwachsenenpädagogisch angeleiteten Organisationsentwicklung, durch die Weiterbildungseinrichtungen ausgewählter Lernregionen ihr traditionelles Funktionsverständnis in Richtung auf Entwicklung und Integration neuer, flexibler, offener Lehr- und Lernformen wandeln sollen. Angebote sowie Infrastruktur sollen entwickelt werden, um Möglichkeiten der Selbststeuerung des Lernens bei Teilnehmer/innen zu begleiten, zu stützen und zu fördern. Organisationsentwicklung und Erprobung neuer Lehr- und Lernformen werden in einem regionalen Lernnetzwerk anhand ausgewählter Inhaltsbereiche erfolgen, wie z.B. der beruflichen Weiterbildung, der kulturellen Weiterbildung oder der nachberuflichen Bildung. Ziel ist es, insbesondere durch Organisationsentwicklung und berufliche Mitarbeiterfortbildung, Voraussetzungen für die Entwicklung zu lokalen Lernagenturen zu schaffen, die der Bevölkerung einen breiten Zugang zu Angeboten und die Unterstützung selbstgewählter Lerninitiativen und Lernwege bieten.

Brandenburg

Selbstgesteuertes Lernen und Organisationsentwicklung in Weiterbildungseinrichtungen

Laufzeit: 1. September 2000 - 31. August 2003

Im Rahmen des Projektes sollen Ansätze selbstgesteuerten Lernens in Weiterbildungseinrichtungen entwickelt und erprobt werden. Dabei liegt der Fokus des Vorhabens auf der Initiierung einer erwachsenenpädagogisch angeleiteten Organisationsentwicklung, durch die Weiterbildungseinrichtungen ausgewählter Lernregionen ihr traditionelles Funktionsverständnis in Richtung auf Entwicklung und Integration neuer flexibler, offener Lehr- und Lernformen wandeln sollen. Angebote sowie Infrastruktur sollen entwickelt werden, um Möglichkeiten der Selbststeuerung des Lernens bei Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu begleiten, zu stützen und zu fördern. Organisationsentwicklung und die Erprobung neuer Lehr- und Lernformen werden in einem regionalen Lernnetzwerk anhand ausgewählter Inhaltsbereiche erfolgen, wie z.B. der berufsbegleitenden Weiterbildung, der kulturellen Weiterbildung oder der nachberuflichen Weiterbildung. Ziel ist es, insbesondere durch Organisationsentwicklung und begleitende Mitarbeiterfortbildung, organisatorische Voraussetzungen für die Entwicklung lokaler Lernagenturen zu schaffen, die der Bevölkerung einen breiten Zugang zu Angeboten und die Unterstützung selbstgewählter Lerninitiativen und Lernwege bieten.

Bremen

Passagen lebenslangen Lernens in beruflichen Qualifizierungsprozessen von bildungsbenachteiligten Zielgruppen

Laufzeit: 1. April 2000 bis 31. Dezember 2004

Ausgehend von der Grundüberlegung, dass die Fähigkeit zum und das Interesse an beruflichem Lernen und Weiterlernen möglichst frühzeitig herausgebildet werden und die Qualität einer Schlüsselqualifikation erhalten muss, zielt das Bremer Projekt darauf, Instrumente zur Entwicklung der Grundqualifikation des Lernen Lernens für bildungsbenachteiligte junge Erwachsene an den verschiedenen berufsbiographischen Stationen in der vorhandenen Bildungspraxis zu identifizieren und weiterzuentwickeln. Dies wird innerhalb eines Netzwerkes praktiziert, an dem berufsbildende Schulen, Aus- und Weiterbildungsträger, die Berufsberatung, Betriebe und Wissenschaft beteiligt sind.

Drei Passagen beruflichen Lernens stehen dabei im Vordergrund:

1. Analyse vorhandener Basiskompetenzen für Lernen lernen aus dem allgemeinbildenden schulischen Kontext, Bildung eines Beobachtungskerns für einen Bildungs-Längsschnitt.
2. Analyse vorhandener Bildungspraxis auf didaktische Strategien zum Entwickeln von Lernkompetenz in Ausbildung und Ausbildungsvorbereitung, Entwicklung und Erprobung von Strategien des Lernen Lernens während der Ausbildung
3. Analyse von Motivation und Fähigkeit zum Weiterlernen nach der 2. Schwelle, Entwicklung eines Instrumentariums zur Integration von bildungsbenachteiligten Zielgruppen in die berufliche Weiterbildung

Zu den angewandten Methoden gehören Befragung und Beobachtung, Aufbereitung von Lernmaterialien für lebenslanges Lernen, Erarbeitung von Empfehlungen und Wissenschaft-Praxis-Diskurs.

Bremen

Selbstorganisiertes, lebenslangen Lernen in der Arbeitswelt (SOLAR)

Laufzeit: 1. November 2000 – 31. Oktober 2004

Ziel des Modellvorhabens ist die Entwicklung, Implementierung und Evaluation eines Organisationsentwicklungskonzepts zur Förderung des selbstorganisierten, lebenslangen Lernens in Unternehmen. Im Kern des Konzepts steht die nachhaltige Förderung der Selbstlernkompetenz der Mitarbeiter im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen unter Anwendung innovativer Methoden des selbstgesteuerten Lernens. Diese Maßnahmen werden in Kooperation mit dem, im Vorfeld ebenfalls zu qualifizierenden, betrieblichen Bildungspersonal entwickelt und durchführt. Dieser zweistufige Qualifizierungsprozess ist eingebettet in eine Reihe von Organisationsentwicklungsmaßnahmen, die dazu beitragen sollen, die Nachfrage nach lebenslangen Lernen zu erhöhen und lebenslanges Lernen als Teil der Unternehmenskultur nachhaltig in der Arbeitswelt zu etablieren. Dazu gehören etwa Maßnahmen zu Verbesserung der Rahmenbedingungen zum selbstgesteuerten Lernen, wie Akzeptanzerhöhung bei den Mitarbeitern, die Schaffung einer organisatorischen Infrastruktur und die Entwicklung von geeigneten Verfah-

rensweisen zur Zertifizierung selbstorganisierter Lernprojekte. Neben dem Aufbau eines innerbetrieblichen Netzwerkes in drei "Kernunternehmen" ist die überbetriebliche Vernetzung intendiert, die es interessierten Unternehmen u. a. ermöglicht, jederzeit in den Modellversuch einzusteigen und lediglich ausgewählte Bausteine des Gesamtvorhabens zu realisieren. Das projektierte Organisationsentwicklungs-Konzept und alle seine Teilobjekte sollen formativ und summativ evaluiert werden, um sowohl eine maßgeschneiderte Anpassung an die spezifischen betrieblichen Bedingungen als auch die Übertragbarkeit der Modellversuchs-Ergebnisse zu ermöglichen.

Hamburg

Förderung selbstgesteuerten Lernens durch Vernetzung verschiedener Lernorte zu einem ”Netzwerk Lernkultur” (NW-LK)

Laufzeit: 1. April 2000 - 31. März 2005

Im Rahmen des Vorhabens soll ein regionales Netzwerk aus verschiedenen Institutionen (regionales Lernzentrum) aufgebaut werden, in dem u.a. das Gymnasium Lohbrügge (Koordination), die Gesamtschule Mümmelmannsberg, die Haupt- und Realschule „Ernst-Henningstraße“ und die Berufliche Schule Farmsen, das Naturwissenschaftliche Zentrum an der Gesamtschule Mümmelmannsberg, die Volkshochschule Bergedorf/Billstedt, das ”Haus im Park” (BegenungsCentrum der Körber-Stiftung), die Hamburger Sternwarte, das Naturschutz-Informationshaus Boberg und die Jugendbildung Hamburg GmBH sowie die Telekom AG, Niederlassung Hamburg, mitarbeiten. Das Netzwerk ist für weitere Schulen und Institutionen der Region offen und kann im Verlauf des Vorhabens erweitert werden.

Die am Netzwerk teilnehmenden Institutionen sprechen verschiedene soziale Gruppen, verschiedene Altersgruppen mit unterschiedlichen Lernerfahrungen an. Im Rahmen von Kooperationsprojekte sollen die jeweiligen Gruppen Gelegenheit erhalten, ihre Lernerfahrungen auszutauschen, und angeregt werden, ihre individuellen Lernprozesse bewusst zu planen und zu evaluieren. Die beteiligten Institutionen werden in Kooperation mit den Schulen verschiedene komplexe Lernarrangements in ausgewählten Fächern, Lernbereichen oder Aufgabengebieten entwickeln, in denen sowohl feste Lerngruppen (z.B. Ringveranstaltungen) als auch Lerngruppen mit wechselnden Mitgliedern (z.B. Lernarrangements für Schülerinnen und Schüler, Auszubildende und Teilnehmerinnen und Teilnehmer eines Kurses im Seniorentreff) themenspezifische Fragestellungen in Gruppen oder individuell unter Einbeziehung neuer Informations- und Kommunikationstechnologie (Kooperationspartner Telekom) erarbeiten. Insbesondere für die Gruppe der Schülerinnen und Schüler der allgemeinbildenden Schulen sollen Konzepte zur Unterstützung des eigenverantwortlichen und selbstgesteuerten Lernens und zur Aneignung von Selbstevaluationstechniken entwickelt werden. Die Lernprozesse sollen individuell und bedarfsorientiert gestaltet, die Ergebnisse der schulischen Lernleistungen öffentlich präsentiert und diskutiert und umgekehrt die außerschulischen Lernleistungen in das abschlussbezogene Lernen der Schülerinnen und Schüler einbezogen werden.

Mit dem Modellvorhaben soll eine (lokale) Bildungsinfrastruktur aufgebaut werden, die auf lebenslanges Lernen ausgerichtet ist, vorhandene Ressourcen vernetzt und ihre Wirksamkeit fortlaufend optimiert, interaktive Prozesse stärkt und durch Erhöhung der Partizipation den Kompetenzzuwachs und Kompetenztransfer erhöht. Mit dem Modellvorhaben soll die Eigendynamik des Lernens genutzt und es sollen strukturelle Rahmenbedingungen für selbstgesteuertes und eigenverantwortliches Lernen erprobt werden.
Aktuelle Informationen findet man auf der **Homepage des Projektes: http://www.netzwerk-lernkultur.de**

Hamburg
Projektpartnerschaften im Service-Netzwerk Beratung
Laufzeit: 1. Oktober 2000 – 31. März 2005

Im Rahmen des Vorhabens „Projektpartnerschaften im Service-Netzwerk Beratung“ werden jeweils eine Schule der Sekundarstufe II, ein Unternehmen und eine Hochschule in einer Projektpartnerschaft kontinuierlich zusammenarbeiten und bildungsbereichsübergreifend Lernarrangements zur Förderung selbstgesteuerten Lernens entwickeln und erproben. Es werden sechs Projektpartnerschaften in das Vorhaben eingebunden. Die Projektpartnerschaften werden sowohl Lern- und Unterrichts- als auch Beratungsformen weiterentwickeln. Insbesondere für den technisch-naturwissenschaftlichen Lernbereich werden Lernarrangements entwickelt und erprobt, die die Kooperation der Lernenden in Schule, Betrieb und Hochschule fördern und unterstützen. Mit der Verbindung der Lernorte sollen einerseits die schulischen Lern- und Arbeitsformen und Formen der Lernberatung weiterentwickelt, andererseits sollen mit der Lernortverbindung und der Einbeziehung der vorhandenen Beratungsangebote (Studien- und Berufsberatung) auch neue Formen der Berufs- und Studienorientierung entwickelt und erprobt werden. Im Rahmen der Lernarrangements sollen die Lernenden die Möglichkeit erhalten, sowohl ihre Kenntnisse und Fähigkeiten eigenverantwortlich weiterzuentwickeln als auch ihre individuellen Einstellungen zu ihrem Lernen, ihre Haltungen gegenüber Veränderungen und Herausforderungen zu klären und sich unter veränderten Bedingungen neu stabilisieren zu können.
In den Lernarrangements sollen sowohl feste Lerngruppen als auch Lerngruppen mit wechselnden Mitgliedern (z.B. Schülerinnen und Schüler, Auszubildende und Studierende) themenspezifische Fragestellungen in Gruppen oder individuell unter Einbeziehung neuer Informations- und Kommunikationstechnologie bearbeiten. Dabei ist die Rolle der Lernenden wie die der Lehrenden verändert: Die Lernenden müssen mehr Eigenverantwortung für die Gestaltung und Steuerung ihrer Lernprozesse übernehmen, Eigeninitiative ergreifen, ihren Lernprozess selbständig planen, organisieren und evaluieren; die Lehrenden müssen verstärkt Aufgaben von Lernberatern übernehmen; Bildungsinstitutionen müssen Rahmenbedingungen schaffen, die die Entwicklung der Kompetenz zum konstruktiven Weiterlernen fördern.
Im Rahmen des Modellvorhabens wird das „Service-Netzwerk Beratung“ aufgebaut. In das Service-Netzwerk Beratung sollen neben den Projektpartnerschaften auch ausgewählte Weiterbildungsträger und die Beratungsdienste der Hochschulen und der Arbeitsverwaltung eingebunden werden. Im „Service-Netzwerk Beratung“ sollen Wissen, Kenntnisse und Dienstleistun-

gen zur Beratung, Förderung und Unterstützung selbstgesteuerten Lernens für die Zielgruppen bereit gehalten werden. Der VDMA begleitet und unterstützt das Vorhaben.

Hessen

Netzwerke zur Implementierung selbstgesteuerten Lernens in bestehende Träger der Erwachsenen- und Weiterbildung (NIL)

Laufzeit: 1. April 2000 - 31. März 2005

a) Übergeordnete Projektphase

Das Ziel der beiden Projektphasen I und II besteht darin, ein Netzwerk zur Unterstützung von neben-, frei- und hauptberuflichen pädagogischen Mitarbeiter/innen zu etablieren, um neue, selbständigere Formen des Lernens in bestehende Institutionen und Träger zu implementieren.

a.1) Beide Projektphasen werden mit einem Organisationsentwicklungskonzept verknüpft. Die Absolvent/innen der Veranstaltungen in beiden Phasen geben an, mit welchen institutionellen Partnern sie zusammenarbeiten. Diesen Erwachsenen- und Weiterbildungsträgern wird eine Organisationsentwicklungsberatung angeboten. Die Wirkungen der innovativen Tätigkeit der neben- und freiberuflichen Mitarbeiter/innen werden über Befragungen der für die Programmplanung Verantwortlichen (HPM) sowie durch Programmanalysen erhoben.

a.2) Den frei- bzw. nebenberuflichen Mitarbeiter/innen (Phasen I und II) wird als Dienstleistung der Zugang zum Netzwerk ‚Selbstgesteuertes Lernen‘ (NIL) angeboten, in dem das know how zum selbstgesteuerten, lebenslangen Lernen von der JLU ständig erweitert wird. Mit den Multiplikator/innen wird ein Franchisevertrag geschlossen, in dem sie sich einerseits verpflichten, ihr know how ins Netzwerk einzuspeisen und an dem sie gleichzeitig partizipieren können. Zugleich wird eine Datenbank aufgebaut, in der alle im Netzwerk arbeitenden Multiplikator/innen und frei- und nebenberuflichen Mitarbeiter mit ihren Angeboten enthalten sind und an nachfragende Träger vermittelt werden können.

b) Modellversuchsphase I:

Freiberufliche und nebenberufliche pädagogische Mitarbeiter/innen (FPM/NPM) und Diplom-Pädagogen/innen (entweder mit gerade erworbenem Diplom oder unmittelbar vor dem Abschluss) bilden nach einer Qualifizierung, die aus Eingangs- und Schlußassessment, Präsenz-, netzbasierten Selbststudien- und Coachingphasen besteht, Praxistandems. Letztere transformieren Elemente der beruflichen Praxis der FPM/NPM in selbstgesteuerte Lernumgebungen, in denen die Teilnehmenden Qualifikationen und Motivationen für lebenslanges, selbstgesteuertes Lernen erwerben können. Mit Hilfe unterschiedlicher Begleituntersuchungen werden Transfermöglichkeiten und –probleme erhoben, aufgearbeitet und ins Netzwerk eingespeist. Das so gewonnene Datenmaterial dient u.a. als Grundlage für die Phase II.

c) Modellversuchsphase II:

Auf der Grundlage der in der ersten Phase entwickelten Konzeption wird eine Multiplikatorenausbildung entwickelt und durchgeführt. Die Multiplikator/innen sollen dann Träger des in der Phase I entwickelten Konzepts werden, also das Innovationsprojekt landesweit umsetzen. Durch Franchiseverträge soll sichergestellt werden, dass die von den Multiplikator/innen

durchgeführten Fortbildungen von der JLU ausgewertet und sowohl diese Veranstaltungen nach dem in Phase I entwickelten Konzept als auch die Multiplikatorenausbildung inhaltlich und methodisch weiterentwickelt werden (Qualitätsüberprüfung und konzeptionelle Weiterentwicklung). Das Netzwerk wird dadurch zu einer sich selbst entwickelnden Ressource.

Mecklenburg-Vorpommern

Lehren und Lernen im Netzwerk Weiterbildung

Laufzeit: 1. April 2000 - 31. März 2005

Mit kommunalen und freien Trägern der Jugend- und Erwachsenenbildung wird ein offenes Lernnetzwerk aufgebaut, in das sich die beteiligten Partner mit eigens für das Netzwerk konzipierten Einzelprojekten zur Entwicklung von Voraussetzungen und Bedingungen für problembezogenes, selbständiges Lernen einbringen. Die Teilprojekte sind trägerübergreifend konzipiert, die Federführung liegt in der Hand eines (in der Regel) freien Trägers.
Durch die Koordination im Netzwerk werden im Prozess des Lehrens und Lernens die Einflussfaktoren für entwicklungsfördernde und -hemmende Elemente bei der Gestaltung individueller Lernprozesse kritisch analysiert und im Netzwerk verallgemeinert.
Es werden kooperativ Konzepte und Curricula erarbeitet und erprobt, die die verschiedenen Lernfelder in der Interaktion von Lernenden und ihren spezifischen Biografien erschließen und zu aufgaben- und problembezogenem Lernen führen. Auf diese Weise wird die Sozial- und Handlungskompetenz der Lernenden sowie der Lehrenden befördert.

Niedersachsen

Lebenslanges forschendes Lernen im Kooperationsverbund Schule-Seminar-Universität

Laufzeit: 1. Oktober 2000 – 31. März 2005

1. In einem neu herzustellenden Netzwerk in Form eines Kooperationsverbundes von Schule, Seminar, Fortbildungsträgern und Universität soll eine Praxis lebenslanges forschenden Lernens aufgebaut werden, die die Beteiligten zur selbständigen und wissenschaftsorientierten Weiterbildung und zur systematischen Qualitätssicherung und Evaluation befähigt.
2. Zur Ausgestaltung de Netzwerks gehört die Bildung kleiner, phasenübergreifend zusammengesetzter Teams von Lehrerinnen und Lehrern, Referendarinnen und Referendaren bzw. Anwärterinnen und Anwärter und/oder Studierenden, die thematisch überschaubare, in 6 bis 9 Monaten zu bearbeitende Forschungsvorhaben zu verschiedenen Aspekten lebenslangen Lernens durchführen, die sie zur eigenen Professionalisierung im Lehrberuf nutzen, deren Ergebnisse sie aber auch in den Schul-, den Seminar- und den Hochschulentwicklungsprozess einbringen. Der Prozess lebenslangen Lernens wird durch den Aufbau des Netzwerkes unterstützt und verstetigt.
3. Um diese selbständig arbeitenden Teams herum wird ein Unterstützungssystem (Forschungswerkstatt, Fortbildungs- und Beratungsangebote, schulübergreifende Gesprächskreise, Qualitätszirkel) aufgebaut, das die erforderlichen methodischen und inhaltlichen

Hilfen für Prozesse lebenslangen Lernens bezogen auf die individuelle Aus- und Weiterbildung sowie systemisch-organisatorische Entwicklungen der Schulen bietet.

Die Aufgabe der in den Kooperationsverbund integrierten wissenschaftlichen Begleitung soll erstens die Erarbeitung eines praxiswirksamen Konzepts lebenslangen wissenschaftsorientierten Lernens, zweitens die Analyse der beim phasenübergreifenden selbständigen Lernen eintretenden Professionalisierungsprozesse und drittens die Überprüfung der Übertragbarkeit des Ansatzes in andere Regionen sein.

Niedersachsen

Lernerorientierte Qualitätstestierung in Weiterbildungsnetzwerken

Laufzeit:: 1. Oktober 2000 – 30. September 2002

Lebenslanges Lernen ist ein voraussetzungsreiches Konzept. Soll es erfolgreich sein, dann kombiniert es

- gesellschaftliche Bedingungen der Lernchancen,
- strukturelle Bedingungen der Lernorganisationen,
- situationale Bedingungen der Lehr-Lern-Verhältnisse und
- personale Bedingungen des Subjektlernens.

Deshalb müssen Organisationen dauerhaft selber lernen, wenn lebenslanges Lernen der Individuen optimal ermöglicht und unterstützt werden soll.

In dem Modellversuch sollen lernerorientierte Qualitätstestierungen in einem Einrichtungsnetzwerk entwickelt, erprobt und implementiert werden. Bereits erarbeitete Konzepte und Strategien sollen zu einem einheitlichen und transparenten System gebündelt und verdichtet werden. Als Zielsetzung wird ein bundesweit für alle Volkshochschulen und andere Weiterbildungseinrichtungen adaptionsfähiges System der lernerorientierten Qualitätsentwicklung angestrebt. Eine externe Testierung soll diese Qualitätsentwicklung ausweisen, bestätigen und für die Adressaten erkennbar werden lassen. Im Vordergrund steht ein integrativer erwachsenenspezifischer Ansatz der institutionellen Förderung von lebenslangem Lernen.

Nordrhein-Westfalen

Interkulturelle Weiterbildung im Netzwerk

Laufzeit: 1. April 2000 - 31. März 2005

Das Projekt verfolgt folgende Ziele:

- nachhaltig Förderung des lebensbegleitenden Lernens am Beispiel des interkulturellen Lernens von Beschäftigten und Auszubildenden in KMU
- Aufbau und Stabilisierung eines Netzwerkes durch Vernetzung verschiedener Lernorte: Schule, Weiterbildung, 2. Bildungsweg mit Partnerbetrieben der Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung
- Modulentwicklung für selbstgesteuertes Lernen am Beispiel des interkulturellen Lernens
- Erprobung und Evaluation

Beitrag des Vorhabens zum Programm:
Erschließung neuer arbeitsplatznaher Lernorte und Entwicklung von Methoden und Formen lebenslangen Lernens im Bereich interkultureller Qualifizierung, die selbstgesteuertes Lernen und institutionalisiertes Lernen verknüpft.
Integration von allgemeiner (z.B. Länderkunde u.a.), berufsbezogener (z.B. Sprache, europäische Rechtssysteme) und politischer Bildung zur Entwicklung einer nachhaltigen interkulturellen Kompetenz bei Beschäftigten, Auszubildenden, Betriebsräten und Unternehmensleitung.
Weiterentwicklung von Weiterbildungseinrichtungen zu Informations-, Beratungs- und Coachingzentren.
Anpassung bereits vorhandener didaktischer Konzepte im Bereich interkulturellen Trainings an die Bedürfnisse von KMU durch ihre aktive Beteiligung bei der Auswahl und Entwicklung von Methodik und Inhalten.
Bildung und Stabilisierung eines landesweiten Netzwerkes zur Förderung interkultureller Kompetenz in KMU.

Nordrhein-Westfalen
LernEN - Aufbau eines regionalen Netzwerkes "Lernen und Selbstlernen"
Laufzeit: 1. Januar 2001 – 31. März 2005

Ausgehend von der Zielsetzung lebensbegleitendes Lernen aller Menschen zu fördern, werden in dem Modellvorhaben folgende Arbeitsschritte durchgeführt:

- Initiierung und Ausbildung des Leitbilds einer lernenden Region Ennepe-Ruhr-Kreis.
- Bestandsaufnahme der Bildungsangebote und Bildungsbedarfe im Ennepe-Ruhr-Kreis.
- Gründung und Aufbau eines regionalen Netzwerks von Bildungsangeboten und Bildungsanbietern.
- Initiierung eines intensiven Dialogs zwischen den "klassischen" Bildungseinrichtungen im Ennepe-Ruhr-Kreis und Institutionen aus anderen Lebensbereichen (z.B. Betrieben, Unternehmensverbänden und bestehenden Netzwerken, kulturellen Einrichtungen, Verwaltungen, kirchlichen Einrichtungen, Verbänden, Gewerkschaften, Vereinen, übergreifenden ständigen Arbeitskreisen) und den Bürgerinnen und Bürgern, um den Menschen in der Region ein umfassendes, ganzheitliches Bildungsangebot zum lebenslangen Lernen unterbreiten zu können.
- Stärkung der Motivation und der Mobilisierung bildungsfernen Schichten.

Rheinland-Pfalz
Selbstlernfähigkeit, pädagogische Professionalität und Lernkulturwandel
Laufzeit: 1. April 2000 - 31. März 2003

Selbstlernstrategien bzw. Selbstlernfähigkeit von erwachsenen Lernern stellen eine grundlegende Voraussetzung dafür dar, dass erwachsene Lerner in der Lage sind, lebenslang und selbstgesteuert zu lernen. Für die Entwicklung solcher Selbstlernkompetenzen wird allerdings bislang noch zu wenig getan. Deshalb sollen im Rahmen dieses Vorhabens sowohl im Bereich

der Erwachsenenbildung als auch bei Studierenden in Anfangssemestern die Selbstlernstrategien bzw. Selbstlernfähigkeiten analysiert und gezielt gefördert werden. Ziel ist die Entwicklung und Erprobung geeigneter methodenorientierter Konzepte des Erwachsenenlernens.
Weiterhin soll in Kooperation mit einem Fortbildungsträger (Staatliches Institut für Lehrerfort- und -weiterbildung) ein praxiswirksames Konzept zur Professionalisierung der in diesem Bereich Tätigen entwickelt werden. Ziel sind die Initiierung eines Prozesses der kontinuierlichen didaktischen Selbstevaluierung (KODIS) sowie die kooperative Entwicklung geeigneter Tools und angepasster Strategien zur Qualitätssicherung (”Lebenslanges Lernen”).

Rheinland-Pfalz

Innovative Methoden zur Förderung des lebenslangen Lernens im Kooperationsverbund Hochschule und Weiterbildung

Laufzeit: 1. Januar 2001 – 31. Dezember 2003

Im Projekt wird lebenslanges Lernen als permanenter Professionalisierungs- und Lernprozess von Menschen und Systemen betrachtet. Durch die Unterstützung des Lernens haupt- und nebenamtlicher Mitarbeiter der Erwachsenenbildung und ausgehend von der Entwicklungsteams in den Kompetenzateliers werden Voraussetzungen für die Entwicklung des Weiterbildungssystems sowie für die Motivierung von potentiellen Teilnehmern hinsichtlich des lebenslangen und selbstgesteuerten Lernens in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung (EB/WB) in Rheinland-Pfalz geschaffen.

Die Bestandteile der im Projekt avisierten Maßnahmen sind:

- Schaffung von Entwicklungsteams zur Implementierung lebenslangen Lernens unter Nutzung internetbasierter Technologien und Neuentwicklung von Managementtools.
- Entwicklung von Kompetenzförderinstrumenten.
- Weiterbildungsberatung für hauptamtliche Weiterbildner.
- Modularisierte multimediale Lernangebote für haupt- und nebenamtliche Weiterbildner.
- Managementinstrumente zur Vorbereitung haupt- und nebenamtlicher Weiterbildner auf lebenslanges Lernen.
- Lernplattform als Medium für Beratung, Informationsaustausch und kooperatives Lernen.

Aufgabe des Projekts ist es, Netzwerke aufzubauen und durch o.g. Angebote zu unterstützen sowie Ideen aufzugreifen und ihre Entfaltung methodisch zu begleiten. Neben der Bereitstellung von forschungsgestützten Lernmöglichkeiten geht es vor allem auch um das Erkennen von Lernpotenzial, das unter pädagogischer Begleitung in selbstgesteuerte Lernaktivitäten transformiert wird.

Saarland

Sprachnetzwerke in Grenzräumen

Laufzeit: 1. Januar 2001 – 31. Dezember 2002

Das Projekt verfolgt das Ziel, in Grenzräumen neue Sprachnetzwerke zu bilden, die durch Schaffung anlassgerechter, innovativer Lernsituationen die Stärkung des einzelnen Lerners

forcieren und damit lebenslange Lernprozesse fördern helfen. Im Focus des Projekts stehen Jugendliche unterer und mittlerer Bildungsschichten im deutsch-französischen Grenzraum. Das Projekt möchte durch die Kooperation von Schule und Weiterbildung in einer neuen Form des Sprachnetzwerkes bildungsbereichübergreifend wirken und dazu beitragen, die "Lernübergabewege" zwischen Schule und Weiterbildung zu verbessern. Dabei sollen die neuen Medien in neuen sprachlichen Lernumgebungen angewandt werden.

Eine Evaluation in tradierten Bildungsprozessen ist angedacht (Zertifizierung in der Schule). Überprüft werden soll auch, inwiefern die Projektergebnisse helfen können, neue Wege im Erwerb einer zweiten Fremdsprache zu beschreiten. Des weiteren ist beabsichtigt, die Projektwege und -ergebnisse mit den französischen Partnern abzugleichen und deren Erfahrungen einzubinden. Das Projekt kann somit zur Stärkung einer regionalen Identität in Grenzräumen beitragen. Grenzräume sind die Nahtstellen alltäglicher, kultureller, politischer Begegnung; sie sind lebendiger Ausdruck einer neuen Identität der Regionen. Dass die Nachbarschaftssprache hierbei ein Schlüssel ist, der auch von jungen Menschen weiter selbstbewusst gehandhabt werden muss, ist ein wesentlicher Ansatzpunkt des Projektes.

Sachsen-Anhalt

Vernetzungskonzept von Bildungseinrichtungen und Anstellungsträgern für Weiterbildungsarrangements in NRW und Sachsen-Anhalt

Laufzeit: 1. April 2000 - 30. September 2002

Das Vorhaben gründet sich auf die in drei Jahren Fernstudienpraxis gesammelte Erfahrung, dass die Rahmenbedingungen für lebenslanges Lernen an Hochschulen derzeit noch nicht hinreichend sind. Sowohl infrastrukturelle Voraussetzungen wie geeignete Lernumgebungen, Betreuungs-, Organisations- und Koordinationsressourcen, als auch externe Kooperationsnetze (mit Bildungs-, Ausbildungs-, Anstellungsorganisationen, Berufsgenossenschaften, Berufsverbänden etc.) sind bisher nicht genügend strukturiert und evaluiert, um den Beteiligten (Institutionen und Personen) einen zuverlässigen Wissenstransfer zu ermöglichen sowie das für die Motivation zum lebenslangen Lernen erforderliche "Klima" und die allseitige Bereitschaft zum Engagement zu schaffen.

In Anlehnung an die Erfahrungen eines Fernstudiums soll sowohl auf Anbieter- (Organisationen) wie auf Nachfragerseite (Lernende) ein neuartiges, auf stabile Implementation ausgerichtetes Vernetzungskonzept mit innovativen Kooperationsstrukturen zwischen den Hochschulen und potentiellen Anstellungsträgern entwickelt und erprobt werden, das bildungsbereichsübergreifend in die Erstausbildungseinrichtungen hineinwirken, Einrichtungen anderer Lebensbereiche (Daseinsgrundfunktionen: Arbeit, Wohnen, Freizeit/Erholung, Verkehr/Kommunikation) in die Kooperation einbeziehen und den angesprochenen Personenkreis in Eigenverantwortung und Lernkompetenz stärken sowie befähigen soll, die Stimulierung zu lebenslangem Lernen weiterzutragen. Das Konzept, das im Sinne systemischer Organisationsentwicklung prozess- und strukturgestaltend auf Anstellungs- und Bildungsträger wirken soll, wird diesen Bildungs-

einrichtungen transfergeeignet als Handbuch zur Verfügung gestellt und länderübergreifend nutzbar sein.

Schleswig Holstein

Abgestimmte Trainingsmaßnahmen für Lehrkräfte und Schüler in der Grundschule zur Förderung von grundlegenden Voraussetzungen für lebenslanges Lernen

Laufzeit: 1. April 2000 - 31. März 2005

Bereits im Grundschulalter muss lebenslanges Lernen pädagogisch gezielt vorbereitet werden. In diesem Altersbereich liegt noch eine insgesamt positive Grundeinstellung zum Lernen vor. Wesentliche Aufgaben der Grundschulen bestehen deshalb darin, grundlegende Strategien des Lernens und der Regulation von Lernmotivation aufzubauen. Eine ausschlaggebende Rolle spielt dabei die Lehrkraft, die als Vorbild und Coach fungiert, die vor allem aber Rahmenbedingungen für die Entwicklung von selbstbestimmtem und selbstgesteuertem Lernen schaffen kann.

Aus diesem Grund erfolgt in der ersten Stufe des Vorhabens eine Vorbereitung der Lehrkräfte auf diese Aufgaben durch Fortbildungsmaßnahmen und durch die kooperative Erarbeitung von Prinzipien für die Unterrichtsgestaltung und von speziellen Unterrichts- und Trainingseinheiten für die Schülerinnen und Schüler. Der Schwerpunkt der Maßnahmen liegt auf den Jahrgängen 3 und 4. Die Arbeit der Lehrkräfte wird auf allen Ebenen durch die wissenschaftliche Begleitung angeregt und unterstützt. Systematische, formative Evaluationen sind Bestandteil der Durchführung des Projektes.

Schleswig-Holstein

Eingliederung von bildungsfernen und lernbenachteiligten Schülerinnen und Schülern der Hauptschule in eine kontinuierliche lebenslange Lernbiographie

Laufzeit: 1. Oktober 2000 – 31. März 2005

In der Hauptschule (bzw., auf vergleichbaren Leistungsniveau in Gesamtschulen) lassen sich in besonders gravierender Form Defizite in der Lernkompetenz und der Lernbereitschaft erkennen. Als besonders alarmierend muss die äußerst geringe Lernmotivation und Anstrengungsbereitschaft gelten, die oft mit einer ausgeprägten Schulunlust oder -verdrossenheit verbunden ist. Davon betroffene Schülerinnen und Schüler sind in besonderer Gefahr, aus dem Berufsbildungs- und Ausbildungsprozess auszuscheren und als gering Qualifizierte in die Arbeitslosigkeit abzugleiten.

Ziel des Vorhabens ist es, bildungsferne und lernbenachteiligte Gruppen in einer möglichst frühen Phase wieder in eine kontinuierliche Lernbiographie zurückzuführen. Da der Hauptwiderstand gegen solche Maßnahmen zuerst in der mangelhaften Lernmotivation zu sehen ist, rückt der Wiederaufbau der Lernmotivation als erstes Ziel in den Vordergrund. Weiterhin geht es darum, kompensatorische Maßnahmen zu entwickeln und zu erproben, die geeignet sind, Schülerinnen und Schüler mit Möglichkeiten der Regulation und Steuerung von Lernmotivation

vertraut zu machen. Daneben stehen auch kognitive Aspekte im Blickpunkt, die besonders die Organisation der Lernens und Koordination des Lernens mit anderen Anforderungen betreffen.
In Zusammenarbeit mit Lehrkräften an Hauptschulen werden Grundmuster der Unterrichtsführung sowie spezielle Unterrichts- und Trainingseinheiten ausgearbeitet, die bedeutungsvolle und positive Lernerfahrungen, Kompetenzerlebnisse und die Reflexion von Lernzugängen ermöglichen. Eine besondere Rolle spielen dabei Bezüge zu beruflichen Tätigkeitsfeldern, zu beruflichen Schulen und zu außerschulischen Lebensbereichen bzw. Interessen.

Thüringen

Entwicklung, Umsetzung und Erprobung neuer Lehr- und Lernarrangements in der politischen Bildung an Erwachsenenbildungseinrichtungen

Laufzeit: 1. April 2000 - 31. März 2003

Um Qualität und Anteil der Angebote politischer Bildung in der Erwachsenenbildung zu erhöhen, sollen in der kooperativen Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Erwachsenenbildungseinrichtungen, Einrichtungen der beruflichen und der gewerkschaftlichen Bildung, Jugendbildungseinrichtungen sowie einer Medienanstalt neue Lehr- und Lernarrangements entwickelt und erprobt werden sowie ein Netzwerk mit verschiedenen Bildungsträgern in der politischen Bildung aufgebaut werden. In Vorgesprächen wurden folgende Kooperationspartner für die Analyse, Entwicklung und Erprobung neuer Angebote gefunden: die Landeszentrale für politische Bildung Thüringen, das Bildungswerk der DAG in Thüringen, die Thüringer Volkshochschulen, die VHS-Landesverbände Sachsen-Anhalt und Niedersachsen, das beruflich orientierte Bildungswerk der Volkshochschulen, das Paritätische Bildungswerk und die Europäische Jugendbildungs- und Jugendbegegnungsstätte Weimar.
Neue Lehr- und Lernarrangements sollen den Zugang zu politischer Bildung erleichtern, dazu beitragen, dass Lernen gerade in der politischen Bildung selbstbestimmter erfolgen kann, um ein Gefühl der Belehrung durch allwissende Lehrende zu vermeiden, zu einer kontinuierlichen Auseinandersetzung mit politischen Themen anregen sowie durch aktivierende Lernformen zu Engagement motivieren. Die Zielvorstellung der mündigen Bürger/-innen macht ein aktiveres, lebenspraktisches selbstgesteuertes Lernen notwendig. Das Projekt zielt darauf, die Eigenverantwortlichkeit der Bürger beim Lernen und damit auch bei politischen Entscheidungen zu stärken, sowie durch die Zusammenarbeit mit o.g. Einrichtungen ein Netzwerk der Anbieter sowie der Unterstützer politischer Bildung aufzubauen. Dazu wird in einem ersten Schritt in Zusammenarbeit mit den Kooperationspartnern das bestehende Angebot an politischer Bildung analysiert. Auf dieser Grundlage werden didaktisch und inhaltlich neue Lehr- und Lernarrangements entwickelt, die einen hohen Grad an Umsetzungsmöglichkeiten haben, die die regionenspezifischen Teilnehmervoraussetzungen – auch unter Berücksichtigung der geschichtlichen Entwicklung in den neuen Ländern – beachten und Lernanreize und damit ein bürgernahes Lernangebot schaffen. Die entwickelten Konzepte werden in den o.g. Einrichtungen sowie an neuen Lernorten zur Anwendung kommen und erprobt und evaluiert werden. Konkret einsetzbare Arbeitsmaterialien und Broschüren werden für die Bürger/innen und die Bildungseinrichtungen erstellt. In einem weiteren Schritt werden Fortbildungsveranstaltungen für Kurs- und Fachbereichsleiter konzipiert und durchgeführt mit dem Ziel, sie zur Umsetzung neuer didakti-

scher Lernarrangements anzuregen und eine Entwicklung vom Lehrenden hin zu einer Haltung als Lernberater, Lernbegleiter oder Lernmanager im Sinne des lebenslangen Lernens zu fördern. Durch die enge Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Einrichtungen soll erreicht werden, den Ansatz lebenslanger politischer Bildung zu verändern: von herkömmlichen Unterrichtsformen hin zu offeneren, bürgernahen, aktivierenden fächer- und einrichtungsübergreifenden Lernarrangements, die sich am Interesse und Alltag der Teilnehmer orientieren und Unterstützung und Anreize beim eigenverantwortlichen Selbstlernen bieten.