TRANSFERkompass NIEDERSACHSEN

SONDERAUSGABE LEBENSLANGES LERNEN

GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Transferinitiative Kommunales Bildungsmanagement

INHALT

Chancen nutzen: Familienbildung Dr. Andreas Borchers: Familienbildung: Partner in kommunalen Bildungslandschaften Praxisbeispiel: Familienbüro im Landkreis Celle	04
Die Grundlagen: Frühkindliche Bildung Prof. Dr. Peter Cloos: Vernetzte Kindertageseinrichtungen als Teil von Bildungslandschaften Praxisbeispiel: Kita Arche Noah, Lingen (Landkreis Emsland)	06
Fürs Leben lernen: Schule Peter Bleckmann: Der Blick auf die Institution ‚Schule' und das Bildungsmanagement Praxisbeispiel: Schulverbund Herrenhausen-Stöcken (Landeshauptstadt Hannover)	08
Zukunftsinvestition: Berufsausbildung Friedrich-Ebert-Stiftung: Ausbildungschancen für alle – Anforderungen an die Bildungspolitik Praxisbeispiel: Initiative SchulBetrieb der Bildungsregion Südniedersachsen e.V.	10
Die andere Sicht der Dinge: Studium Dr. Elke Mittag: Erwartungen von Hochschulen ans kommunale Bildungsmanagement Praxisbeispiel: Wissenschaftsladen Science Shop Vechta/Cloppenburg	12
Für Fachkräfte: Berufliche Weiterbildung Ingrid Ambos: Berufliche Weiterbildung im Kontext kommunaler Bildungslandschaften Praxisbeispiel: PERFEKT – Frauen qualifizieren sich für die Region (Landkreis Gifhorn und weitere)	14
Engagiert: Qualifizierung im Ehrenamt Universität Oldenburg, Forschungsprojekt „Qualifizierung im Ehrenamt. Eine empirische Studie im Land Niedersachsen.": Empfehlungen für die Praxis Praxisbeispiel: Freiwilligen-Agentur Osnabrück	16
Über den Tellerrand: Persönliche Bildung Dr. Ramona Lorenzen: Eine flexible, individuelle und digitale Kompetenz der Bildungslandschaft Praxisbeispiel: Bundesakademie für kulturelle Bildung Wolfenbüttel	18
Aktiv und dabei: Seniorenbildung Deutsches Zentrum für Altersfragen: Chancen und Herausforderungen des demografischen Wandels Praxisbeispiel: Arbeitsgemeinschaft der Seniorenbildungsträger (Stadt Braunschweig)	20
Kontakt Ansprechpartner/-innen.	22
Impressum	23

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

das datenbasierte kommunale Bildungsmanagement ist gekennzeichnet von der Idee des Lebenslangen Lernens. Der alle bildungsbiografischen Abschnitte, Übergänge und Umbruchsphasen umspannende Blick richtet sich auf die unterschiedlichen Bereiche des formalen, non-formalen und informellen Lernens. Es ist eine bürgerzentrierte Konzeption von Bildung, deren notwendige Koordinierung vor Ort sehr anspruchsvoll ist. In den Zeichen von anhaltenden gesellschaftlichen Umwälzungen und der Notwendigkeit Bildung (vor Ort) an diese Erfordernisse anzupassen, erscheinen die Suche nach neuen Wegen der Gestaltung und alle daraus hervorgehenden Bemühungen mehr als lohnenswert. Ein großer Beitrag zur Verwirklichung dieser Idee liegt in den Kommunen. So eindrucksvoll und eindeutig sich das Konzept des Lebenslangen Lernens in der Perspektive der Wissenschaft beschreiben und belegen lässt, so herausfordernd zeigt sich die Umsetzung in der Praxis.

In unserer Sonderausgabe des Magazins TRANSFER-*kompass* bringen wir Perspektiven aus Wissenschaft und Praxis zusammen. Damit knüpfen wir nicht nur an aktuelle Diskussionen und Entwicklungen an, sondern möchten einen Beitrag leisten zur Öffnung von Akteuren und Ebenen, für ein gemeinsames Verständnis von Bildung und für das Miteinander in den kommunalen Bildungslandschaften. Den einzelnen bildungsbiografischen Phasen liegt allen eine ähnliche Frage zugrunde: Welche Herausforderungen bestehen, worin liegen Anknüpfungspunkte für Lösungen? Was lässt sich hieraus für die Zusammenarbeit mit Kommunen ableiten, die sich um den Auf- und Ausbau kommunaler Bildungslandschaften bemühen?

Bei Institutionen und Initiativen haben wir nach Praxisbeispielen Ausschau gehalten, die mit einem innovativen Ansatz Bildung vor Ort gestalten und alternative, bisweilen neue Wege gehen. In allen Beispielen lassen sich eine große Bedeutung für die Kooperation mit verschiedenen Akteuren sowie die Einbindung in gefestigte Strukturen von Netzwerken und Gremien nachvollziehen. Für die Perspektive des Lebenslangen Lernens heben wir dabei die Zusammenarbeit mit der „nachgelagerten" bildungsbiografischen Phase hervor. Im individuellen Lebensverlauf stellt sich die Abfolge der Phasen selbstverständlich nicht immer in dieser chronologischen Form dar und kann auch ganz unterschiedliche Wege beschreiten. Das Bewusstsein darüber, welche Abschnitte unter Umständen parallel zueinander verlaufen, regt allerdings erneut die Suche nach Schnittstellen an.

Das vorliegende Heft ist damit ein perspektivischer Querschnitt von Aktivitäten in kommunalen Bildungslandschaften. Es wird exemplarisch auf Aspekte einer biografischen Phase „gezoomt", ohne dabei zu vergessen, dass die Summe der einzelnen Teile sich am Ende in einem systematischen Konzept und einer Strategie der Gestaltung von Bildung vor Ort wiederfinden und auch koordiniert werden muss.

Wir bedanken uns bei allen Mitwirkenden für ihre Bereitschaft, mit den vielfältigen Beiträgen, mit fachlicher Expertise und praktischer Erfahrung der Idee vom Lebenslangem Lernen in kommunalen Bildungslandschaften sowohl Stimme als auch Anschaulichkeit gegeben zu haben.

Wir wünschen Ihnen eine interessante und anregende Lektüre.

Ihr Dr. Marco Schmidt,
Projektleiter der Transferagentur Niedersachsen

927

Netzwerke für Frühe Hilfen bestanden 2015. In fast allen Kommunen gibt es für die Vernetzung verantwortliche Koordinierungsstellen (Ansiedlung in 93,8 % beim Jugendamt).*

Familienbildung ist in der Regel nicht in der kommunalen Bildungspolitik verankert. Die Berücksichtigung von Einrichtungen und Angeboten der Familienbildung beim Auf- und Ausbau von kommunalen Bildungslandschaften stellt für alle Beteiligten eine Herausforderung dar. Werden sie nicht berücksichtigt, bleiben aber große Chancen ungenutzt.

CHANCEN NUTZEN: FAMILIENBILDUNG

FAMILIENBILDUNG: PARTNER IN KOMMUNALEN BILDUNGSLANDSCHAFTEN?

Familienbildung wird sektoral in der Kinder- und Jugendpolitik als Unterstützung von Familien, aber bislang kaum als Akteur in der Bildungspolitik wahrgenommen. Dementsprechend ist ihre Einbeziehung in die kommunalen Bildungslandschaften eine Aufgabe, die vielerorts noch ganz am Anfang steht. Angebote der Familienbildung zählen zur non-formalen Bildung: Sie werden absichtsvoll und zielgerichtet wahrgenommen, finden in einem formalen Rahmen – aber außerhalb des Schul- bzw. klassischen Bildungssystems – statt und führen in der Regel nicht zu einer Zertifizierung. In der Bildungspolitik sind sie kaum sichtbar, sie werden in der Weiterbildungsstatistik der Anbieter nicht berücksichtigt und sind nicht auf das Berufsleben ausgerichtet. Wobei Letzteres nur mit Einschränkungen gilt: So sind etwa Fragen zur besseren Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit seit Langem ein Thema der Familienbildung.

Die Zuordnung zur kommunalen Sozialpolitik – oder genauer: zur kommunalen Kinder- und Jugendpolitik oder Familienpolitik – ergibt sich aus ihrer gesetzlichen Grundlage. In § 16 SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfegesetz) ist festgeschrieben, dass (werdenden) Eltern sowie jungen Menschen „Leistungen der allgemeinen Förderung der Erziehung in der Familie“ angeboten werden sollen. Hierzu gehören auch Angebote der Familienbildung.

Eine weitere Schwerpunktsetzung ergibt sich aus dem Ausbau der Frühen Hilfen. Diese richten sich einerseits an alle (werdenden) Eltern mit ihren Kindern, darüber hinaus gibt es Angebote speziell für Familien in Problemlagen. Hier gibt es eine enge Verzahnung mit der Gesundheitsförderung. Auch im Bereich der Frühen Hilfen sind Angebote entstanden, die der Familienbildung zuzurechnen sind.

In der Gesamtschau besteht eine Unschärfe, welche Angebote denn genau zur Familienbildung zählen. Zudem wird der Begriff in der Fachdiskussion seit Langem weiter gefasst, als sich dies im Gesetzestext widerspiegelt. Im Handbuch der örtlichen und regionalen Familienpolitik wurde bereits 1996 „Familienbildung in allen Alters- und Lebensphasen“ gefordert (IES 1996, S. 220); dies ist eine deutliche Abkehr davon, dass sich Familienbildung lediglich auf eine bildungsbiografische Phase bezieht. „Das für die berufliche Weiterbildung anerkannte Prinzip des ‚lebenslangen Lernens‘ gilt auch für die Familienbildung als Orientierung – hier sogar im strikten Wortsinn für die gesamte Lebenszeit, nicht nur für die Zeit einer Erwerbstätigkeit.“ (Eichhoff et al. 1996, S. 2) Denn Familienleben endet nicht, wenn die Kinder größer und selbstständig werden. Um das oben genannte Beispiel aufzugreifen: Fragen zur Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit stellen sich in neuer Form erneut, wenn ältere Angehörige pflegebedürftig werden. Bei der Gestaltung kommunaler Bildungslandschaften stellt sich die Frage, welche Einrichtungen einzubeziehen sind. Das Niedersächsische Sozialministerium weist aus, dass es in Niedersachsen 25 anerkannte Familienbildungsstätten gibt. Dies ist aber nur ein Ausschnitt:

Dr. Andreas Borchers

Dr. Andreas Borchers ist Leiter des Institutes für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (*ies*) in Hannover.
Langjährige Arbeitsschwerpunkte sind Evaluation und Wissenschaftliche Begleitung im Bildungs- und Sozialbereich.

Auch an VHS, in Mehrgenerationenhäusern und anderen werden Angebote der Familienbildung durchgeführt. Im Rahmen der Frühen Hilfen sind weitere Angebote entstanden, so in Hannover das Familienhebammen-Zentrum mit offenen Kursangeboten.
Zuständig in der Kommune ist das Jugendamt. Hier liegen Informationen zu Angeboten vor. Es wird sich kommunal unterscheiden, wie umfassend und aktuell diese sind. Gleichwohl: Das Jugendamt ist ein wichtiger, erster Ansprechpartner, wenn Familienbildung in die kommunalen Bildungslandschaften einbezogen werden soll. In einem zweiten Schritt wird es notwendig und sinnvoll sein, mit den Einrichtungen selbst in Kontakt zu treten. Ist der erste Schritt die Zusammenarbeit zwischen der Bildungs- und der Sozial-/Jugendpolitik, so besteht der zweite in der direkten Einbeziehung der Familienbildungsstätten und weiteren Träger. Auch hier kann es Hindernisse geben, denn Einrichtungen der Familienbildung verorten sich von ihrem Selbstverständnis häufig primär in der Sozialpolitik.
Wenn Einrichtungen und Angebote der Familienbildung kommunal stärker wahrgenommen werden, können sie bei der Bewältigung aktueller Anforderungen unterstützen. Um zwei Beispiele zu nennen: Im Bereich der Frühen Hilfen haben sie Kontakte zu problembelasteten jungen Familien, niedrigschwellige Zugänge werden häufig über Gesundheitsfragen ermöglicht. Auch im Bereich von Migration/Integration kann Familienbildung Zugänge ermöglichen, denn familienbezogene Fragen stellen sich unabhängig von der Herkunft und Erfahrungen zeigen, dass die Ansprechbarkeit darüber hoch ist. Zudem ist ehrenamtliches, bürgerschaftliches Engagement – hier: zur Unterstützung gelingender Integrationsprozesse – von der und für die Zielgruppe ein Thema, das seit Langem zu den Kerncharakteristika der Familienbildung zählt.

FAMILIENBÜRO IM LANDKREIS CELLE

DAS BESONDERE: Um eine individuelle und bedarfsgerechte örtliche Beratung und Unterstützung bieten zu können, findet Familienförderung im Landkreis Celle sozialraumorientiert statt. Jede dem Landkreis Celle angehörige Stadt und Gemeinde hält ein örtliches Familienbüro vor, sodass Familien eine direkte und vor Ort Beratung und Unterstützung erfahren. Das Familienbüro des Landkreises Celle übernimmt Aufgaben in der Koordination, Organisation und Begleitung der gemeindlichen Familienbüros.
DER BILDUNGSGEDANKE DAHINTER: Familienbüros bilden Netzwerke, um Familien umfassend zu beraten und in ihrer Erziehungskompetenz zu stärken. Egal, ob es um die Förderung der Begabung von Kindern, Informationen für alleinerziehende Elternteile oder die Vermittlung eines Seniorentreffens geht. „Sie haben ein Problem? Wir helfen Ihnen weiter!“, so das Motto der örtlichen Familienbüros. Auch Betrieben, Kindergärten und Schulen stehen sie als Anlaufstellen zur Verfügung.
DIE ANKNÜPFUNG AN DIE VERWALTUNG: In Zusammenarbeit mit den örtlichen Familienbüros werden Bedarfe für Familien ermittelt, Zielgruppen benannt und Projekte geplant. Das Familienbüro des Landkreises übernimmt eine steuernde Funktion, sucht Netzwerkpartner und „hält die Fäden in der Hand“. Die überörtliche Öffentlichkeitsarbeit, die Akquise sowie die Qualifizierung von Kindertagespflegepersonen sind weitere Aufgaben des Familienbüros der Kreisverwaltung.

QUER GECHECKT

- ✓ 11 örtliche Familienbüros
- ✓ 300 Stunden Qualifizierung nach QHB von Kindertagespflegepersonen
- ✓ Teilnahme am Bundesprogramm „Weil die Kleinsten große Nähe brauchen“
- ✓ Inklusion in der Kindertagespflege
- ✓ Liegt im Landkreis Celle: 178.370 Einwohner, 115 pro m²

▶ www.landkreis-celle.de/kreisverwaltung/jugendamt/familienbuero.html

EINBINDUNG INS LEBENSLANGE LERNEN: BESONDERE KOOPERATIONSSTRUKTUREN UND ANKNÜPFUNG ZUR FRÜHKINDLICHEN BILDUNG
Seit vielen Jahren setzt sich ein trägerübergreifender „Qualitätszirkel U3“, bestehend aus Fachkräften aus Kindertagesstätten, Fachberatungen, Familienbüros, Kindertagespflege aus Stadt und Landkreis Celle, mit Standards in der U3 Betreuung auseinander. In Kooperation mit dem Niedersächsischen Institut für frühkindliche Bildung (Nifbe) wurden 2018 aus der Praxis heraus entwickelte Schlüsselsituationen als orientierende Standards in einer Handreichung („Celle wächst auf“) veröffentlicht.

* Küster, Ernst-Uwe, Pabst, Christopher und Alexandra Sann (2017): Kommunale Netzwerkstrukturen Frühe Hilfen. Faktenblatt 3 zu den Kommunalbefragungen zum Auf- und Ausbau der Frühen Hilfen. Herausgegeben vom Nationalen Zentrum Frühe Hilfen (NZFH). Köln. S. 1–2.

76 %

der Leitungskräfte, jedoch nur 55 % der Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen fühlen sich sicher oder sehr sicher in der Schaffung und Pflege von Kooperationsbeziehungen.*

Damit Kindertageseinrichtungen selbstverständlicher Teil von kommunalen Bildungslandschaften werden, muss die frühpädagogische Vernetzung als kommunale Aufgabe begriffen werden. Hierfür bedarf es vielfältiger Anstrengungen: die Etablierung des Themas in Qualifikation und Weiterbildung der Fachkräfte, mehr Zeit für die mittelbare pädagogische Arbeit, die Freistellung der Leitung für Vernetzungsaufgaben sowie die Einrichtung von Funktionsstellen für Vernetzung.

DIE GRUNDLAGE: FRÜH-KINDLICHE BILDUNG

VERNETZTE KINDERTAGESEINRICHTUNGEN ALS TEIL VON BILDUNGSLANDSCHAFTEN

Aktuell besteht noch wenig empirisches Wissen darüber, wie gut Kindertageseinrichtungen (Kitas) in der kommunalen Sozial- und Bildungsinfrastruktur vernetzt sind. Klar ist allerdings, dass sich in der Nach-PISA-Debatte der Druck auf Kitas erhöht hat, die Kooperationsbeziehungen zu kulturellen und sozialen sowie gesundheits- und bildungsbezogenen Diensten und Netzwerken auszuweiten.

- Die Vernetzung von Kitas soll erstens gestärkt werden, damit diese einem erweiterten Bildungsauftrag und dem Anspruch einer umfassenden Förderung der Kinder in allen Bildungsbereichen nachkommen können. Da einige Bildungsthemen bislang kaum in der frühpädagogischen Praxis verankert waren, lässt sich eine zunehmende Ausweitung der Zusammenarbeit mit Kooperationspartner/-innen feststellen. Kooperiert wird unter anderem mit Naturkundemuseen, Musikschulen, Theatern und Universitäten.
- Zweitens soll der Ausbau der Kooperation von Kitas der Versäulung von Bildungsorten und sozialen Dienstleistungen entgegenwirken. Mit dem Ziel, bildungsbiografische Brüche und Diskontinuitäten abzubauen, wird die gemeinsame Verantwortung für die Begleitung von anschlussfähigen Bildungsbiografien der Kinder hervorgehoben. Hier wird unter anderem die Zusammenarbeit mit der Tagespflege, der Familienbildung, den Schulen und anderen Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe ausgebaut.
- Drittens soll die Vernetzung sozialräumlich ausgerichtet sein und sich an den Bedürfnissen der Familien im Sozialraum orientieren. Somit soll auch eine Vernetzung mit Familien, Vereinen, Ehrenamtlichen und anderen Akteuren geschehen, beispielsweise im Rahmen des Ausbaus von Familienzentren.
- Viertens sind Kitas zunehmend gefordert, sozialen Ungleichheiten entgegenzuwirken und Teilhabechancen von Kindern und ihren Familien unter anderem im Kontext von Sprachförderung und der Integration von Kindern mit besonderen Förderbedarfen zu verbessern. Die Frühpädagogik steht in der Verantwortung, den Schutz von Kindern abzusichern und Missbrauch, Vernachlässigung und soziale Exklusion präventiv entgegenwirken, zum Beispiel durch Sprach- und Gesundheitsförderung, durch Kooperation mit dem Kinderschutz und den Frühen Hilfen.

Konzepte integrativer und vernetzter Angebote werden in der Frühpädagogik seit geraumer Zeit diskutiert, beispielsweise im 8. Kinder- und Jugendbericht, in dem von Kindergärten als Nachbarschaftszentren die Rede war. Im 12. Kinder- und Jugendbericht wurde die Verknüpfung von informellen, non-formalen sowie formalen Bildungsorten im Kontext der Anschlussfähigkeit von Bildungsprozessen über die verschiedenen Lernwelten und Bildungsorte hervorgehoben. Auch international entwickelte Ansätze, wie Early Excellence, wurden in Deutschland aufgegriffen: Familienzentren sollen vernetzt im Sozialraum agieren, indem sie zum Beispiel

Prof. Dr. Peter Cloos

Universität Hildesheim, Fachbereich Erziehungs- und Sozialwissenschaften; Institut für Erziehungswissenschaft; Sprecher des Kompetenzzentrums Frühe Kindheit Niedersachsen. Forschungsschwerpunkte: Erziehung und Bildung in Kindertageseinrichtungen, Qualitative Forschungsmethoden (der Pädagogik der Kindheit), Institutionelle und situative Übergänge im Lebenslauf und Alltag von Kindern, Professionelles Handeln in Arbeitsfeldern der Pädagogik der frühen Kindheit.

Angebote der Familienbildung und Prävention integrieren. In Rahmen von Inklusion werden neuen Vernetzungsaufgaben an Kitas herangetragen.

Bisherige Forschungsergebnisse deuten darauf hin, dass Kitas und ihre Träger eine breite Unterstützung bedürfen, wenn sie als Partner innerhalb kommunaler Bildungslandschaften agieren wollen. Während ältere empirische Studien noch darauf hingewiesen haben, dass Kitas wenig im Sozialraum vernetzt sind, wird mittlerweile von Kitas als vernetzten Institutionen gesprochen. Die wenigen vorliegenden empirischen Studien zeichnen jedoch ein ambivalentes Bild der Kooperationstätigkeit von Kitas. Zwar geben Letztere an, dass sie über Kooperationen mit vielen Akteuren aus dem Bildungs-, Sozial- und Gesundheitswesen verfügen. Jedoch zeigen die Studien auf, dass die Fachkräfte sich in der Vernetzung eher unsicher fühlen. Unterschiedliche Zeitstrukturen, Leitungskulturen und Trägerstrukturen und ein mangelnder Grad der Information erschweren die Kooperation. Schwierigkeiten bereitet das Statusgefälle zwischen den Berufsgruppen.

Kindertageseinrichtungen als Teil von Bildungslandschaften zu konzipieren setzt voraus, dass diese Vernetzung und Kooperation als selbstverständliche Aufgabe innerhalb ihres professionellen Profils betrachten und die dort tätigen Fachkräfte über die für Vernetzung notwendigen Kompetenzen und Ressourcen verfügen. Hierfür bedarf es eines Wandels im Selbstverständnis von Kommunalpolitik, Trägern und Kita-Fachkräften. Sie alle sollten Kitas als selbstverständlichen Teil einer kommunal-vernetzten Sozial- und Bildungsinfrastruktur betrachten.

KITA ARCHE NOAH, LINGEN (LANDKREIS EMSLAND)

DAS BESONDERE: Die Kindertagestätte Arche Noah ist ein Ort für alle Kinder im Alter von vier Monaten bis zehn Jahren und ihren Familien. Mit ganzjährigen Betreuungs- und Öffnungszeiten von 7 bis 18 Uhr (bei Bedarf auch länger) und der Möglichkeit für Eltern, Großeltern und Geschwister gemeinsam am Mittagessen in der Kita teilzunehmen geht die „Arche Noah“ innovative Wege in einem ganzheitlichen Verständnis als kindzentrierte Bewegungskita. Kooperationen mit anderen Institutionen wie dem Haus der kleinen Forscher sind fester Bestandteil der Arbeit der Kita im Interesse der Kinder und Eltern.

DER BILDUNGSGEDANKE DAHINTER: Als Mitglied der Bildungsregion Emsland hat sich die KiTa Arche Noah im evangelisch-lutherischen Familienzentrum Lingen im Rahmen des Arbeitskreises „Qualitätsentwicklung in Kitas“ mit anderen Trägern der frühen Bildung zu einem gemeinsamen Qualitätsbegriff verständigt. Dadurch gilt für alle Kitas der Bildungsregion ein einheitlicher Mindeststandard für Qualität – egal, ob der Träger kommunal, kirchlich, ein Wohlfahrtsverband oder ein privatwirtschaftlicher ist. Ein solches Konzept in der frühkindlichen Bildung ist landesweit nahezu einzigartig.

DIE ANKNÜPFUNG ZUR VERWALTUNG: Bezüglich der gemeinsamen Qualitätsstandards stellt der Landkreis mit seinem Bildungsbüro die organisatorische und moderierende Einheit zur Verständigung der unterschiedlichen Träger zur Verfügung. Die Kita beteiligt sich darüber hinaus in zahlreichen weiteren Netzwerken mit Institutionen rund um Kind und Familie (zum Beispiel Frühforderung und Beratungsstellen). In Zusammenarbeit mit der Stadt Lingen gestaltet das Familienzentrum Arche Noah außerdem Ferienprogramme für Schulkinder.

QUER GECHECKT

- ✓ Insgesamt 170 Betreuungsplätze
- ✓ Gemeinsame Elternarbeit mit Schule
- ✓ Strukturierte Kooperations- und Netzwerkarbeit
- ✓ Mitglied „Haus der kleinen Forscher“ > 10 Jahre
- ✓ Liegt im Landkreis Emsland: 321.391Einwohner, 112 pro m²

▶ www.johanneskirche-lingen.de/kita/familienzentrum_kita_neu

EINBINDUNG INS LEBENSLANGE LERNEN: BESONDERE KOOPERATIONSSTRUKTUREN UND ANKNÜPFUNG ZUR SCHULBILDUNG

„Den Übergang von der frühkindlichen zur schulischen Bildung verstehen wir als einen ko-konstruktiven Prozess von Kindern, Eltern, Fachkräften in Kitas und Grundschulen. Projekte entwickeln wir beispielsweise gemeinsam, mit Beteiligung von Kindern und Eltern. Partizipation und Transparenz sind wesentlich für die Entwicklung eines gemeinsamen Bildungsverständnisses, zur Gestaltung einer gelebten Kooperation und zur Ermöglichung einer positiv begleiteten, individuellen Bildungsbiografie.“ Marion Speil, Leiterin der KiTa Arche Noah

* Beher, Karin und Michael Walter (2012): Qualifikationen und Weiterbildung frühpädagogischer Fachkräfte. Bundesweite Befragung von Einrichtungsleitungen und Fachkräften in Kindertageseinrichtungen: Zehn Fragen – Zehn Antworten. WiFF Studien, Band 15. München. S. 20, 28.

14,0

Schüler/-innen kommen im Schnitt an allgemeinbildenden Schulen auf eine Lehrkraft, bei den berufsbildenden Schulen sind es durchschnittlich 23,7 Schüler/-innen.*

Auch wenn Kommunen für die ‚inneren Schulangelegenheiten' keine Zuständigkeit haben: Was in Schulen passiert, kann ihnen nicht egal sein. Wenn Schulen einen schlechten Ruf haben, schreckt das bildungsaffine Eltern ab und kann so dazu beitragen, dass das soziale Gleichgewicht ganzer Quartiere ins Rutschen kommt. Umgekehrt, wenn Schulen in der Lage sind, qualitativ gute Arbeit zu leisten, können sie eine positive Rolle bei der Verringerung sozialer Ungleichheit, bei der Verbesserung des sozialen Zusammenhalts und der wirtschaftlichen Entwicklung spielen.

FÜRS LEBEN LERNEN: SCHULE

DER BLICK AUF DIE INSTITUTION ‚SCHULE' UND DAS BILDUNGSMANAGEMENT

Grund genug also für Kommunen, die Entwicklung ihrer Schulen als strategische Aufgabe zu begreifen und systematisch anzugehen. Wie sie das tun können, wird im Folgenden für drei Ebenen skizziert.

1. Einzelschule und Quartier:
Hier geht es um die Kommunikation zwischen Schulen, kommunalen und nicht-kommunalen Einrichtungen in ihrem jeweiligen sozialräumlichen Umfeld. Wenn hier wenig Abstimmung stattfindet, kann das zu Problemen führen:

- Vorhandene Ressourcen kommen nicht da an, wo sie gebraucht werden.
- Kinder, Jugendliche und ihre Familien – insbesondere in Risikolagen – haben keine festen Ansprechpartner, keiner fühlt sich zuständig; das kann soziale Problemlagen vergrößern.
- Kitas, Jugendhilfe-Einrichtungen, Schulen und Ausbildungsbetriebe entwickeln sich gegenseitig widersprechende Zielsetzungen.

Lokale Bildungsverbünde oder -netzwerke können die Kommunikation auf sozialräumlicher Ebene verbessern. Kommunen können für solche Netzwerke Koordinatoren beauftragen und Sachmittel zur Verfügung stellen. Damit Schulen sich an lokalen Bildungsverbünden beteiligen, muss deutlich sein, worin für sie der Mehrwert besteht. Das gelingt, wenn für alle Beteiligten erlebbar ist, dass die Zusammenarbeit dabei hilft, die großen und komplexer werdenden Aufgaben zu erfüllen, die durch gesellschaftliche Veränderungen entstehen. Niemand muss alles allein bewältigen – es gibt vor Ort Expertinnen und Experten, die sich gegenseitig unterstützen können. Gleichzeitig muss die Kommune dafür einstehen, dass Schulen nicht die alles dominierenden Akteure der Vernetzung werden, sondern dass Kitas, Jugendtreffs, Sportvereine, VHS, Stadtteilmütter und andere als Partner mit spezifischer Expertise und nicht als Dienstleister wahrgenommen werden.

Ein weiteres Instrument können Kooperationsvereinbarungen der Kommune mit den Schulen sein. Hier können wechselseitig Erwartungen und konkrete Vereinbarungen festgehalten werden. Je nach finanziellen Handlungsspielräumen und Planungen können Kommunen ihre Unterstützung für die Schulen hier schriftlich fixieren und im Gegenzug kommunale Erwartungen an Schulen benennen.

2. Kommunale Planung und Verwaltung
Auf dieser Ebene geht es um zwei Fragen: Wie arbeiten die unterschiedlichen mit Schule befassten Ressorts zusammen? Und: Wie werden die Belange von Schulen systematisch innerhalb der Kommunalverwaltung aufgegriffen?

- Frühe abgestimmte Planung führt zu Transparenz und Akzeptanz. Fließen die Interessen der Beteiligten – und hier insbesondere der Schulen – frühzeitig in die Planung ein, so kann der Aufwand nachträglicher Korrekturen verringert werden. Konflikte können früh erkannt und bearbeitet werden. Das gleiche gilt entsprechend für die Abstimmung zwischen unterschiedlichen Ressorts.
- Strategische Zielsetzungen der Kommune können in die vorausschauende übergreifende Planung integriert werden.

Peter Bleckmann

Diplom-Pädagoge, seit 2016 Forschungsreferent der Berliner Hochschule für angewandte Pädagogik. 2007–2016 Bereichs- und Abteilungsleiter bei der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung, 2014–2016 Leiter der Transferagenturen für Großstädte. Autor zahlreicher Bücher und Artikel zu Lokalen Bildungslandschaften und kommunalem Bildungsmanagement.

Mit einem kommunalen Bildungsbüro kann die Kommune eine zentrale Anlaufstelle schaffen, die Informationen für Bildungsakteure – darunter Schulen – und für verschiedene Verwaltungseinheiten bündelt. In Koordinierungsrunden können Fach- und Führungskräfte unterschiedlicher Ressorts lokale Bedarfe analysieren und ihre jeweiligen Handlungsansätze abstimmen. Bei größeren Kommunen braucht es solche Runden auch für einzelne Orts- oder Stadtteile. Schulen müssen wissen, wie sie ihre Anliegen an diese Koordinierungsrunden herantragen können. Kommunen sollten ihre Planungsprozesse aufeinander abstimmen, insbesondere Schulentwicklungs- und Jugendhilfeplanung.

3. Strategische Steuerung

Auf dieser Ebene geht es um die strategische Abstimmung der Kommune mit den für Schulentwicklung zuständigen Behörden des Landes. Aufgrund der Zuständigkeit des Landes für innere Schulangelegenheiten sind die Einflussmöglichkeiten von Kommunen auf Schulen begrenzt. Es ist daher wichtig, dass die Kommune ihre Vorstellungen zur Schulentwicklung nicht nur den Einzelschulen, sondern auch der Landesebene gegenüber vertritt. Umgekehrt profitiert die Kommune davon, wenn sie auf direktem Weg über neue Landesstrategien, Programme und Richtlinien informiert wird und sich so frühzeitig dazu positionieren kann.

Die strategische Steuerungsrunde zum kommunalen Bildungsmanagement sollte in jedem Fall die Schulaufsicht des Landes, gegebenenfalls auch Vertretungen des jeweiligen Landesministeriums für Schule einbeziehen. Von kommunaler Seite sollte sich die politische Ebene der Ressorts für Bildung, Jugend, Stadtentwicklung und gegebenenfalls weiterer Ressorts beteiligen. Die strategische Steuerungsrunde formuliert übergreifende Zielsetzungen, benennt Indikatoren und klärt den Zugang zu den erforderlichen Ressourcen.

SCHULVERBUND HERRENHAUSEN-STÖCKEN (LANDESHAUPTSTADT HANNOVER)

DAS BESONDERE: Der Schulverbund Herrenhausen-Stöcken basiert auf einem „Modellvorhaben zur Öffnung von Schule“ des Niedersächsischen Kultusministeriums. Die erste Sitzung fand bereits 1995 statt. Nach Beendigung des Modellvorhabens wurde die Arbeit in Form eines Schulverbundes erfolgreich fortgeführt. Heute sind alle Schulen des Bezirkes in den Schulverbund miteingeschlossen.

DER BILDUNGSGEDANKE DAHINTER: Der Schulverbund hat das Ziel, sowohl die Zusammenarbeit der Schulen untereinander als auch die vielfältige Zusammenarbeit dieser Schulen mit den politischen, kulturellen, sozialen und wirtschaftlichen Einrichtungen innerhalb und außerhalb des Stadtbezirkes zu fördern. Zu seinen Aufgaben gehören: Harmonisierung des Übergangs von der Grundschule zu den weiterführenden Schulen, gegenseitige Hospitationen der verschiedenen Schulformen, Organisation gemeinsamer Projekte und Veranstaltungen, die Vertretung gemeinsamer Konzepte nach außen sowie die Präsentation des Schulverbundes bei externen Veranstaltungen

DIE ANKNÜPFUNG ZUR VERWALTUNG: Zu den Mitgliedern des Schulverbundes zählen neben den Schulen des Bezirkes auch die Bezirksbürgermeisterin, die örtliche Polizei und das Stadtteilzentrum Stöcken. Der Leiter des Verbundes nimmt an Sitzungen anderer Institutionen wie dem Stadtbezirksrat, dem Kinder- und Jugendforum, der AG Bildung und Qualifizierung etc. teil. Auch die Anbahnung und Vertiefung von Kontakten zu Ämtern, Vereinen, Firmen gehören zum Aufgabenspektrum des Schulverbundes Herrenhausen-Stöcken.

QUER GECHECKT

- ✓ 9 Schulen im Verbund
- ✓ Mehr als 50 % niedrigere Jugendkriminalität im Stadtteil als in der Anfangsphase der Kooperation
- ✓ Liegt in der Stadt Hannover: 532.864 Einwohner, 2.610 pro m²

▶ www.stoecken.info/242-schulverbund-herrenhausen-stoecken.html

EINBINDUNG INS LEBENSLANGE LERNEN: BESONDERE KOOPERATIONSSTRUKTUREN UND ANKNÜPFUNG ZUR BERUFLICHEN AUSBILDUNG

„Die Lehrer/-innen der im Schulverbund vertretenen Schulen treffen sich regelmäßig zum Erfahrungsaustausch und zur Abstimmung des unterrichtlichen Handelns auch über die Schulformgrenzen hinaus. Obwohl der Schwerpunkt dabei auf dem Übergang Grundschule-weiterführende Schule liegt, kommen durch die Beteiligung der IGS immer wieder auch ausbildungsrelevante Themen zur Sprache, die in Zukunft sicher noch mehr an Bedeutung gewinnen werden.“
Frank Wawrzyniak, Leiter des Schulverbundes

* Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2018): Prognose der Schüler*innenzahl und des Lehrkräftebedarfs an berufsbildenden Schulen bis 2030. Bericht von Dieter Dohmen, FiBS Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie (gefördert durch die Max-Traeger-Stiftung). S. 6, 19.

327

Ausbildungsberufe allein in der Dualen Berufsausbildung stehen heute zur Auswahl, außerdem schulische Ausbildungen an staatlichen/privaten berufsbildenden Schulen.*

Die duale Berufsausbildung, als wichtiger Standortfaktor hochgelobt, scheint an Zustimmung zu verlieren. Insbesondere benachteiligte Jugendliche haben Schwierigkeiten, einen Ausbildungsplatz zu finden und, damit einhergehend, in eine gelingende Berufsbiografie einzusteigen. Wie durch eine andere Gestaltung des Überganges auch seitens der Kommunen mehr Chancengleichheit hergestellt werden kann, zeigt die Studie „Neue Konzepte für den Übergang in Ausbildung".

ZUKUNFTSINVESTITION: BERUFSAUSBILDUNG

AUSBILDUNGSCHANCEN FÜR ALLE – ANFORDERUNGEN AN DIE BILDUNGSPOLITIK

- **Durchlässige Bildungswege mit flexiblen Übergängen:** Notwendig sind mehr motivierend gestaltete Lern- und Bildungsangebote, verbunden mit besserer und flexibler Nutzung der für die Schulbildung vorgesehenen Zeit. Für benachteiligte Kinder und Jugendliche müssen Ganztagsangebote ausgeweitet und durch Angebote an Wochenenden oder in den Ferien ergänzt werden. Außerdem sollten mehr Angebote für das formelle Lernen gemacht werden.
- **Förderprogramm zur Entwicklung lokaler Verantwortungsgemeinschaften:** Um der frühzeitigen Förderung von Schüler/-innen in riskanten Lebenslagen den nötigen Rückhalt zu verleihen, könnte ein zusätzliches Förderprogramm des Bundes und der Länder für die Entwicklung lokaler und regionaler Verantwortungsgemeinschaften für Kindheit und Jugend sinnvoll sein (vgl. Weinheimer Initiative 2007; Kruse und Expertengruppe 2010). Die bisherigen Förderprogramme, auch wenn sie zum Teil bereits in diese Richtung gehen, reichen hierzu nicht aus.
- **Mitwirkung der Jugendlichen bei der Gestaltung von Fördermaßnahmen:** In der Regel sind Jugendliche selbst nicht in die Gestaltung der für sie konzipierten Fördermaßnahmen einbezogen; viel zu selten haben sie Mitsprache- und Wahlmöglichkeiten. „Die Einschränkung der Wahlmöglichkeiten fängt bereits am Ende der Haupt- oder Realschule an und bezieht sich nicht nur auf den Mangel an Ausbildungsstellen, sondern auch auf das normalisierende Übergangsmonopol des dualen Ausbildungssystems" (Walther 2006, S. 41). Ausbildungsabbrüche können nicht allein Effekte mangelnder beruflicher Orientierung, sondern auch als Ausdruck des Widerstands von Jugendlichen gegenüber Ausbildungsplätzen gesehen werden, mit denen man sich nicht identifizieren kann und die subjektiv als „notwendiges Übel" wahrgenommen werden. Dieses Gefühl der Ohnmacht erleben Jugendliche dann häufig auch bei der Berufsberatung und der Arbeitsvermittlung (vgl. Schütz et al. 2011, S. 258–295) sowie in den Berufsvorbereitenden Maßnahmen. „Das Gefühl, lediglich ein Bearbeitungsfall zu sein, führt vor allem bei jungen Männern dazu, dass die eigene Identität zu schützen subjektiv wichtiger ist als eine strategisch-kooperative Haltung. […] Die Anforderung, erst mal ‚fit für Arbeit und Ausbildung' gemacht werden zu müssen, bevor man subjektiv bedeutsame Entscheidungen treffen kann, wirkt sich dann auch auf die bzw. in den Berufsvorbereitungsmaßnahmen aus" (Walther 2006, S. 41).
- **Fördern und Fordern als pädagogisches Prinzip:** Fördern und Fordern von Jugendlichen, das diese ernst nimmt und ihnen persönliche Anerkennung und Vertrauen entgegenbringt, ist eine grundlegende Voraussetzung von erfolgreichen Bildungsprozessen. Es ist anders als in seiner sozialpolitischen Deformation durch das SGB II ein grundlegendes pädagogisches Prinzip. Dies bedeutet konkret: Notwendig sind Optionen und Wahlmöglichkeiten für Jugendliche auch im Bildungssystem. Dies schließt

▶ http://library.fes.de/pdf-files/wiso/12497.pdf

Friedrich-Ebert-Stiftung

Ausbildungschancen für alle –
Neue Konzepte für den Übergang in Ausbildung.
Dr. Gerhard Christe, Professor am Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe in Hamburg, analysiert neue Möglichkeiten des Zuganges zu einer Berufsausbildung und leitet daraus Folgerungen für die (Berufs-)Bildungspolitik ab. Der vorliegende Text ist die Zusammenfassung des Kapitels „Folgerungen und Empfehlungen". Die Studie erschien in der Reihe „gute gesellschaft – soziale demokratie. #2017plus" der Friedrich-Ebert-Stiftung, der ältesten politischen Stiftung Deutschlands.

auch Spielräume zum Ausprobieren sowie die Möglichkeit, eine Ausbildung in kleinere Teilschritte aufgliedern zu können, ein. Erforderlich ist außerdem, dass Jugendliche nicht gezwungen werden, erst Defizite kompensieren zu müssen, bevor sie eine subjektiv sinnvolle Berufswahlentscheidung treffen dürfen. Notwendig sind ergebnisoffene Beratungs- und Orientierungsprozesse ebenso wie eine flexible und individuelle Unterstützung in Bildungsphasen und Übergangsprozessen, damit Anforderungen zu bewältigen sind und die Betroffenen wissen, wofür sie sich anstrengen müssen.

- **Keine Sonderwege für benachteiligte Jugendliche, sondern inklusives Bildungssystem:** Bei allen Förderprogrammen ist immer auch die Frage zu stellen, ob sie in ihrer Wirkung dazu angelegt sind, die Selektionsprinzipien und Segmentationsmuster des Bildungssystems zu erhalten bzw. zu verschärfen oder ob sie zum Abbau von Segmentierung und Ausgrenzung beitragen können. Unter diesem Blickwinkel sind die bildungspolitischen Entscheidungen und die Förderprogramme zu analysieren (vgl. Christe et al. 2009). Zu vermeiden ist die Schaffung von Sonderwegen und Parallelsystemen für Benachteiligte und potenziell Ausgegrenzte, da diese Sonderwege die Selektivität und die damit verbundenen Prozesse fortführen.
- **Förderung von Bildungsgerechtigkeit:** In jeder Lebensphase sind Entscheidungen über den Bildungsverlauf gleichzeitig Entscheidungen über Berufs- und Lebenschancen. Um soziale Schließungsprozesse und Bildungsarmut zu vermeiden, müssen Bildungsoptionen und Lebenswege offen gehalten, Chancenzuweisungen dürfen nicht durch oftmals vordergründige Leistungskriterien gerechtfertigt werden. Dies erfordert unter anderem eine Stärkung der institutionellen Durchlässigkeiten, die Ermöglichung unterschiedlicher Wege des Wiedereinstiegs und die Gestaltung von Bildungsgängen nach dem Prinzip „kein Abschluss ohne Anschluss“.

INITIATIVE SCHULBETRIEB DER BILDUNGSREGION SÜDNIEDERSACHSEN

DAS BESONDERE: Mit der Initiative SchulBetrieb unterstützt die Bildungsregion Südniedersachsen allgemein- und berufsbildende Schulen aller Schulformen und Unternehmen aller Wirtschaftsbereiche bei der Anbahnung von langfristigen, verbindlichen Lernpartnerschaften. Aktuelle und praxisnahe Berufsweltorientierung, enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit von Schulen und Betrieben sowie ein Beitrag zur Sicherung der Fachkräftesituation von morgen stehen dabei im Fokus. Die Initiative ist mit regionalen Betrieben und den Kammern aus Industrie, Handel und Handwerk abgestimmt und baut auf die curricularen Vorgaben der Schulen auf.
DER BILDUNGSGEDANKE DAHINTER: In einer Lernpartnerschaft erhalten im Lehrplan festgeschriebene Inhalte durch die fachliche Unterstützung der betrieblichen Partner einen Praxisbezug. Schüler/-innen erleben, wo diese Inhalte im Arbeitsalltag Anwendung finden. So wird der Weg geebnet für eine frühzeitige Orientierung in der Berufswelt. Eingebettet ist die Initiative in die Arbeit der Bildungsregion Südniedersachsen e.V., die sich für gerechte, transparente und abgestimmte Zugänge, barrierearme Übergänge und eine Verbesserung des Bildungsstandortes stark macht.
DIE ANKNÜPFUNG ZUR VERWALTUNG: Die Bildungsregion Südniedersachsen ist ein Zusammenschluss der Landkreise Northeim und Göttingen, der Stadt Göttingen und dem Land Niedersachsen. Weiterhin engagieren sich fast alle Städte und Gemeinden in Südniedersachsen sowie weitere bildungsnahe Institutionen in der Bildungsregion Südniedersachsen e.V.. Alle diese Partner stellen Personal- und Finanzressourcen für die Arbeit des Bildungsbüros zur Verfügung.

QUER GECHECKT

- ✓ Mehr als 60 Lernpartnerschaften in Südniedersachsen initiiert
- ✓ Umsetzung 2009 gestartet
- ✓ Umfasst:
  Landkreis Northeim: 133.610 Einw., 105 pro m²,
  Landkreis Göttingen: 327.065 Einw., 187 pro m²,
  Stadt Göttingen: 119.177 Einw., 1.020 pro m²

▶ https://bildungsregion-suedniedersachsen.de/

EINBINDUNG INS LEBENSLANGE LERNEN: BESONDERE KOOPERATIONSSTRUKTUREN UND ANKNÜPFUNG ZUM STUDIUM

„Neben der Initiative SchulBetrieb werden durch die Bildungsregion Südniedersachsen weitere Projekte an den verschiedenen Übergängen ins Leben gerufen und koordiniert. Während sich SchulBetrieb an der Sekundarstufe 1 ausrichtet, gibt es zur Unterstützung der älteren Schüler/-innen das Regionale Berufswahlnetzwerk Sek II (Bewanetz), das in Ergänzung stärker auch einen gelingenden Übergang von der Schule ins Studium in den Blick nimmt.“ Anna Wuchernpfennig, Geschäftsführerin Bildungsregion Südniedersachsen e.V.

* Bundesinstitut für Berufsbildung (2018): Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe 2018. Bonn. S. 2.

50 %

der Schulabsolventen haben inzwischen eine Hochschulzugangsberechtigung. Mehr als 70 % davon wollen ein Studium aufnehmen – mit steigender Tendenz.*

Hochschulen sind in der heutigen Zeit keine Elfenbeintürme für eine kleine akademische Elitengemeinschaft mehr. Unter dem Schlagwort „Third Mission“[1] stellen sie sich ihren gesellschaftsbezogenen Aufgaben mit vielfältigen Aktivitäten im regionalen Kontext. Und vor allem öffnen sich die Hochschulen seit vielen Jahren für immer mehr Zielgruppen – durch eine erhöhte Durchlässigkeit beim Hochschulzugang und die Veränderungen in den Studienbedingungen.

DIE ANDERE SICHT DER DINGE: STUDIUM

ERWARTUNGEN VON HOCHSCHULEN ANS KOMMUNALE BILDUNGSMANAGEMENT

Hochschulen stellen wichtige Bausteine für ein Konzept des Lebenslangen Lernens bereit. Zur Unterstützung hat das Land Niedersachsen im Jahr 2010 eine Änderung des Hochschulgesetzes veranlasst und das Modell „Offene Hochschule Niedersachsen“ ins Leben gerufen. Damit wurde die Durchlässigkeit zwischen beruflichen und akademischen Bildungssystemen deutlich erhöht und eine bessere Verzahnung untereinander ermöglicht[2].

Eng arbeiten die niedersächsischen Hochschulen mit den weiterführenden Schulen in Maßnahmen zur Studienorientierung und einer Verbesserung des Studieneinstiegs zusammen, wie durch gemeinsame Orientierungs- und Informationsangebote. Im Rahmen der „Bildungsregion Südniedersachsen e.V.“ sind sie bereits in einer „staatlich-kommunalen Verantwortungsgemeinschaft für Bildung“[3] integriert, um Wege zu einer gelingenden Bildungsbiografie der Kinder, Jugendlichen und jungen Menschen zu gestalten. Das Projekt „Netzwerk Hochschulbrücke Lüneburg“ hat eine regionale Vernetzungsstruktur geschaffen, die auf der Basis bestehender Beratungs- und Weiterbildungsangebote passgenaue und bedarfsorientierte Bildungsketten entwickelt. So soll berufserfahrenen Studieninteressierten der Weg in das Studium erleichtert werden. Durch das Projekt „Wegbereiter – Perspektiven trotz Studienabbruch“ sollen bestehende Studien- und Bildungsberatungsangebote dagegen für Studienabbrecher in der Region Braunschweig-Goslar-Wolfsburg effektiver miteinander verzahnt sowie durch zielgruppenspezifische Leistungen ergänzt werden. Vielfältige Kooperationsvereinbarungen bestehen weiterhin mit der regionalen Wirtschaft, um Studierenden den Übergang in die berufliche Praxis zu erleichtern.

In den einzelnen Hochschulregionen existieren weitere Netzwerke wie „Runde Tische“ mit staatlichen und sozialen Einrichtungen für eine bessere Integration internationaler Studierender bzw. Geflüchteter. Dies sind nur Beispiele dafür, wie vielfältig sich die wechselseitigen Beziehungen zwischen Hochschulen und gesellschaftlichem Umfeld auf kommunaler Ebene bereits entwickelt haben. Sie werden von Politik und Wirtschaft immer stärker eingefordert und über entsprechende Ausschreibungen von Projekten und die Gewährung von Fördergeldern unterstützt. Schwierigkeiten bereitet den Hochschulen dabei die häufig nur projektbezogene Finanzierung dieser zusätzlichen Aktivitäten. Es entstehen kurzfristige, durchaus intensive und gewinnbringende Kooperationen, die aber leider oft nach Förderungsende mangels personeller und finanzieller Ressourcen wieder eingestellt werden müssen. Untereinander stehen die Hochschulen inzwischen in einem wachsenden Wettbewerb um Fördergelder. Daher sind sie auf die regionale Unterstützung angewiesen, um sich in diesem Wettbewerb erfolgreich zu positionieren.

Zur Unterstützung kann ein etabliertes kommunales Bildungsmanagement die notwendigen Hintergrunddaten für die Entwicklung und Planung

Dr. Elke Mittag

Geschäftsführerin der Koordinierungsstelle für Studieninformation und -beratung in Niedersachsen.
Die Koordinierungsstelle für Studieninformation und -beratung in Niedersachsen (kfsn) ist eine gemeinsame Einrichtung der niedersächsischen Hochschulen. Auf ihren Webportalen veröffentlicht sie landesweite Informationen zum Studium in Niedersachsen. Weiterhin koordiniert und vernetzt sie die Arbeit Zentraler Studienberatungsstellen untereinander und mit anderen Einrichtungen, die Aufgaben allgemeiner Studienberatung durchführen. Zusätzlich organisiert sie ein regelmäßiges Angebot an Fort- und Weiterbildungen rund um das Thema Studienberatung.

effektiver Initiativen und Projekte sammeln, auswerten und den Institutionen zum Beispiel für gemeinsame Förderanträge zur Verfügung stellen. Es kann den Bildungseinrichtungen eine Plattform für die Suche nach geeigneten Kooperationspartnern und Kontaktdaten anbieten, zum Beispiel für Projekte des „Service Learning“[4]. Es sollte ebenfalls personelle und räumliche Ressourcen für die Bildung und Koordination von Netzwerken bereitstellen und auch eine Unterstützung bei der Verstetigung erfolgreicher Projekte liefern. Um Erfolge sichtbar zu machen, kann das kommunale Bildungsmanagement ein entsprechendes Marketing durch die entstehende Expertise wirksam unterstützen.

Alle diese Beispiele zeigen mögliche Handlungsfelder für ein erfolgreiches kommunales Bildungsmanagement und verdeutlichen die besondere Rolle von Hochschulen als wichtige regionale Partner. Besonders in strukturschwachen Regionen können sie zur Gestaltung von attraktiven Lern- und Lebensbedingungen auf vielfältige Weise beitragen.

[1] Roessler, Isabel, Duong, Sindy und Cort-Denis Hachmeister (2015): Welche Missionen haben Hochschulen? Third Mission als Leistung der Fachhochschulen. CHE AP 182 und Koschatzky, Kurt, Hufnagl, Miriam, Kroll, Henning, Daimler, Stefanie und Nicole Schulze (2011): Relevanz regionaler Aktivitäten für Hochschulen und das Wissenschaftssystem. Fraunhofer ISI, Arbeitspapiere Unternehmen und Region, Nr. R3/2011.

[2] www.offene-hochschule-niedersachsen.de (21.02.2018).

[3] https://bildungsregion-suedniedersachsen.de (20.02.2018).

[4] Altenschmidt, Karsten und Jörg Miller: Service Learning – Ein Konzept für die dritte Mission. In: Die Hochschule. Journal für Wissenschaft und Bildung, 1/2016, S. 40–51.

WISSENSCHAFTSLADEN SCIENCE SHOP VECHTA/CLOPPENBURG

DAS BESONDERE: Seit Ende 2012 kooperieren der Landkreis Cloppenburg und die Universität Vechta im Rahmen des Science Shop Vechta/Cloppenburg. Der nach niederländischem Vorbild eingerichtete „Wissenschaftsladen“ hat sich den Dialog von Wissenschaft und Gesellschaft in der Region zum Ziel gesetzt. Der gemeinsame Betrieb eines Wissenschaftsladens von Universität und Kommune ist dabei in Deutschland einzigartig.

DER BILDUNGSGEDANKE DAHINTER: Der Science Shop Vechta/Cloppenburg dient nicht nur als Anlaufstelle und Projektbüro der Vechtaer Universität in Cloppenburg: Kerngedanke ist eine Bildungsvermittlung, die möglichst nah an den Bedarfen und Fragestellungen von Bürgerinnen und Bürgern, Unternehmen, Kommunen, Verbänden oder Vereinen ist. So bietet der Science Shop Vechta/Cloppenburg beispielsweise seit Sommer 2016 gemeinsam mit der Universität Vechta ein Seminar an, in dem Studierende in Gruppen zu Fragestellungen aus der Region forschen. Dabei arbeiten die Gruppen mit regionalen Praxispartnern aus den Landkreisen Cloppenburg und Vechta, wie beispielsweise dem Senioren- und Pflegestützpunkt für den Landkreis Cloppenburg, zusammen, um gemeinsam Lösungsansätze für gesellschaftlich relevante Fragestellungen zu entwickeln.

DIE ANKNÜPFUNG ZUR VERWALTUNG: Der Landkreis Cloppenburg stellt die ausgestatteten Räumlichkeiten des Science Shops im Alten Finanzamt sowie den technischen Support. In enger Zusammenarbeit mit dem Medienzentrum des Landkreises organisiert die Universität Vechta hier Projekte und Veranstaltungen, unter anderem Online-Konferenzen zu regional relevanten Themen, zum Beispiel „Unternehmensnachfolge im ländlichen Raum“.

QUER GECHECKT

- ✓ 100 Teilnehmende bei der ersten Bürgerwissenschaftskonferenz
- ✓ 12 studentische Forschungsprojekte mit regionalen Praxispartnern/-partnerinnen
- ✓ Liegt im Landkreis Cloppenburg: 165.930 Einwohner, 117 pro m²; Partner Landkreis Vechta: 139.671 Einwohner, 172 pro m²

Universität Vechta
University of Vechta
Science Shop Vechta/Cloppenburg

▶ www.wissen-teilen.eu/

EINBINDUNG INS LEBENSLANGE LERNEN: BESONDERE KOOPERATIONSSTRUKTUREN UND ANKNÜPFUNG ZUR BERUFLICHEN WEITERBILDUNG

„Der Science Shop Vechta/Cloppenburg organisiert Veranstaltungen orientiert an regionalen Bedarfen und gesellschaftlich relevanten Problemen. Auf dieser Basis erfolgten zum Beispiel Auseinandersetzungen mit Themen wie Unternehmensnachfolge im ländlichen Raum, alternde Belegschaft, aber auch nachhaltigkeitsrelevante Themen wie Gewässerverschmutzung. Referenten hierfür stammen aus Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft.“
Karin Bokop, Science Shop Vechta/Cloppenburg

* Schneider, Heidrun, Franke, Barbara, Woisch, Andreas und Heike Spangenberg (2017): Erwerb der Hochschulreife und nachschulische Übergänge von Studienberechtigten. Studienberechtigte 2015 ein halbes Jahr vor und ein halbes Jahr nach Schulabschluss. DZHW. Hannover. S. 13, 33.

2,2

Millionen berufliche Aufstiege zu Führungskräften, Mittelständlern und Ausbildern wurden zwischen 1996 bis 2017 durch das Aufstiegs-BAföG des BMBF gefördert.*

Für kommunale Entscheidungsträger/-innen kann berufliche Weiterbildung verschiedene Funktionen wahrnehmen: Im Kontext von Wirtschaftsförderung unterstützt sie die Standortsicherung, den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit und die Neuansiedlung von Betrieben. In der Arbeitsmarktpolitik geht es unter anderem um Beschäftigungsförderung und die Vermeidung negativer Folgen von Strukturwandel.

FÜR FACHKRÄFTE: BERUFLICHE WEITERBILDUNG

BERUFLICHE WEITERBILDUNG IM KONTEXT KOMMUNALER BILDUNGSLANDSCHAFTEN

Berufliche Weiterbildung findet vor allem vor Ort in der Kommune/Region statt. Auf individueller Ebene dient sie der Beschäftigungssicherung oder dem Aufstieg.

Betriebe brauchen qualifiziertes Personal mit aktuellem Fachwissen. Kommunen sollten also ein vitales Interesse an der Sicherstellung eines leistungsfähigen Angebotes beruflicher Weiterbildung haben, das gleichermaßen regionalen Bedarfen wie individuellen Interessen gerecht wird. Gleiches gilt in Bezug auf die Erhöhung der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung – insbesondere unterrepräsentierter Personengruppen. Zudem ist berufliche Weiterbildung teilweise im Rahmen von Bildungsmanagement durch Kommunen steuerbar. Denkbar ist zum Beispiel die Verknüpfung der Finanzierung von kommunalen Einrichtungen mit bestimmten Anforderungen. Durch die Förderung von Supportstrukturen wie Information und Beratung können Rahmenbedingungen für die Weiterbildungsteilnahme verbessert werden.

Insofern lassen sich folgende Erwartungen an ein kommunales Bildungsmanagement formulieren:

Berufliche Weiterbildung als Teil kommunaler Strategien für den Bildungsbereich
Kommunales Bildungsmanagement sollte auf einem strategischen Konzept für den gesamten Bildungsbereich basieren, in dem übergreifende Herausforderungen, bildungspolitische Leitlinien und Entwicklungsziele formuliert sind. Angesichts der Relevanz von (beruflicher) Weiterbildung für die Entwicklung einer Kommune und bestehender Optionen der Einflussnahme auf Angebot und Nachfrage erscheint es folgerichtig und sachgerecht, dieses Segment systematisch in eine Gesamtstrategie für gelingendes Lernen im Lebenslauf zu integrieren.

Schwerpunkte setzen – Priorisierungen vornehmen
Bildungsmanagementaktivitäten sollten sich auf ausgewählte Themen oder Problemstellungen aus dem weiten Feld der beruflichen Weiterbildung konzentrieren. Diese Auswahl sollte sich an der spezifischen Lage der Kommune, den definierten (weiter-)bildungspolitischen Zielen und der Steuerungsrelevanz orientieren. Auch die in der Regel begrenzten Ressourcen lassen eine Schwerpunktsetzung und Priorisierung sinnvoll erscheinen.
Denkbar ist eine Fokussierung zum Beispiel auf die Angebotsentwicklung der Einrichtungen in direkter Verantwortung der Kommunen, was vor allem Volkshochschulen betrifft. Unter arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten könnte die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Arbeitslosen oder Zugewanderten von speziellem Interesse sein.

Systematische Berücksichtigung beruflicher Weiterbildung im Bildungsmonitoring
Für die Steuerung von Entwicklungen in der beruflichen Weiterbildung sind datengestützte Informationen eine zentrale Grundlage des Bil-

Ingrid Ambos

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE).
Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte: Anbieter- und Angebotsstrukturen in der Weiterbildung; Weiterbildungsstatistik; Weiterbildungsberichterstattung und Evaluationen von gesetzlichen Rahmenbedingungen und Programmen. Das DIE ist eine von Bund und Ländern geförderte Einrichtung für Wissenschaft und Praxis der Weiterbildung in Deutschland. Es forscht zu Fragen des Lernens und Lehrens Erwachsener, der Weiterbildungsprogramme, der Weiterbildungseinrichtungen sowie des politischen und institutionellen Kontextes des Lebenslangen Lernens.

dungsmanagements. Solche Daten zu erschließen, zu analysieren und aufzubereiten, ist Aufgabe des Bildungsmonitorings. Der angemessene Einbezug der beruflichen Weiterbildung in eine Gesamtstrategie für Bildung in einer Kommune impliziert daher, dass kommunales Bildungsmonitoring dieses Segment regelhaft in die Bildungsberichterstattung aufnimmt. Dabei stellen sich spezielle Herausforderungen, die aus der komplexen institutionellen Struktur und der relativ lückenhaften Datenlage im Weiterbildungsbereich resultieren[1].

Weiterbildungsnetzwerke nutzen und ausbauen

Ein beteiligungsorientiertes Vorgehen, das auf die Einbindung möglichst aller wichtigen Akteure setzt, ist als elementares Arbeitsprinzip des Bildungsmanagements und als wichtige Gelingensbedingung für die Entwicklung einer kommunalen Bildungslandschaft zu betrachten. Gerade die berufliche Weiterbildung zeichnet sich durch eine Vielfalt an Akteuren aus. Dazu zählen die Anbieter, Repräsentanten der Wirtschaft und Betriebe, Vertretungen der Arbeitsagenturen/Jobcenter, der kommunalen Wirtschaftsförderung und der Regionalentwicklung. Vielerorts gibt es bereits Netzwerke mit derartigen Akteurskonstellationen, deren Erfahrungen und Potenziale in Analyse- und in Entwicklungsprozessen einbezogen werden sollten. Andernfalls gilt es systematische Formen des Austauschs und der Kooperation auf den Weg zu bringen.

[1] Konkrete Hilfestellung beim Bildungsmonitoring speziell des Weiterbildungsbereichs bietet die aktuelle Publikation: Ambos, Ingrid, Middendorf, Lena und Christina Weiß (2017): Weiterbildung als Gegenstand des kommunalen Bildungsmonitorings. Handreichung. Bonn.

PERFEKT – FRAUEN QUALIFIZIEREN SICH FÜR DIE REGION (LANDKREIS GIFHORN)

DAS BESONDERE: PERFEKT („PERspektive Für Ein KarriereTraining“) ist ein speziell für Frauen mit akademischer Vorbildung entwickeltes Qualifizierungsprojekt, die den Wiedereinstieg in das Berufsleben suchen. Damit haben sich die Initiatoren des Projektes, der Landkreis Gifhorn und die Ländliche Erwachsenenbildung in Niedersachsen e.V. (LEB), in neue Gefilde vorgewagt. Das Projekt hat den Anspruch, hoch qualifizierte Frauen auf einen beruflichen Weg zu bringen, der ihrem Ausbildungsniveau angemessen ist und in eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit führt.

DER BILDUNGSGEDANKE DAHINTER: PERFEKT macht Frauen fit für den Arbeitsmarkt, indem sie in die Lage versetzt werden, ihr eigenes Potenzial und ihre eigenen Handlungskompetenzen (wieder) zu entdecken und für einen selbst gewählten Einstieg in die Erwerbstätigkeit zu nutzen. PERFEKT begleitet und qualifiziert sie in einer Gruppe von 10 bis max. 15 Teilnehmerinnen und setzt auf Vernetzung mit regionalen Unternehmen, Verbänden und Bildungsträgern. So wird das Thema „Wiedereinstieg für Akademikerinnen“, ausgehend von der einzelnen Berufsbiografie der Frauen, als politisch und wirtschaftlich relevantes Thema in der Region begriffen und behandelt.

DIE ANKNÜPFUNG ZUR VERWALTUNG: Als Pilotprojekt startete PERFEKT vor sechs Jahren in der ländlich geprägten Region Gifhorn, um die besonderen Lebensbedingungen der Frauen in einer Flächenregion in den Blick zu nehmen. Mittlerweile ist es zu einem regionalen Projekt gewachsen, in dem auch die Gleichstellungsstellen der Stadt Wolfsburg und des Landkreises Helmstedt sowie die Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft Wolfsburg – Gifhorn – Helmstedt mitwirken.

EINBINDUNG INS LEBENSLANGE LERNEN: BESONDERE KOOPERATIONSSTRUKTUREN UND ANKNÜPFUNG ZUR QUALIFIKATION IM EHRENAMT

„Im Mentoring des PERFEKT-Projektes begleiten berufstätige Frauen aus der Region die Teilnehmerinnen individuell – ein Austausch auf Augenhöhe, über den Arbeitsmarkt und berufliche Entscheidungen. Die Frauen erweitern ihr Netzwerk, bekommen Rückmeldungen oder finden Praktika. Die Mentorinnen erleben ihre eigene Arbeit mit den Augen einer Berufsrückkehrerin. Am Ende stellen sie fest, dass sie Gesprächszeit gegeben haben, aber auch wertvolle neue Erfahrungen gewonnen haben.“ Ulla Evers, Projektkoordinierung LEB

QUER GECHECKT

- ✓ 54 Teilnehmerinnen bisher
- ✓ Über 60 % dieser Teilnehmerinnen fanden zurück in den Beruf
- ✓ Initiiert vom Landkreis Gifhorn: 174.749 Einwohner, 112 pro m²; inzwischen auch in Landkreis Helmstedt, Stadt Wolfsburg

LEB IHR BILDUNGSPARTNER

▶ https://braunschweig.leb-niedersachsen.de/perfect.html

* Bundesministerium für Bildung und Forschung: 165.000 Menschen durch das Aufstiegs-BAföG gefördert. Pressemitteilung 060/2018 vom 05.07.2018 https://www.bmbf.de/de/165-000-menschen-durch-das-aufstiegs-bafoeg-gefoerdert-6509.html

46%

der Wohnbevölkerung ab 14 Jahren in Niedersachsen sind freiwilig engagiert – mehr als im Bundesdurchschnitt. Seit mehr als 10 Jahren qualifiziert die Freiwilligenakademie Niedersachsen Ehrenamtliche, Freiwillige und hauptamtlich Engagierte.*

Trotz, oder auch gerade wegen dieser beeindruckenden Zahlen ist das Thema Engagementsförderung ein wichtiges Thema, um die zivilgesellschaftliche Partizipation der Bevölkerung zu stabilisieren und auszubauen. In letztlich allen Bereichen wie Politik, Verwaltung, in zivilgesellschaftlichen Organisationen sowie Wirtschaftsunternehmen sind Strategien der Engagementsförderung relevant.

ENGAGIERT: QUALIFIZIERUNG IM EHRENAMT

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE PRAXIS

Die folgenden Empfehlungen sind abgeleitet aus Ergebnissen einer Recherche, der Auswertung von Fragebögen und Interviews sowie aus der Sichtung bereits vorhandener Standards und Empfehlungen. Kernergebnisse sind: Die Qualifizierungslandschaft in Niedersachsen ist vielfältig, aber teilweise versteckt. Ein Großteil der Qualifizierungsmaßnahmen hat einen übergeordneten Charakter und die klassischen Qualifizierungsformate überwiegen. Als primärer Nutzen gilt Handlungssicherheit, weitere wichtige Faktoren sind Austausch und Vernetzung. Es ist eine Herausforderung, konkrete Bedarfe zu ermitteln. Die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen erfolgt im Regelfall aus freien Stücken und durch direkte Ansprache. Bei Teilnehmer/-innen und Nicht-Teilnehmer/-innen bestehen unterschiedliche Teilnahmebarrieren. Die grundsätzliche Bewertung der Qualifizierungsmaßnahmen ist durchaus positiv.

Die aus den Ergebnissen abgeleiteten Empfehlungen sollen auf besondere Punkte bei der Planung und Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen aufmerksam machen. Sie richten sich in Summe an vier Akteursebenen, die im Kontext der Qualifizierung von Ehrenamtlichen relevant sind. Die Empfehlungen für die Koordinierungsebene, also landes- und kommunalpolitische Einrichtungen sowie Fördermittelgeber, beziehen sich vor allem darauf, die bestehende Struktur für Qualifizierungsmaßnahmen im Ehrenamt zu unterstützen. Hier geht es vor allem auch darum, die bereits vorhandenen Strukturen weiter zu stärken und auszubauen.

- Es hat sich gezeigt, dass es in einzelnen Kommunen, Landkreisen oder kreisfreien Städten deutliche Unterschiede hinsichtlich der Strukturen für Qualifizierungsmaßnahmen gibt, wobei deutlich wird, dass Kommunen, Landkreise oder kreisfreie Städte, die zum Beispiel die Möglichkeit haben, Engagementlotsen zu integrieren, hiervon profitieren können.
- Vorhandene Strukturen auf Landes- und Kommunalebene sind oft tragfähig und wichtig, aber zum Teil wenig genutzt. Durch eine stärkere Nutzung bestehender Strukturen können eine größere Transparenz und bessere Bedingungen für Kooperationen entstehen und die Strukturen ausgebaut und gefestigt werden.
- Es hat sich gezeigt, dass Ehrenamtliche oftmals nicht ausreichend über Strukturen und Angebote in ihrer Region informiert sind. Eine breite Einbettung von Informationen auf Landes- und Kommunalebene kann hier den Informationsfluss maßgeblich verbessern.
- Im Sinne einer Bündelung des Angebotes sollte bereits Vorhandenes genutzt und ausgebaut werden. Vorhandene zentrale Akteure wie größere Akademien für Ehrenamtliche bieten hier Anknüpfungspunkte für die Landes- wie auch für die Kommunalebene.
- Um den Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen für die Ehrenamtlichen zu vereinfachen, sollten Ansprechpersonen in den öffentlichen Strukturen auf Landes- und Kommunalebene etabliert sein, die Auskünfte zu Qualifizierungsmaßnahmen erteilen können und mit den relevanten Akteuren kooperieren. Hier ist es wichtig, die entsprechenden Stellen mit genügend personellen Kapazitäten auszustatten.
- Eine gemeinsame Engagementstrategie auf Landes- und Kommunalebene hat sich als ein

▶ https://uol.de/paedagogik/forschungsmethoden/forschung/

Universität Oldenburg
Forschungsprojekt „Qualifizierung im Ehrenamt. Eine empirische Studie im Land Niedersachsen."

Um das Thema der Qualifizierung von Ehrenamtlichen auf systematische Weise zu erforschen, haben das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung, die Klosterkammer Hannover und die Niedersächsische Staatskanzlei das Forschungsprojekt angestoßen. Textauszüge entstammen der Broschüre „Qualifizierung Qualität Querdenken. Studie zur Qualifizierung von Ehrenamtlichen. Ergebnisse und Empfehlungen für die Praxis", die einen Überblick über die Qualifizierungslandschaft bietet sowie Bedarfe und Weiterentwicklungspotenziale aufzeigt.

zentrales Anliegen der Expert/-innen herausgestellt, um eine Grundlage für die Weiterentwicklung des Ehrenamts zu haben. Teil der Strategie sollten im Sinne einer Förderung des Engagements auch Vereinbarungen zu Qualifizierungsmaßnahmen sein, wie eine Übereinkunft zur Anerkennung von Qualifizierungsnachweisen.

- Die Fördermöglichkeiten sind aufgrund ihrer Fülle teilweise schwer zu überblicken. Vor allem kleinere Organisationen haben oftmals keinen Überblick über Fördermöglichkeiten. Zudem kann durch Kooperationen die Transparenz erhöht und auch die Förderung von Parallelstrukturen vermieden werden.
- Mitunter werden Qualifizierungsmaßnahmen auf Landes- und Kommunalebene nur im bestimmten Rahmen gefördert. Durch die gezielte Förderung auch von offeneren und flexibleren Ansätzen zur Qualifizierung von Ehrenamtlichen besteht die Chance, mehr Abwechslung in die Formen der Maßnahmen zu bringen und so die Attraktivität der Qualifizierungslandschaft zu erhöhen.
- Im Sinne der Nachhaltigkeit von Projekten kann es sinnvoll sein, längere Förderzeiträume anzulegen, um nach der Anschubfinanzierung eine Etablierung und Verselbstständigung zu ermöglichen, um damit zu mehr Stabilität beizutragen.
- Um die verschiedenen Fördermöglichkeiten auf Landes- und Kommunalebene bekannter zu machen, sollten neue Verteilungsstrategien genutzt werden, die bis in die kleineren Strukturen wirken. Dabei sollte auf eine leicht verständliche Sprache und die Vollständigkeit aller relevanten Informationen geachtet werden.

FREIWILLIGEN-AGENTUR OSNABRÜCK

DAS BESONDERE: Die Freiwilligen-Agentur in Osnabrück war eine der ersten kommunalen Freiwilligen-Agenturen in Niedersachsen, deren Beispiel inzwischen zahlreiche Landkreise und Städte gefolgt sind. Schon ihre Gründung im Oktober 2002 war etwas Besonderes. Politik und Verwaltung waren den Wünschen von über 500 Bürgerinnen und Bürgern aus allen Bereichen des Osnabrücker Gemeinwesen nach einem breit angelegten Bürgerbeteiligungsprozess gefolgt und hatten die Einrichtung einer solchen Stelle zunächst für ein Jahr und nach einer erfolgreichen Anlaufzeit dauerhaft beschlossen.

DER BILDUNGSGEDANKE DAHINTER: Das Angebot der Freiwilligen-Agentur umfasst vielfältige Tätigkeitsfelder im Kontext des lebenslangen Lernens. Von Lesepatenprojekten an Grundschulen über ehrenamtliche Hausaufgabenhelfer bis zum intergenerativen EULEn (Ehrenamtlich Und Liebevoll Engagiert) Projekt in den Osnabrücker Kitas sind sie zu finden. Eine weitere Besonderheit der Freiwilligen-Agentur Osnabrück ist, dass hier schon seit vielen Jahren freiwillige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig sind, die ihrerseits wieder Menschen ins Ehrenamt oder in freiwillige Tätigkeiten vermitteln. Zudem bietet die Freiwilligen-Agentur ein eigenes Fortbildungsprogramm für Osnabrücker Einrichtungen und Freiwillige an.

DIE ANKNÜPFUNG ZUR VERWALTUNG: Die Freiwilligen-Agentur Osnabrück ist Teil des Fachdienstes Bürgerengagement und Seniorenbüro im Fachbereich Integration, Soziales und Bürgerengagement. Um die Qualität ihrer Arbeit ständig zu überprüfen, neu herzustellen und nachhaltig abzusichern, ist die Freiwilligen-Agentur Osnabrück bereits seit 2006 eine von sechs niedersächsischen Trägerinnen des Qualitätssiegels der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen (bagfa) e.V., welche dieses zusammen mit Freiwilligenagenturen vor geraumer Zeit entwickelt hat. Weiterhin hat sich die Freiwilligen-Agentur Osnabrück seit Anfang 2018 mit der bagfa e. V. zusammen auf den Weg zur Inklusiven Freiwilligenagentur gemacht.

EINBINDUNG INS LEBENSLANGE LERNEN: BESONDERE KOOPERATIONSSTRUKTUREN UND ANKNÜPFUNG ZUR KULTURELLEN BILDUNG

„Im Projekt ‚Ehrenamtlich und liebevoll engagiert' – kurz ‚EULE' – lernen und spielen Senioren und Studenten im Team mit Kita-Kindern. Sie versuchen bei den Kindern einen pädagogisch wertvollen und nachhaltigen Eindruck zu hinterlassen. Die Kinder sollen früh mit einem positiven Ehrenamt in Kontakt kommen. Das EULEn Projekt beinhaltet somit viele verschiedene Lernebenen, wie zum Beispiel das intergenerationelle Lernen und das Service Learning."
Raphael Dombrowski, Freiwilligen-Agentur Osnabrück

QUER GECHECKT

- ✓ Über 500 Angebote für rund 35 Zielgruppen in der Engagementbörse
- ✓ 500 freiwillig Engagierte feiern jährlich den Tag des Ehrenamtes
- ✓ Liegt in der Stadt Osnabrück: 168.507 Einwohner, 1.370 pro m²

Freiwilligen-Agentur

▶ www.osnabrueck.de/freiwilligen-agentur

* Simonson, Julia, Vogel, Claudia und Clemens Tesch-Römer [Hrsg.] (2017): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014. Berlin. S. 579.

899

Volkshochschulen gab es im Jahr 2016 im gesamten Bundesgebiet. In diesen wurden insgesamt 594.330 Kurse zur beruflichen und persönlichen Weiterbildung angeboten.*

Flexibilität, Individualität und die Möglichkeiten der 4.0-Technologien sind die Herausforderungen und die Chance zugleich für kommunale Bildungsanbieter. Die ersten zwei Schlagworte mögen auf den ersten Blick nun nicht „neu" sein. Seit den 1970er Jahren wurde Flexibilität und Individualität im Weiterbildungsbereich immer wieder diskutiert. Mit dem Stichwort „Kompetenz 4.0" jedoch, werden Flexibilität und Individualität neu dynamisiert.

ÜBER DEN TELLERRAND: PERSÖNLICHE BILDUNG

EINE FLEXIBLE, INDIVIDUELLE UND DIGITALE KOMPETENZ DER BILDUNGSLANDSCHAFT

Mit dem Gefühl, dass die technologischen und digitalen Entwicklungen das berufliche und private Leben überrollen, lernt der Einzelne umzugehen, denn es gibt kaum ein Zurück.

Neue Produkte, Apps und digitale Alltagshilfen sind erwerbbar; jede/-r lernt diese zu bedienen. Wir lernen jeden Tag hinzu. Somit ist das „Lebenslange Lernen" als Konzept, als Strategie oder gar als Lernziel gar nicht abstrakt, sondern greifbar. Der Blick auf die sich schnell wandelnde Gesellschaft und die angestrebte gesellschaftliche Digitalisierung zeigt zugleich die Herausforderungen an den Bildungsbereich.

Stichwort: Flexibilisierung!

Im Zuge des lebenslangen Lernens wurde immer wieder die Forderung von Flexibilität von Bildung, von Bildungsangeboten und von Bildungsbereichen ausgesprochen. Und jeder hat von Flexibilität so seine eigene Vorstellung. Es ist ein Slogan, dem viele spontan zustimmen würden, aber was heißt das konkret vor Ort. Flexibilität. Hier sollte der Diskurs nicht nur auf einer individuellen Ebene stattfinden, sondern ebenso auf der organisatorischen Ebene. Und hier kommen Bildungsverantwortliche in die Verantwortung. Als Bildungsinteressierte kann derzeit auf einer Vielzahl von Suchplattformen, mit verschiedenen Suchoptionen und Einstellung die Suche nach Bildungsangeboten optimiert werden. Die Trefferquote ist je nach Auswahlkriterien lang oder kurz. Die verschiedenen Angebote werden als Auflistung angezeigt und es kann entsprechend der Lerninteresse eine Wahl getroffen werden. Aber leider sind die meisten Angebote immer noch im starren Bildungsformat der 1980er organisiert. Es gibt einen vierteljährigen Kurs, mit zehn Kurseinheiten, an einem bestimmten Ort, einzelne Lernthemen werden erst in der ersten Kurssitzung mitgeteilt. Flexibilität hier mal weitergedacht. Flexibilität anhand der Wahl der Kursangebote, anhand der eigenen zeitlichen Ressourcen, anhand der örtlichen Zugänglichkeiten, anhand der Familienfreundlichkeit, anhand der digitalen Möglichkeiten, anhand der Wahl zwischen Präsenz- und Onlineveranstaltungen. Flexibilität nun als dynamisches Ganzes betrachtet.

Stichwort: Individualisierung!

Die Forderung nach teilnehmerorientierten Bildungsinhalten, die meist mit Evaluationsbögen oder Bedarfsanalysen ermittelt werden, bietet eine Möglichkeit zum passgenauen Kursangebot. Aber Teilnehmerorientierung wird hier als die Schnittmenge der gesamten Teilnehmenden betrachtet. Aber auch hier Individualisierung mal weitergedacht. Wer sich heute ein neues Update auf seinen Computer aufspielt, dem passiert es selten, dass alles auf der Stelle gleich funktioniert, vielmehr sind jetzt viele Fragen zur Nutzung, zur Handhabung, zur Vernetzung und zu verschiedensten „besonderen" Einstellungen zu beantworten. Und als einfacher Nutzer stellt sich manchmal die Frage: Brauch ich das? Das Fazit ist oft: „Ich hab gar nicht gewusst, dass ich das alles jetzt brauche." Und oh Schreck:

Dr. Ramona Lorenzen

TU Braunschweig, Institut für Erziehungswissenschaften, Abteilung Weiterbildung und Medien.
Seit 2012 an der TU Braunschweig, dort mit dem Blick auf: Professionalisierung von Weiterbildung und digitale Weiterbildung.
Ziel der Abteilung Weiterbildung und Medien ist Forschungsschwerpunkte im Bereich der Weiterbildung in öffentlichen und betrieblichen Einrichtungen unter Einbindung der Medien zu setzen. Dazu gehören die vielfältigen Kooperaion mit dem Feld der Weiterbildung in Forschung und Lehre.

„Wehe ich hab ein Häkchen nicht gesetzt, dann funktionieren gewohnte Abläufe im Computer plötzlich nicht mehr.“ Während sich der Computer immer mehr individualisiert und sich zum Human Computer hin entwickelt, stellt sich die Frage, ob sich Bildungsangebote in ähnlicher Art und Weise individualisieren könnten. Individualisierung in der Form, dass sich einzelne Inhalte, einzelne Seminarsitzungen, einzelne interessengeleitete Themen mit Grundkenntnissen und spezifischem Vorwissen oder eben spezialisiertem Fachwissen verknüpfen lassen. Und Individualisierung bezogen auf die Verknüpfung von Online-Präsenz-Angeboten anhand der individuellen zeitlichen Ressourcen oder örtlichen Zugänglichkeiten. Im Ergebnis könnte ein individualisierter Kurs- und Seminarplan nach den individuellen Bedarfen und Rahmenbedingungen entstehen. Individualisierung nun als integratives modulares Lehr-Lern-System verstanden.

Stichwort: Kompetenz 4.0

Immer wieder wird diskutiert, dass die „digitalen Medien“ uns beeinflussen. Diese Gedanken sind oft zu einseitig formuliert, denn sind es nicht wir, die die digitalen Möglichkeiten verändern, indem sich ein neuer Button, eine Verknüpfung der App mit dem Programm gewünscht wird oder indem die Forderung nach einem neuen Programmdesign gestellt wird. Bestimmen wir nicht im Einzelnen durch das eigene Nutzungsverhalten die Veränderungen der digitalen Welt? Eine vorsichtige Antwort ist: Vielleicht ein wenig.

BUNDESAKADEMIE FÜR KULTURELLE BILDUNG WOLFENBÜTTEL

DAS BESONDERE: Selbstbildung begleitet Menschen ihr ganzes Leben und fördert eine kritische, handlungsrelevante Auseinandersetzung mit der Welt. Ein grundlegender Teil der allgemeinen Bildung ist die Kulturelle Bildung. Zu den bedeutendsten Anbietern im Bereich Kulturelle Bildung in Deutschland zählt die Bundesakademie Wolfenbüttel (ba•) mit ihrem umfassenden Programm in Bildender Kunst, Literatur, Musik, den Darstellenden Künsten, Museum und Kulturmanagement, -politik und -wissenschaft.

DER BILDUNGSGEDANKE DAHINTER: Das Weiterbildungsprogramm der ba• richtet sich vorrangig an Multiplikatorinnen und Multiplikatoren im Bereich Kulturvermittlung, aber auch Künstler/-innen. Im Sinne einer modernen Kulturellen Bildung verfolgt die ba• den Ansatz des lebenslangen Lernens und spricht neben dem Angebot für Berufstätige auch Studierende und ein Publikum in der nachberuflichen Phase an. Dabei fühlt sie sich einem bundesweiten Auftrag verpflichtet, neben einer starken lokalen Verwurzelung durch kulturelle Angebote in Zusammenarbeit mit Stadt und Landkreis Wolfenbüttel sowie mit den Landesverbänden in Niedersachsen.

DIE ANKNÜPFUNG ZUR VERWALTUNG: Landkreis und Stadt Wolfenbüttel haben nicht nur beim Auf- und Ausbau der ba• sowohl ideelle wie materielle Hilfe geleistet, sondern wirken noch heute als 2 der 48 Mitglieder im Trägerverein mit, zu denen unter anderem auch das Land Niedersachsen, der Bund sowie verschiedene Hochschulen und Stiftungen gehören. Viele weitere Anknüpfungspunkte bestehen in gemeinsamen Kooperationen, wie zum Beispiel dem Kulturvermittlungspreis Wolfenbüttel sowie öffentlichen Veranstaltungen, wie Lesungen und Konzerten. Darüber hinaus werden die Räumlichkeiten der Bundesakademie gerne als Tagungsort von zahlreichen Einrichtungen der Region genutzt. Zudem engagieren sich die Mitarbeiter/-innen der ba• in Gremien des Landkreises und der Stadt Wolfenbüttel, die sie als Sachverständige unterstützen oder bei der Entwicklung von Konzepten im Bereich Kultur begleiten.

EINBINDUNG INS LEBENSLANGE LERNEN: BESONDERE KOOPERATIONSSTRUKTUREN UND ANKNÜPFUNG ZUR SENIORENBILDUNG

„Seit 2010 bietet die ba• die berufsbegleitende Qualifizierung mit Zertifikatsabschluss KUNSTgeragogik– Kulturelle Bildung mit Älteren an. Unterstützt wird die Akademie dabei durch das Forschungsinstitut Geragogik FoGera und die BAGSO – Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen e.V. sowie von anerkannten Experten zum Beispiel aus dem Bereich Hirnforschung.“
Christiane Thoroe, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und Marketing der Bundesakademie Wolfenbüttel

QUER GECHECKT

- ✓ 3.386 Teilnehmende bei 161 Veranstaltungen 2017
- ✓ 1986 als gemeinnütziger Verein gegründet
- ✓ Liegt im Landkreis Wolfenbüttel: 120.904 Einwohner, 167 pro m²

▶ www.bundesakademie.de

* Huntemann, Hella und Elisabeth Reichart (2017): Volkshochschul-Statistik 55. Folge, Arbeitsjahr 2016. Reihe: DIE Survey. Bielefeld. S. 31, 42.

11,6

Prozent betrug 2014 der Anteil der Erwerbstätigen im Ruhestand, gestiegen von 5,1 im Jahr 1996. Hauptgrund ist die zunehmende Erwerbspartizipation der 60- bis 71-Jährigen.*

Bis ins hohe Alter spielt Bildung eine Rolle dabei, an der Gemeinschaft beteiligt zu sein und zu bleiben. Wenn in unserer alternden Gesellschaft die älteren Bürger/-innen keine Randgruppe sind, bietet sich Kommunen für deren Zukunftsfähigkeit die Chance, adäquate Angebotsstrukturen zu gestalten. Der Siebte Altenbericht „Sorge und Mitverantwortung in der Kommune – Aufbau und Sicherung zukunftsfähiger Gemeinschaften" stellt Kommunen in das Zentrum der Analyse.

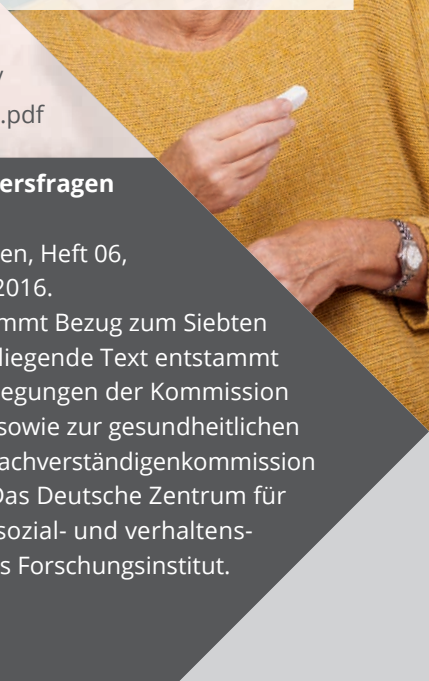
AKTIV UND DABEI: SENIORENBILDUNG

CHANCEN UND HERAUSFORDERUNGEN DES DEMOGRAFISCHEN WANDELS – EINE DOPPELPERSPEKTIVE

Die Veränderungen in der Altersstruktur werden sich in den verschiedenen Kommunen unterschiedlich darstellen: Es wird vermehrt Kommunen geben, in denen eine Abwanderung junger Menschen – zudem mit guten Qualifikationen – beobachtet werden kann, was Konsequenzen für den Konsum, für Freizeit-, für Dienstleistungsangebote haben wird. In diesem Kontext ist wichtig, dass sich Kommunen und Regionen erheblich in den erwarteten Zu- und Abwanderungen unterscheiden, wie regional differenzierte Bevölkerungsszenarien zeigen: daraus ergeben sich für die Kommunen noch einmal spezifische Chancen (im Falle von Zuwanderungen) bzw. Herausforderungen (im Falle von Abwanderungen), die im Altenbericht differenziert dargelegt werden sollen.

Für den Siebten Altenbericht ist eine Doppelperspektive charakteristisch, die den demografischen Wandel auch mit Blick auf Alter sowohl als Chance als auch als Herausforderung interpretiert. Die Chance liegt in der Vielfalt von Kompetenz-, Lebens- und Engagementformen, die die ältere Generation schon heute zeigt – wobei das Engagement auch an das Vorhandensein entsprechender Ermöglichungs- und Gelegenheitsstrukturen innerhalb der Kommune gebunden ist. Die Herausforderung liegt in der Tatsache begründet, dass vor allem mit der zunehmenden Anzahl hochbetagter Menschen die Verletzlichkeit im Alter immer deutlicher in den Vordergrund tritt: Die Anzahl pflegebedürftiger, die Anzahl demenzkranker Menschen wird in Zukunft kontinuierlich anwachsen (mit Blick auf letztere wird bis zum Jahre 2050 von einer Verdreifachung ausgegangen): die damit verbundenen sozialen Belastungen sind zu einem wesentlichen Teil von den Kommunen zu tragen.

Beide Aspekte sind dabei auch im Hinblick auf den Aufbau und die Sicherung zukunftsfähiger Gemeinschaften von großer Bedeutung. Gerade mit Blick auf diese ist eine Vielfalt an Wohnformen, aber auch an sozialen Netzwerken zu nennen, die die heutige ältere Generation, sicherlich auch die künftigen älteren Generationen auszeichnet. Hier spielt durchaus die Zukunftsplanung von Menschen im mittleren und höheren Erwachsenenalter eine Rolle, die sich auf Fragen des Wohnens und der Gestaltung des eigenen Netzwerks bezieht, wobei diese Zukunftsplanung eine Komponente der Gestaltung eigenen Alters bildet. Mit der Entscheidung für eine bestimmte Wohnform ist auch die Zielsetzung der Aufrechterhaltung von Selbstbestimmung und Teilhabe verbunden; ähnliches gilt für die Netzwerkgestaltung. Zudem gewinnen hier die Ressourcen des Alters besondere Bedeutung: Zu nennen sind in diesem Zusammenhang finanzielle Ressourcen älterer Menschen, die positive Auswirkungen auf das Dienstleistungsangebot in einer Kommune (und damit auf den Arbeitsmarkt) haben. Zu nennen sind weiterhin die kognitiven, emotionalen und sozialkommunikativen Ressourcen älterer Menschen, die sich in den verschiedenen Formen der Partizipation und des Engagements innerhalb einer Kommune widerspiegeln. Durch diese Ressourcen können ältere



▶ www.dza.de/fileadmin/dza/pdf/Heft_06_2016_gesamt.pdf

Deutsches Zentrum für Altersfragen

Informationsdienst Altersfragen, Heft 06, November/Dezember 2016.
Das Deutsche Zentrum für Altersfragen nimmt Bezug zum Siebten Altenbericht der Bundesregierung. Der vorliegende Text entstammt dem Beitrag „Der Siebte Altenbericht: Überlegungen der Kommission zu Konzeption und Ausrichtung des Berichts sowie zur gesundheitlichen Versorgung" von Andreas Kruse, Mitglied der Sachverständigenkommission zur Erstellung des Siebten Altenberichtes. Das Deutsche Zentrum für Altersfragen ist ein auf dem Gebiet der sozial- und verhaltenswissenschaftlichen Gerontologie tätiges Forschungsinstitut.

Menschen zum Aufbau und zur Sicherung zukunftsfähiger Gemeinschaften beitragen – wodurch die Verwirklichung einer Sorgekultur oder Verantwortungsgemeinschaft gefördert wird.
Doch ist die Ausbildung solcher Ressourcen wie auch deren Nutzung auch mit Blick auf die Kommune nicht voraussetzungslos; vielmehr ist diese an die Existenz von Rahmenbedingungen gebunden: zu diesen zählt die Daseinsvorsorge, die eine Grundlage für den Aufbau von Ressourcen, mithin für ein Leben in Selbstbestimmung und Teilhabe bilden; zu diesen zählen weiterhin alle Maßnahmen, die einer sozialen Ungleichheit entgegenwirken, wobei diese Maßnahmen speziell in jenen Kommunen an Grenzen stoßen, die ihrerseits von ausgeprägter regionaler (struktureller) Ungleichheit betroffen sind; zu diesen zählt schließlich die Schaffung von Gelegenheits- oder Ermöglichungsstrukturen mit Blick auf freiwilliges Engagement und praktizierter Mitverantwortung; solche Strukturen zu schaffen, wird vor allem jenen Kommunen schwerer fallen, die aufgrund fehlender finanzieller Spielräume in ihren aktiven Gestaltungsmöglichkeiten eingeschränkt sind.
Und wie ältere Menschen mit ausgeprägten Ressourcen unterschiedlichster Art als eine potentielle Quelle für Sorgestrukturen und zukunftsfähige Gemeinschaften zu deuten sind, so stellen die sozialen, finanziellen und gesundheitlichen Risikolagen im Alter, die besondere Hilfeleistungen durch die öffentliche Hand auslösen, eine Herausforderung für Kommunen dar. Es ist davon auszugehen, dass mit zunehmender durchschnittlicher Lebenserwartung sowie mit wachsender sozialer Ungleichheit in der älteren Bevölkerung eine Zunahme der Belastungen für die Kommune verbunden sein wird.

AG DER SENIORENBILDUNGSTRÄGER (STADT BRAUNSCHWEIG)

DAS BESONDERE: Bildung schafft Begegnung und soziale Kontakte, gemeinsames Lernen verbindet, eröffnet neue Sichtweisen der persönlichen Lebensgestaltung – und ist damit wichtiger Bestandteil eines autonomen Leben im Alter. Um den älteren Menschen vor Ort ein möglichst breit gefächertes Bildungsangebot vorlegen zu können, wurde in der Stadt Braunschweig eine Arbeitsgemeinschaft speziell für Seniorenbildungsträger ins Leben gerufen.
DER BILDUNGSGEDANKE DAHINTER: Eingebunden wird die Arbeit der Arbeitsgemeinschaft der Seniorenbildungsträger und des dazugehörigen Seniorenbüros in das 2005/2006 entwickelte Leitbild und Handlungskonzept „Braunschweig – lebenswert auch im Alter“. Einmal jährlich veröffentlicht die AG die Broschüre „Seniorenfreizeit & Seniorenbildung auf einen Blick“. Das Angebot umfasst dabei nicht nur Kurse für Senioren, sondern beispielsweise auch ein Fortbildungsprogramm zur Qualifizierung für ehrenamtlich Aktive in der Gruppenarbeit mit älteren Menschen und daran Interessierten.
DIE ANKNÜPFUNG ZUR VERWALTUNG: Die AG besteht aus den „klassischen“ Bildungsträgern, Gruppen und Vereinen aus Sport, Kultur und Bildung sowie Trägern von Begegnungsstätten. Sie trifft sich regelmäßig zum Erfahrungsaustausch, diskutiert und konzipiert neue Angebote, Fortbildungsveranstaltungen und Kooperationsmodelle. Einer der zahlreichen Mitwirkenden ist das Seniorenbüro im Fachbereich Gesundheit und Soziales der Stadt Braunschweig, das die Aktivitäten vor Ort koordiniert und zugleich Ansprechpartner für die Seniorinnen und Senioren ist.

QUER GECHECKT

- ✓ 34 lokale Bildungsakteure nehmen an der AG teil
- ✓ 108 Seiten umfasst das aktuelle Programm 2017/18
- ✓ Liegt in der Stadt Braunschweig: 248.667 Einwohner, 1.297 pro m²

▶ www.braunschweig.de/informationen/senioren/08_bildung/ag_seniorenbildungstraeger

EINBINDUNG INS LEBENSLANGE LERNEN: BESONDERE KOOPERATIONSSTRUKTUREN UND ANKNÜPFUNG ZUR FAMILIENBILDUNG

„Die Wunschgroßelternvermittlung im Mütterzentrum/MehrGenerationenHaus bringt Menschen ab 50 Jahren und Familien mit kleinen Kindern zusammen. Für beide Seiten entsteht durch neue Erfahrungen und Dynamik im Alltag mehr Lebensqualität. Als Kooperationspartner sind wir in der AG der Seniorenbildungsträger organisiert, diskutieren, tauschen aus und gestalten unter anderem die Seniorenfreizeit- und Bildungsbroschüre und den Stand für den Seniorentag mit.“
Rita Dippel, Mütterzentrum/MehrGenerationenHaus Braunschweig

* Deutsches Zentrum für Altersfragen [Hrsg.] (2016): Deutscher Alterssurvey 2014. Zentrale Befunde. Berlin. S. 6–7.

KONTAKT

Familienbildung

Universität Hannover
Dr. phil. Andreas Borchers
www.ies.uni-hannover.de

Familienbüro Landkreis Celle
Marion Schulz
www.landkreis-celle.de

Frühkindliche Bildung

Universität Hildesheim
Prof. Dr. Peter Cloos
www.uni-hildesheim.de

KiTa Arche Noah, Lingen (Landkreis Emsland)
Marion Speil
www.johanneskirche-lingen.de/kita/

Schule

Hochschule für angewandte Pädagogik Berlin
Peter Bleckmann
www.hsap.de/forschung

Schulverbund Herrenhausen-Stöcken
Frank Wawrzyniak, www.stoecken.info/242-schulverbund-herrenhausen-stoecken.html

Berufliche Ausbildung

Friedrich-Ebert-Stiftung
Neue Konzepte für den Übergang in Ausbildung
www.fes.de/wiso

SchulBetrieb (Bildungsregion Südniedersachsen)
Anna Wucherpfennig
https://bildungsregion-suedniedersachsen.de

Studium

Koordinierungsstelle für Studieninformation und -beratung in Niedersachsen, Dr. Elke Mittag
www.studieren-in-niedersachsen.de

Science Shop Vechta/Cloppenburg
Karin Bokop
www.wissen-teilen.eu

Berufliche Weiterbildung

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Ingrid Ambos
www.die-bonn.de

PERFEKT – Frauen qualifizieren sich für die Region
Ulla Evers, https://braunschweig.leb-niedersachsen.de/perfect.html

Qualifizierung im Ehrenamt

Universität Oldenburg
Qualifizierung Qualität Querdenken
https://uol.de/paedagogik/forschungsmethoden/

Freiwilligen-Agentur Osnabrück
Raphael Dombrowski
www.osnabrueck.de/freiwilligen-agentur

Persönliche Bildung

TU Braunschweig
Dr. Ramona Lorenzen
www.tu-braunschweig.de

Bundesakademie Wolfenbüttel
Christine Thoroe
www.bundesakademie.de

Seniorenbildung

Deutsches Zentrum für Altersfragen
Informationsdienst Altersfragen, Heft 06/2016
www.dza.de

AG der Seniorenbildungsträger Braunschweig
Ulrich Knospe, Rita Dippel
www.braunschweig.de/informationen/senioren

IMPRESSUM

TRANSFER*kompass* NIEDERSACHSEN
Magazin der Transferagentur
Sonderausgabe Lebenslanges Lernen

Herausgeber:
Transferagentur Kommunales Bildungsmanagement Niedersachsen

Redaktion:
Dr. Marco Schmidt
Veronika Horn
Stefanie Meier-Pohlmann

Die Verantwortung für den Inhalt tragen die zu den einzelnen Beiträgen genannten Autorinnen und Autoren.
Vervielfältigungen und Nachdrucke, auch von Auszügen und von einzelnen Artikeln, sind nur mit vorheriger Genehmigung durch die Transferagentur Niedersachsen gestattet.

Fotos/Bildnachweise:
Fotolia: absolutimages (S. 18/19), contrastwerkstatt (S. 1, 20/21), crewcut (S. 1, 4/5), gpointstudio (S. 8/9, 24), Monkey Business (S. 16/17), nadezhda1906 (S. 6/7, 24), Robert Kneschke (S. 1, 10/11, 14/15, 24), WavebreakMediaMicro (S. 12/13)

Druck:
Köster und Gloger, Osnabrück

Erscheinungsweise:
TRANSFER*kompass* NIEDERSACHSEN erscheint zwei- bis dreimal jährlich. Auflage: 1.000 Exemplare

Abonnement/Zusendung:
Für Fragen zur Zusendung, Registrierung, Bestellung weiterer Exemplare oder Abbestellung senden Sie eine Nachricht an newsletter@transferagentur-niedersachsen.de, kontaktieren Sie die Transferagentur telefonisch unter 05402/40798-0 oder informieren Sie sich auf der Website:
www.transferagentur-niedersachsen.de

Ansprechpartner für kommunales Bildungsmanagement:
Die Transferagentur Niedersachsen ist Teil der bundesweiten Transferinitiative Kommunales Bildungsmanagement des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Sie begleitet alle interessierten Landkreise und kreisfreien Städte kostenlos beim Auf- oder Ausbau ihres Bildungsmanagements.

Durchgeführt wird die Transferagentur als rechtlich unselbstständiges Projekt des Trägervereins Kommunales Bildungsmanagement Niedersachsen e. V. Durch die Zusammensetzung der Mitglieder und des Beirates, in denen Kommunen, Bildungsregionen, Stiftungen und die kommunalen Spitzenverbände mitarbeiten, kann die Transferagentur auf ein breites Bündnis aktiver Unterstützer aus dem kommunalen Umfeld zurückgreifen.

Trägerverein Kommunales Bildungsmanagement Niedersachsen e.V.

Vertreten durch:
1. Vorsitzender: Dr. Michael Lübbersmann
2. Vorsitzender: Heiner Hoffmeister
Geschäftsführung: Michael Fedler

Registereintrag:
Eingetragen im Vereinsregister beim Amtsgericht Osnabrück unter VR 201181

www.transferagentur-niedersachsen.de

Transferinitiative
Kommunales
Bildungsmanagement

Agentur Niedersachsen

GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Transferinitiative
Kommunales
Bildungsmanagement

Dieses Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums
für Bildung und Forschung gefördert.

Trägerverein Transferagentur
Kommunales Bildungsmanagement
Niedersachsen e.V.
Am Schölerberg 1 | 49082 Osnabrück