



KEB
anderes lernen



Rheinland-Pfalz



Weiterbildung



*Informationen
Leistungen
Perspektiven*

Präambel

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Zusammenhang des lebenslangen Lernens hat Weiterbildung einen zentralen Stellenwert für die Entwicklung der Wissensgesellschaft. In weiten Teilen ist lebenslanges Lernen bereits Realität: Weiterbildung ist für die Bürgerinnen und Bürger Teil des Alltags; nach aktuellen Zahlen nimmt mindestens die Hälfte der deutschen Bevölkerung an Maßnahmen der Weiterbildung teil. Insbesondere in Rheinland-Pfalz können sich die Leistungen der Weiterbildung in den letzten Jahren sehen lassen. Dennoch, eine umfassende Verwirklichung des lebenslangen Lernens für Alle bleibt auch in Rheinland-Pfalz ein noch umzusetzender Auftrag.

Aus diesem Grunde lege ich in Zusammenarbeit mit dem Landesbeirat für Weiterbildung in Rheinland-Pfalz die Dokumentation „Weiterbildung in Rheinland-Pfalz, Informationen – Leistungen – Perspektiven“ vor. In ihr werden die Grundlagen des Weiterbildungsgesetzes und die damit aufgebauten Strukturen in Rheinland-Pfalz erläutert, die Leistungen der nach dem Rheinland-Pfalzischem Weiterbildungsgesetz anerkannten Landesorganisationen und Volkshochschulen dokumentiert sowie der Stand von Innovation und Modernisierung in den Schwerpunktbereichen meiner Zuständigkeit für Weiterbildung dargestellt.

Ich wünsche Ihnen eine informative Lektüre.

*Prof. Dr. E. Jürgen Zöllner, Minister für Wissenschaft,
Weiterbildung, Forschung und Kultur Rheinland-Pfalz*

Inhalt

Zur politischen Gestaltung der Weiterbildung in Rheinland-Pfalz

Perspektiven für die Zukunft der Weiterbildung in Rheinland-Pfalz	6
Weiterbildungsgesetz	11
Bildungsfreistellungsgesetz	14
Modellprojekte	18
Bundesweite Kooperationen und Verbundprojekte	20
Förderung der Weiterbildung von Migrantinnen und Migranten	23
Arbeitsstelle für die Weiterbildung der Weiterbildenden	24

Landesbeirat für Weiterbildung, Landesorganisationen, Verband der Volkshochschulen

Landesbeirat für Weiterbildung in Rheinland-Pfalz	30
ABC der Weiterbildung	31
Landesarbeitsgemeinschaft anderes lernen	33
Arbeit und Leben gGmbH – Bewegende Bildung für bewegte Zeiten	35
Evangelische Erwachsenenbildung in Rheinland-Pfalz	38

Die Katholische Erwachsenenbildung (KEB) Rheinland-Pfalz	42
Landesvereinigung für ländliche Erwachsenenbildung Rheinland-Pfalz e.V. (LEB)	45
Bildungswerk des Landessportbundes Rheinland-Pfalz e.V.	48
Volkshochschulen in Rheinland-Pfalz – Miteinander auf gutem Kurs	50
 Schwerpunktt Themen	
Arbeitsmarktpolitik	54
Unterstützung und Qualifizierung ehrenamtlich und freiwillig tätiger Menschen	56
EU/Internationales	58
Integration durch Weiterbildung	61
Gender Mainstreaming in der Weiterbildung	63
Weiterbildung im Zeichen neuer Informationstechnologie Lernen mit Multimedia	67
Politische Bildung - zentraler Bestandteil der rheinland-pfälzischen Weiterbildungslandschaft	71
Qualitätsentwicklung bei den anerkannten Landesorganisationen und dem Verband der Volkshochschulen	74
Impressum	4

Impressum

Ministerium für Wissenschaft,
Weiterbildung, Forschung und Kultur
Wallstraße 3, 55122 Mainz
Tel. 06131 - 16-0

Landesbeirat für Weiterbildung
Kaiserstraße 19
55116 Mainz
Tel. 06131 - 604099

Redaktion:
Dr. Peter Krug
Steffi Rohling
Jesco Weickert

Layout:
www.artfive.de

Zur politischen
Gestaltung der
Weiterbildung in
Rheinland-Pfalz

Perspektiven für die Zukunft der Weiterbildung in Rheinland-Pfalz

Ministerialdirigent Dr. Peter Krug, Leiter der Abteilung Lehrerbildung, Weiterbildung, Landesprüfungsamt im Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur.

Die Weiterbildung in Rheinland-Pfalz erfüllt eine wichtige Funktion im Kontext des lebenslangen Lernens. Zukunftsperspektiven ergeben sich durch die engagierte Zusammenarbeit von Landtag, Ministerium und Landesorganisationen und allen anderen in der Weiterbildung Beteiligten. Dadurch kann man in Rheinland-Pfalz stolz auf die erbrachten Weiterbildungsleistungen sein und optimistisch in die Zukunft blicken.

Von den Ergebnissen des Sachverständigenrates Weiterbildung wird ein zusätzlicher Perspektivenschub erwartet

Ausgangslage

Die Weiterbildung in Rheinland-Pfalz hat sich seit 1992 auf erhöhtem Niveau konsolidiert, insbesondere durch:

- weiterbildungspolitische Schwerpunktsetzung der Landesregierung in Zusammenhang mit der Weiterbildungsinitiative Rheinland-Pfalz: Eckpunkte und Einzelelemente der Weiterbildung.
- Steigerung der Weiterbildungsmittel
- Verabschiedung und Umsetzung eines Bildungsfreistellungsgesetzes
- Novellierung (Modernisierung) des Weiterbildungsgesetzes
- Innovative Modellprogramme und Schwerpunktaufgaben (Professionalität, Qualität, Zertifizierung, Gender Mainstreaming, Multimedia-Weiterbildung, wissenschaftliche Weiterbildung, Stärkung des Ehrenamtes, europäische Dimension, Kooperation etc.)
- Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Ministerium und Landesbeirat für Weiterbildung.

Leistungsbestand

Die Rahmendaten der Weiterbildung nach dem Weiterbildungsgesetz werden jährlich durch Berichte des statistischen Landesamts dokumentiert. Im Jahr 2002 waren 816.452 Teilnahmen in 47.105 Veranstaltungen mit 757.999 Weiterbildungsstunden zu verzeichnen. Dieses bedeutet, dass in diesem Jahr etwa jeder vierte Erwachsene in Rheinland-Pfalz an einer nach dem Weiterbildungsgesetz geförderten Maßnahme teilgenommen hat. Bedarfsgerechte Angebote sind ortsnah und regional verfügbar und werden in der Regel durch hauptamtliches Personal organisiert und durch ehrenamtliches und nebenberufliches Personal unterstützt. Landesbeirat mit Stadt- und Kreisbeiräten sorgen für Kooperation und Koordination. Die Weiterbildungseinrichtungen beteiligen sich kompetent an Modellprojekten und Schwerpunktaufgaben. Die wissenschaftliche Weiterbildung hat enorme Zuwachsraten. Das Bildungsfreistellungsgesetz wird konsensorientiert und konfliktfrei umgesetzt.

Perspektiven

Weiterbildung in Rheinland-Pfalz orientiert sich an innovativen Schwerpunktthemen, die gemeinsam mit den Beteiligten flexibel umgesetzt werden. Wie auch auf den folgenden Seiten dieser Dokumentation deutlich werden wird, werden etliche dieser Ziele bereits in der praktischen Arbeit der Weiterbildungsträger umgesetzt.

1. *Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung*

Eines der Ziele der Weiterbildungspolitik in Rheinland-Pfalz ist es, besonders für bisher bildungsungewohntere Bevölkerungsteile, die Weiterbildungsbereitschaft über Veränderung der Lehr- und Lernkulturen, über Motivationsanreize und über die Ermöglichung geeigneter Zeit- und Angebotsdimensionen weiterhin zu steigern.

2. *Querschnittsaufgabe Weiterbildung*

Weiterbildung ist entgrenzt und überschreitet dadurch traditionelle Zuständigkeits- und Themenbereiche.

Dieses erfordert eine erweiterte Kooperation der Beteiligten. beispielsweise zwischen den Trägern der Weiterbildung, der privaten Wirtschaft, den Verwaltungen auf Bundes- und Länderebene, den Institutionen der Europäischen Union sowie verstärkt auch mit der Bundesagentur für Arbeit.

In gemeinsamen Programmlinien wie z.B. den Lernenden Regionen als Verbundprojekt der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung wird diese Zusammenarbeit bereits praktiziert.

Dennoch sind hier weitere Kooperationspotenziale vorhanden.

3. *Qualität, Professionalität, Zertifizierung, Anrechnung*

Weitere Ziele der Weiterbildung in Rheinland-Pfalz sind der kontinuierliche Ausbau der begonnenen Aktivitäten zur Qualitätssicherung, zur Steigerung der Professionalität, zur Ausweitung der Zertifizierung sowie zur Information und Beratung. Darüber hinaus sind Lernleistungen in anderen Bildungsgängen und bei der Steigerung von Einkommen und Sozialprestige anzurechnen.

Weiterbildung muss sich lohnen und zu Berechtigungen führen.

4. *Lehr- und Lernformen*

Für die Optimierung der Lernprozesse und Lernergebnisse sind die vorhandenen, vielfältigen, räumlich, strukturell und inhaltlich differenzierten Lehr- und Lernangebote weiter zu optimieren.

In diesem Zusammenhang sind insbesondere Möglichkeiten des selbst organisierten Lernens und des „blended learning“ zu stärken. Für intensive Lernprozesse brauchen Menschen individuelle zeitliche Strukturen.

Neben bereits vorhandenen Instrumenten wie dem Bildungsfreistellungsgesetz müssen weitere flexible Möglichkeiten geschaffen werden.

5. *Modularisierung und Durchlässigkeit*

Im Kontext des lebenslangen Lernens ist die Durchlässigkeit zwischen den unterschiedlichen Bereichen der Bildung im öf-

fentlichen, aber auch im privaten Leben zu fördern. Ein geeignetes Mittel dazu ist die Modularisierung von Lernabschnitten, die ein von Zeit und Raum unabhängigeres Weiterlernen im biographischen Lebensprozess ermöglicht

6. *Demographischer Wandel*

Der wachsende Anteil älterer Menschen und das Älterwerden der Gesellschaft insgesamt machen eine Veränderung der Strukturen und Ressourcen im Bildungsbereich zu Gunsten des lebenslangen Lernens unerlässlich. Darüber hinaus gewinnt der generationenübergreifende Wissenstransfer zunehmend an Bedeutung. Bedingung hierfür ist es, frühzeitig und fortwährend das Lernen zu lernen.

Außerdem sind weitere gezielte Programme für die Älterwerden notwendig, die deren Kompetenz und Erfahrungen in die Lernprozesse einbeziehen. Schließlich sind bisher nicht genutzte Bildungsressourcen über die stärkere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie über spezifische Benachteiligtenprogramme und andere kompensatorische Maßnahmen, insbesondere auch für Personen mit Migrationshintergrund, zu erschließen.

7. *Soziale Chancengleichheit, Zivilgesellschaft, Finanzierung, öffentliche Verantwortung*

Bei aller Betonung der Qualifizierung für das berufliche Leben hat die Weiterbildung auch immer die Funktion einer gesellschaftlichen Orientierung. In diesem Zusammenhang muss Weiterbildung von den Zielsetzungen einer sozialen Chancengleichheit geprägt sein und die Werteorientierung in Richtung auf die Zivilgesellschaft betonen. Eine derartige Orientierung setzt auch weiterhin eine öffentliche Verantwortung für die Finanzierung der Weiterbildung voraus. Zukunftsfähig ist in diesem Zusammenhang eine Ergänzung der institutionellen Förderung durch eine stärker nachfrageorientierte, individuelle Förderung. Lebenslanges Lernen kann ohne öffentliche Akzeptanz und entsprechender Finanzierung nicht umfassend verwirklicht werden. Weiterbildung in öffentlicher Verantwortung wird als eine Investition in Gegenwart und Zukunft und nicht als Subvention verstanden.

Sachverständigenrat Weiterbildung

Ein zentrales Element des konzeptionellen Ausbaus der Weiterbildung in Rheinland-Pfalz ist die Einberufung eines Sachverständigenrats für Weiterbildung.

Gemäß der Koalitionsvereinbarung für die 14. Legislaturperiode hat das Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur einen Sachverständigenrat eingerichtet, der die unterschiedlichen Partner aus Bildung, Berufsbildung und Weiterbildung zusammenführt und Initiativen zur zukünftigen Ausgestaltung des Weiterbildungsangebotes entwickelt. Zielsetzung des Sachverständigenrates ist die Erarbeitung eines Orientierungsrahmens „Weiterbildung im Kontext des lebenslangen Lernens“ und eines darauf aufbauenden Aktionsplans „Zukunft Weiterbildung“.

Die Arbeit des Sachverständigenrates ist zeitlich befristet (bis Mitte 2005) und erfolgt in enger Zusammenarbeit mit Experten aus Wissenschaft, Administration und Praxis der Weiterbildung. Der Sachverständigenrat hat sich auf Schwerpunktbereiche verständigt, die für die Zukunft der Weiterbildung in Rheinland-Pfalz von besonderem Interesse sind. Die Schwerpunktsetzungen erfolgten im Bewusstsein, dass Weiterbildung im Kontext des lebenslangen Lernens zur Bewältigung des Strukturwandels in allen Bereichen des ökonomischen, gesellschaftlichen, sozialen und persönlichen Lebens gegenwärtig von allen gesellschaftlichen Gruppen und politischen Institutionen übereinstimmend und unbestritten als unverzichtbare Notwendigkeit anerkannt wird. Darüber hinaus sind alle an der Weiterbildung Beteiligten der Auffassung, dass sich die Bedeutung der Weiterbildung im Zusammenhang mit den Auswirkungen des demographischen Wandels noch weiter verstärkt. Unter diesen weiterbildungspolitischen Prämissen der steigenden Bedeutung und Notwendigkeit der Weiterbildung im Kontext der Entwicklung zur Wissensgesellschaft, der Globalisierung und des demographischen Wandels ist die Zukunftsfähigkeit der Weiterbildung über eine Optimierung von Aufgabenbereichen, Strukturen und Prozessen zu gewährleisten.

Die Aufzeichnungen fokussieren die Weiterbildung im Zuständigkeitsbereich des Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur.

- i** Auch andere Ressorts entfalten Weiterbildungsaktivitäten. Vergleiche hierzu:

- Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit: www.masfg.rlp.de
- Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau: www.mwvlw.rlp.de
- Ministerium des Innern und für Sport: www.ism.rlp.de

Weiterbildungsgesetz

Das Weiterbildungsgesetz des Landes Rheinland-Pfalz regelt Förderung und Stellung der Weiterbildung als eigenständigen und gleichberechtigten Bereich.

„Weiterbildung dient der Verwirklichung des Rechts auf Bildung. Sie soll durch bedarfsgerechte Bildungsangebote zur Chancengerechtigkeit, insbesondere zur Gleichstellung von Frau und Mann beitragen, Bildungsdefizite abbauen, die Vertiefung, Ergänzung und Erweiterung vorhandener oder den Erwerb neuer Kenntnisse, Fähigkeiten und Qualifikationen ermöglichen und zu eigenverantwortlichem und selbstbestimmtem Handeln im privaten und öffentlichen Leben sowie zur Mitwirkung und Mitverantwortung im beruflichen und öffentlichen Leben befähigen.“

(§ 2 Weiterbildungsgesetz)

Die Finanzierung der anerkannten Landesorganisationen gliedert sich in die so genannte Grund- und Angebotsförderung.

Die Grundförderung im Rahmen des Mittelverteilungsmodells des Weiterbildungsgesetzes stellt den anerkannten Landesorganisationen die finanzielle Grundlage für die Beschäftigung von hauptamtlichem Personal zur Verfügung. Dadurch ist flächende-

ckend die Planung und Durchführung qualitativ hochwertiger Weiterbildungsmaßnahmen gewährleistet.

Die Leistungen der Weiterbildungsorganisationen in Form von Teilnehmenden und durchgeführten Unterrichtseinheiten werden durch die Angebotsförderung honoriert.

Themenbereich	Weiterbildungs- stunden	in %
Zeitgeschichte, Geschichte, Länderkunde	19299	2,55
Politik, Gesellschaft, Gleichstellung	33543	4,43
Philosophie, Theologie, Religion, Weltanschauung	19600	2,59
Geisteswissenschaften, Eltern- und Familieinbil- dung, Erziehungs- wissenschaften,	36847	4,86
Sprachen	218004	28,76
Wirtschaft, kaufmännische Praxis	60235	7,95
Umwelt, Technik, Naturwissenschaften	51396	6,78
Kunst, kreatives Gestal- ten, Freizeitbildung	97978	12,93
Gesundheit, Hauswirt- schaft, Ernährung	149640	19,74
Nachholen von Schulabschlüssen	31171	4,11
Sachgebietsübergreifende Maßnahmen	40286	5,31
Insgesamt	757999	100

Das Weiterbildungsgesetz hat sich in seiner nun mehr über zehnjährigen Geschichte bewährt. Die anerkannten Landesorganisationen decken vor Ort bedarfsgerecht eine Vielzahl von Themen ab.

Darüber hinaus werden Maßnahmen der Alphabetisierung, der Gleichstellung von Mann und Frau, der Bildungsfreistellung sowie Veranstaltungen mit Kinderbetreuung und Kurse zum Nachholen von Schulabschlüssen gesondert gefördert.

Das Mittelverteilungsmodell ist, nicht als statisches System zu verstehen, sondern wird flexibel an die sich wandelnden Rahmenbedingungen angepasst. So werden ab dem Jahr 2004 Online-Kurse und Veranstaltung im Sinne von „blended learning“ gesondert gefördert.

i Weitere Informationen hierzu erhalten Sie bei:

Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung,
Forschung und Kultur
Wallstraße 3, 55122 Mainz
Telefon 06131 - 165469,
Mail weiterbildung@mwwfk.rlp.de
Web www.mwwfk.rlp.de

Landesbeirat für Weiterbildung in Rheinland-Pfalz e. V.
Kaiserstraße 19, 55116 Mainz
Telefon 06131 - 604099
Mail landesb@mainz-online.de
Web www.weiterbildungsserver.de

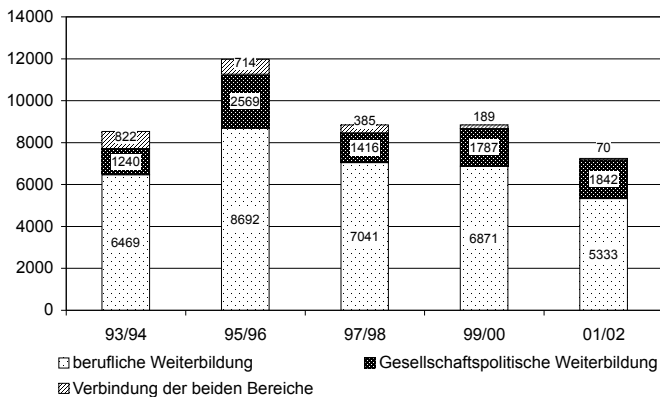
Bildungsfreistellungsgesetz

Das Bildungsfreistellungsgesetz des Landes Rheinland-Pfalz ermöglicht seit 1993 Beschäftigten in Rheinland-Pfalz, jährlich 5 Tage Bildungsfreistellung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts in Anspruch zu nehmen. Annerkennungsfähig sind Veranstaltungen der gesellschaftspolitischen und beruflichen Bildung sowie deren Verbindung.

Bildungsfreistellung ermöglicht den Individuen außerhalb des Alltags in tiefgreifende Lernprozesse einzusteigen und so beispielsweise berufliche Kenntnisse zu vertiefen oder neue Einblicke in politische Themenfelder zu erhalten.

Jährlich werden zwischen 3.000 und 7.000 Maßnahmen der Bildungsfreistellung anerkannt. Nach der Statistik des Ministeriums für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur nahmen in den Jahren 2001/2002 11.037 Personen ihren Anspruch auf Bildungsfreistellung wahr.

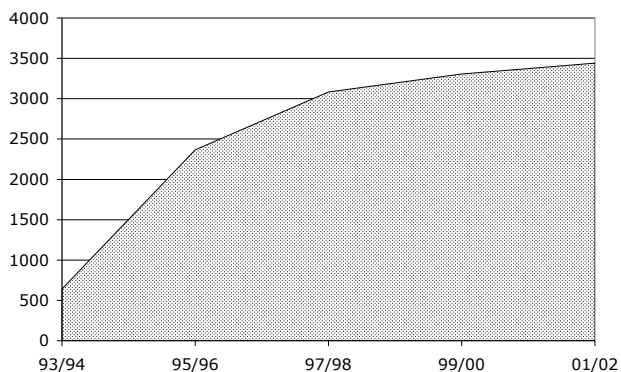
Die Entscheidung zur individuellen Auswahl einer Bildungsfreistellung trägt der Fähigkeit zur Selbststeuerung erwachsener Menschen Rechnung. Aus diesem Grunde stellt das Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur unter der Internetadresse www.mwwfk.rlp.de eine aktuelle Aufstellung der zur Zeit anerkannten Veranstaltungen zur Verfügung.



In Rheinland-Pfalz haben kleine und mittlere Unternehmen nach dem Bildungsfreistellungsgesetz einen Anspruch auf eine pauschalierte Erstattung für die Tage, an denen Beschäftigte ihre Bildungsfreistellung wahrnehmen. Diese Regelung hat in Rheinland-Pfalz zu einem erfreulich hohen Anteil an Beschäftigten aus Klein- und Mittelbetrieben geführt.

Für den Erstattungszeitraum 2001/2002 konnten nahezu 3.500 Freistellungstage durch die Erstattung ermöglicht werden.

Im Rahmen eines Berichtes an den Landtag dokumentiert das Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur im zwei jährlichen Turnus wesentliche Rahmendaten der Bildungsfreistellung. Neben soziodemographischen Rahmendaten der Teilnehmenden und den Schwerpunkten und Strukturen der Angebote an Maßnahmen der Bildungsfreistellung, werden Entwicklungen in der Anbieterlandschaft dokumentiert.



- i** Weitere Informationen zum Bildungsfreistellungsgesetz erhalten Sie bei:

Ministerium für Wissenschaft,
Weiterbildung, Forschung und Kultur
Wallstraße 3, 55122 Mainz
Telefon 0 61 31 - 16 29 58
Mail weiterbildung@mwwfk.rlp.de
Web www.mwwfk.rlp.de

Wissenschaftliche Weiterbildung

In Rheinland-Pfalz besteht bereits ein breites Angebot an Weiterbildungsstudiengängen. Von Seiten des Landes wurden vielfältige Anreize für die Hochschulen geschaffen, ihr Weiterbildungsangebot auszubauen. Durch den Aufbau bedarfsgerechter und berufsorientierter Angebote soll die Beteiligung am Lebensbegleitenden Lernen erhöht werden.

Als Zielsetzungen für die wissenschaftliche Weiterbildung sind zu nennen, die Verantwortung der Hochschulen für die Weiterbildung zu stärken, die Angebotsstruktur systematisch auszubauen und durch geeignete Anreize für die Hochschulen und die Hochschullehrer/-lehrerinnen zu unterstützen. Festgehalten werden kann, dass in Rheinland-Pfalz zahlreiche Maßnahmen umgesetzt wurden. Dazu zählen:

- Erhebung von Gebühren innerhalb des staatlichen Rahmens als auch marktgerechter privater Entgelte durch die Hochschulen,
- Vollständiger Verbleib der für Weiterbildungsmaßnahmen erhobenen Entgelte/Gebühren bei den Hochschulen,
- Honorierung der Leistungen der Hochschulen im Rahmen der staatlichen Hochschulfinanzierung,
- Förderung durch Projektmittel für den Aufbau und die Organisation von Weiterbildungsangeboten,
- Beseitigung haushaltsrechtlicher Hemmnisse hinsichtlich der Beschäftigung zusätzlichen Personals aus den Einnahmen für Weiterbildungsangebote,
- Aufbau zentraler Hochschuleinrichtungen der wissenschaftlichen Weiterbildung,
- Anrechnung im Hauptamt erbrachter Lehrveranstaltungen im Bereich Weiterbildung auf die Lehrverpflichtung,
- Möglichkeit der Erteilung von Lehraufträgen, die über die dienstlich festgelegte Lehrverpflichtung hinaus abgehalten werden, an Lehrende der eigenen Hochschule für Veranstaltungen der Weiterbildung.



Hingewiesen werden kann in diesem Zusammenhang auch auf das Studienkonto, das zum Wintersemester 2004/2005 an den Hochschulen in Rheinland-Pfalz eingeführt wird. Das Studienkonto kann sowohl für ein Erststudium als auch für anschließende Weiterbildungsmaßnahmen und postgraduale Studien genutzt werden. Studierende, die zügig ihr Studium beenden, verbleibt zum Abschluss des Erststudiums ein Rest von

Semestewochenstunden auf dem Studienkonto. Dieser kann für Weiterbildungsangebote und postgraduale Studien der Hochschulen genutzt werden. Gebührenpflichtige Weiterbildung ist damit in Höhe des Restguthabens ohne Eigenmittel finanzierbar. Damit stellt das Studienkonten-Modell ein Instrument zur Förderung der Inanspruchnahme der wissenschaftlichen Weiterbildung zur Verfügung.

i Weitere Informationen erhalten Sie bei der

Ministerium für Wissenschaft,
Weiterbildung, Forschung und Kultur
Wallstraße 3, 55122 Mainz
Telefon 0 61 31 - 16-0
Mail poststelle@mwwfk.rlp.de
Web www.mwwfk.rlp.de
www.mwwfk.rlp.de/studinfo/

Modellprojekte

In Rheinland-Pfalz ist es gelungen, durch Modellprojekte, Innovationen in den verschiedenen Bereichen gesellschaftlicher Entwicklungen zu fördern und in kontinuierliche Bildungsprozesse zu implementieren. Modellprojekte waren und sind ein wichtiger Katalysator, um Entwicklungen zu unterstützen und zu beschleunigen, d.h. Neues zu reflektieren, zu konzipieren, umzusetzen und zu evaluieren und dadurch Veränderungen sowie die Zuwendung zu neuen Themengebieten zu ermöglichen.

Die seit 1992 durchgeführten Modellprojekte in Rheinland-Pfalz, deren Förderung im § 15 Weiterbildungsgesetz verankert ist, haben sowohl einen wesentlichen Beitrag zu der Vielfalt der Bildungslandschaft beigetragen als auch Qualitätssicherungsprozesse initiiert.

Modellprojekte bilden eine Plattform, auf der neue Inhalte zur Sprache kommen. Die Art und Weise des Transfers dieser Inhalte und die Resonanz darauf, kann innerhalb der Projekte erprobt werden. Erkenntnisse, die in der Projektarbeit gewonnen werden und die Chance der Modifikation in späteren konzeptionellen Zusammenhängen, sind wichtige Schritte hin zu einer fundierten, professionellen pädagogischen Arbeit.

Modellprojekte beinhalten ein hohes Maß an innovativem Potential. Dieser innovative Charakter entsteht nicht zuletzt durch das beachtliche Engagement der für die konzeptionelle, organisatorische und betreuende Arbeit Verantwortlichen. Damit trägt jedes erfolgreich durchgeführte Modellprojekt zu Professionalität und Vielfalt in der Weiterbildung bei.

Thematisch sind die einzelnen Projekte den folgenden Bereichen zuzuordnen:

- Qualitätsentwicklung
- Gleichstellung von Mann und Frau / Gender Mainstreaming
- Medien / Informations- und Kommunikationstechnologie
- Integration von Migrantinnen und Migranten
- Politische Weiterbildung / Gesellschaftliche Veränderungen
- Berufliche Qualifizierung
- Benachteiligtenförderung
- Europa und Sprache
- Älterwerden in der Gesellschaft
- Lehren und Lernformen
- Umwelt und Gesundheit

Im Teil „Schwerpunktthemen“ dieser Dokumentation finden Sie einige Beispiele der Modellprojektförderung seitens des Ministeriums für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur und deren Ergebnisse.

- i** Weitere Informationen zu Modellprojekten erhalten Sie bei

Ministerium für Wissenschaft,
Weiterbildung, Forschung und Kultur
Wallstraße 3, 55122 Mainz
Telefon 06131 - 164021
Mail weiterbildung@mwwfk.rlp.de
Web www.mwwfk.rlp.de

Bundesweite Kooperationen und Verbundprojekte

Rheinland-Pfalz hat sich an folgenden bundesweiten Kooperationen und Verbundprojekten beteiligt.

BLK-Programm „Lebenslanges Lernen (LLL)“

Die Universität Koblenz-Landau hat das Projekt „Lebenslanges Lernen im Kooperationsverbund zwischen Hochschule und Weiterbildung“ durchgeführt. Innerhalb dieses Projekts kooperierte der Projektträger mit den verschiedenen Weiterbildungsträgern in Rheinland-Pfalz. Es ist gelungen, Träger aller anerkannten Landesorganisationen mit einzubeziehen und eine Diskussion über lernende Organisationen und den Begriff des lebenslangen Lernens in die Weiterbildungsorganisationen hinein zu tragen. Nähere Informationen hierzu finden Sie unter www.blk-lll.de/

Verbundprojekt „Qualitätstestierung in der Weiterbildung (LQW)“

Im August 2002 hat auf Bundesebene das BLK-Verbundprojekt „Qualitätstestierung in der Weiterbildung (LQW)“ begonnen. Das Projekt erfolgt im BLK-Programm Lebenslanges Lernen. Es beteiligen sich über 20 Einrichtungen aus Rheinland-Pfalz an diesem Verbundprojekt, darunter Volkshochschulen, Arbeit und Leben gGmbH, die ländliche Erwachsenenbildung und andere.

i Nähere Informationen hierzu finden Sie unter www.artset-lqw.de

Verbundprojekt „Weiterbildungspässe mit Zertifizierung informellen Lernens“

Informelles und Non-formales Lernen, also der Wissenserwerb außerhalb des formalen Bildungswesens, findet als quasi „natürliche Art“ des lebenslangen Lernens tagtäglich statt. Im Rahmen dieses BLK-Verbundprojektes sollen innovative Strategien zur Förderung informellen und non-formalen Lernens entwickelt werden. Durch einen Weiterbildungspass sollen die erworbenen Kompetenzen dokumentiert und dadurch auch für das strukturierte Weiterlernen nutzbar gemacht werden.

Im Jahr 2004 werden sich voraussichtlich zwei Einrichtungen an der Erprobung des Weiterbildungspasses beteiligen.

- ❶ Weitere Informationen hierzu finden Sie unter www.dipf.de/wbp/

Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“

Ebenfalls beteiligt sich Rheinland-Pfalz an dem BMBF-Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“. Folgende Projekte werden im Rahmen dieses Programmes durchgeführt:

Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Netzwerk „Lernende Region Mainz/Mainz-Bingen - Step on“
Bildungsforum Stadt Mainz/Landkreis Mainz-Bingen

- ❶ Informationen unter www.step-on.de

Handwerkskammer Trier

Aufbau eines Qualifizierungsnetzwerkes
„Lernende Region Trier“

- ❶ Informationen unter www.lernende-region-trier.de

*Arbeitsstelle für die Weiterbildung der Weiterbildenden,
Universität Koblenz-Landau (AWW)*

Palatinet - Bildungsnetzwerk Pfalz: Nutzerorientiertes lernendes
Bildungsnetzwerk für die Region südliche und westliche Pfalz.

- ❶ Informationen unter www.palatinet.de

Die entstandenen Netzwerke haben die Funktion, bildungs-
bereichsübergreifende Kooperationen zwischen Weiterbildungsein-
richtungen, Schulen, Kammern, Arbeitsämtern etc. einzugehen
und im Sinne regionaler Bildungsnachfrage zu agieren.

- ❶ Informationen hierzu unter www.lernende-regionen.info.
- ❶ Weitere Informationen zu Verbundprojekten und Kooperationen erhalten Sie bei

Ministerium für Wissenschaft,
Weiterbildung, Forschung und Kultur
Wallstraße 3, 55122 Mainz
Telefon 06131 - 164021
Mail weiterbildung@mwwfk.rlp.de
Web www.mwwfk.rlp.de



Förderung der Weiterbildung von Migrantinnen und Migranten

Die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund ist ein zentrales Thema der Weiterbildung, da für die erfolgreiche Integration von Zuwanderinnen und Zuwanderern der Erwerb der deutschen Sprache eine wesentliche Rolle spielt.

Im Doppelhaushalt 2002/2003 des Landes wurden erstmals jährlich 100 000 Euro für die Weiterbildung von Migrantinnen und Migranten und 100 000 Euro für die Sprachförderung von Kindern mit Migrationshintergrund bereit gestellt. Diese Mittel stehen neben den Geldern, die über das Weiterbildungsgesetz bewilligt werden, zusätzlich für diese Zielgruppe zur Verfügung. Gefördert werden Sprachkurse für Migrantinnen und Migranten. Die Kurse umfassen einen Unterrichtsumfang von 60, 80 oder 100 Stunden und werden z. T mit sozialpädagogischer Betreuung und/oder Kinderbetreuung gefördert. Die Förderung pro Kurs liegt je nach Unterrichtsumfang und angebotenen Modulen (sozialpädagogische Betreuung bzw. Kinderbetreuung) zwischen 1 500 und 3 700 Euro. Bei der Förderung wird auf ein flächendeckendes Angebot geachtet. Hierbei werden sowohl nach dem Weiterbildungsgesetz anerkannte, als auch andere Träger berücksichtigt. Bevorzugt werden Kurse für Eltern von Kindern anerkannt, die ihrerseits an vom MBFJ geförderten Sprachkursen in Kindertagesstätten teilnehmen.

Im Jahr 2004 wurden die Mittel für den Bereich der Weiterbildung für Migrantinnen und Migranten fast verdoppelt, so dass ca. 100 Kurse mit ca. 1.500 Teilnehmenden landesweit mit diesen Mitteln gefördert werden konnten. Diesem zentralen gesellschaftlichen Bereich wurde so Rechnung getragen und er wird auch zukünftig ein bedeutender Bestandteil von Weiterbildungsaktivitäten in Rheinland-Pfalz sein.

Arbeitsstelle für die Weiterbildung der Weiterbildenden

Die Arbeitsstelle für die Weiterbildung der Weiterbildenden (AWW) wurde im Jahr 1998 auf Initiative des Ministeriums, unter Beteiligung der Hochschulen und der Landesorganisationen der Weiterbildung, als ein gemeinnütziger Trägerverein ins Leben gerufen. Die Etablierung einer einrichtungsübergreifenden Institution als Koordinations- und Servicestelle verfolgt das Ziel der Professionalisierung von lehrendem Personal und der qualitativen Verbesserung von Weiterbildung. Sie dient einerseits der Entwicklung und Verbesserung der Mitarbeiterkompetenzen in der Erwachsenenbildung und an Hochschulen in Rheinland-Pfalz und andererseits der Stärkung des politischen Stellenwerts der Weiterbildung.

Die AWW ist durch einen Kooperationsvertrag ein An-Institut am Zentrum für Weiterbildungsmanagement und –forschung, das 2002 in Zentrum für Human Resource Management umbenannt wurde. Mit der Satzung und dem Kooperationsvertrag wurden die strukturellen Fragen geregelt, die Aufgaben definiert und die Mitglieder der AWW bestimmt.

Zu den zentralen Aufgaben der AWW gehören Kooperation, Vernetzung, Service- und Supportleistungen. Für ihre spezifische Zielgruppe, die sich aus den Mitarbeiter/-innen aller Mitgliedseinrichtungen der AWW e.V. (Landesorganisationen der Weiterbildung, Verband der Volkshochschulen und Hochschulen) zusammensetzt, bietet sie derzeit folgende Service- und Dienstleistung an:

- Bündelung der Weiterbildungsangebote der Mitgliedseinrichtungen für deren Mitarbeiter/-innen in einem Veranstaltungskalender, der einerseits als eine themen- bzw. zielgruppenspezifische Datenbank im Internet präsentiert und andererseits in gedruckter Form landesweit verteilt wird.

- Die AWW führt eigene Veranstaltungen (Fachtagungen, Workshops, Foren usw.) durch, die das landesweite Angebot ergänzen. Von der Themenstellung her werden diese Veranstaltungen so gewählt, dass sie für möglichst alle Mitgliedseinrichtungen interessant sind und Theorie und Praxis miteinander in Berührung bringen. Insofern versteht sich die AWW als Plattform, auf der Austausch und Begegnungen stattfinden können.
- Für den Bereich der Hochschulen werden hochschuldidaktische Weiterbildungen angeboten.
- Im Bereich der Qualitätsentwicklung wurden über das BLK-Projekt Lebenslanges Lernen Service- und Dienstleistungen in der Personal- und Organisationsentwicklung zur Verfügung gestellt. Durch weitere Projektaktivitäten wie z.B. die Kompetenzateliers und einem Content Management System wurden Informations- und Kommunikationsstrukturen entwickelt und konkret Support geleistet.
- Kooperations- und Vernetzungsstrukturen wurden auch auf regionaler Ebene durch das Projekt Lernende Regionen geschaffen; bei dem die AWW e.V. Projektträger ist. Hier entstanden neue Formen der Zusammenarbeit von unterschiedlichen, an Bildung beteiligten Institutionen. Zentral im Projekt ist die zur Verfügung stehende Datenbank und ein Bildungsportal, über das Bildungssuchende an Weiterbildungsangebote kommen. Auch in diesem Projekt wird für den Weiterbildungsbereich Support u.a. in der Bildungsberatung geleistet.

Zur Arbeit der AWW gehört auch die Durchführung von Projekten und Kooperation mit anderen Einrichtungen und Instituten. Seit 2004 sind folgende Projekte neu gestartet:

Integrative Qualitätsentwicklung IQ

Unter dem Motto „Weiterbildung ist Gestaltung von Zukunft“ begann im April 2004 in Kooperation mit dem Institut für Erziehungswissenschaft (IFE), dem Zentrum für Human Resource Management (ZHRM) und der Arbeitsstelle für die Weiterbildung der Weiterbildenden (AWW) das Projekt „Integrative Quali-

tätsentwicklung“ IQ. Das Projekt wird durch das Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur gefördert.

Ein qualifiziertes Team unterstützt Weiterbildungseinrichtungen bei der Durchführung ihrer Organisationsentwicklung und bei der Auswahl, dem Aufbau, der Implementierung und der Kommunikation von Qualitätsmanagement-Systemen. Im Zentrum steht ein kontinuierlicher Veränderungs- und Verbesserungsprozess (KVP), bei dem es um Aufgaben der Organisationsentwicklung geht. Ansetzend an konkreten Anlässen in den Weiterbildungseinrichtungen wird ein individuelles Konzept erstellt. Weitere Informationen hierzu finden Sie unter www.iq-projekte.de

Regionale Unterstützungsstelle

Im Rahmen des BLK-Verbundprojektes „Qualitätstestierung in der Weiterbildung“

Im Zusammenhang mit der Einführung des Lernerorientierten Qualitätsentwicklungsmodells LQW sollen bundesweit sechs Unterstützungsstellen eingerichtet werden, die die regionale Vernetzung und die Nachhaltigkeit der Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung sichern.

Informationen hierzu finden Sie unter www.lqw-suedwest.de

Für die „Region“ Rheinland Pfalz und Saarland ist die regionale Unterstützungsstelle an der Arbeitsstelle für die Weiterbildung der Weiterbildenden AWW e.V. angesiedelt.

i weitere Informationen erhalten Sie bei der

Arbeitsstelle für die Weiterbildung
der Weiterbildenden (AWW)
Bürgerstr. 23, 76829 Landau
Telefon 06341 - 906-413
Mail aww@uni-landau.de
Web www.aww-landau.de

Die Landeszentrale für politische Bildung Rheinland-Pfalz

Die Landeszentrale für politische Bildung (LpB) führt eigene Veranstaltungen und Fachtagungen zu wichtigen Themen politischer Bildung durch und gibt eigene Publikationen heraus. Ihre Schriftenausgabe und die Bibliothek stehen allen Bürgerinnen und Bürgern zur Verfügung. Sie unterstützt die Bildungsarbeit in Rheinland-Pfalz durch Förderung und Zusammenarbeit mit anderen Bildungseinrichtungen (öffentlichen Einrichtungen und freien Vereinigungen, die sich der politischen Bildung widmen) in Form von Projekten und Seminaren, aber auch mit Materialien.

Zu den Schwerpunkten der Arbeit der LpB gehören die Themen Parlamentarismus und Demokratie, Europa, Extremismus, Gedankenarbeit, Israel/Naher Osten, Migration, Frauen und politische Bildung, Medien, Friedens- und Sicherheitspolitik sowie Kultur. Die parteipolitisch neutrale Tätigkeit der LpB wird von einem Kuratorium überwacht. Beraten wird die LpB durch den Landesarbeitsausschuss für politische Bildung. Ein ständiger Gedankenaustausch findet mit der Bundeszentrale und den anderen Landeszentralen für politische Bildung statt. Die LpB ist dem Geschäftsbereich des Ministeriums für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur zugeordnet. Sie ist dem Minister unmittelbar unterstellt.

i Weitere Informationen erhalten Sie bei der

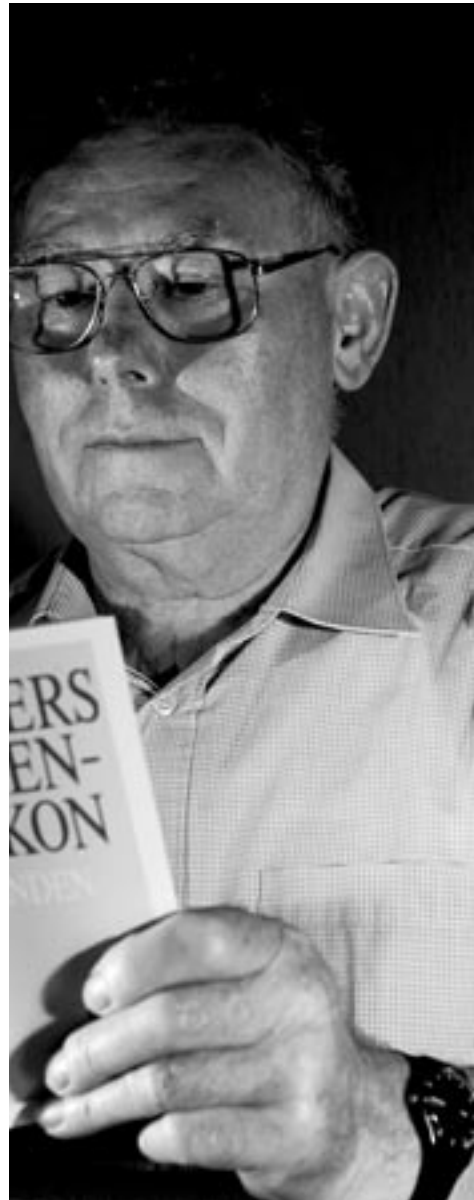
Landeszentrale für politische Bildung

Am Kronberger Hof 6, 55116 Mainz

Telefon 06131 - 16-2970

Mail lpb.zentrale@politische-bildung-rlp.de

Web www.politische-bildung-rlp.de



Landesbeirat für
Weiterbildung,
Landesorganisationen,
Verband der
Volkshochschulen

Landesbeirat für Weiterbildung in Rheinland-Pfalz

Der Landesbeirat für Weiterbildung hat vorrangig die Aufgabe, das fachlich zuständige Ministerium in allen grundsätzlichen Fragen der Weiterbildung zu beraten sowie die Zusammenarbeit in der Weiterbildung zu fördern, um eine landesweite Entwicklung und Qualitätssicherung zu erzielen. Das Gremium setzt sich zusammen aus je einem Mitglied der anerkannten Landesorganisationen der Weiterbildung und des Landesverbandes der Volkshochschulen, sowie jeweils einer VertreterIn des Landkreistages, des Städtetages, des Gemeinde- und Städtebundes, der Arbeitsgemeinschaft der Industrie- und Handelskammern und der Handwerkskammer, des DGB, der Landesvereinigung rheinland-pfälzischer Unternehmerverbände, der Fachhochschulen, der Wissenschaftlichen Hochschulen und des Südwestrundfunks. Mit beratender Stimme beteiligen sich VertreterInnen der Landtagsfraktionen, der Ministerien, der Landeszentrale für politische Bildung, des Landesfrauenbeirats und des Landesjugendringes. An den Landesbeirat für Weiterbildung ist die Statistikkommission angegliedert. Sie besteht aus VertreterInnen der anerkannten Landesorganisationen und des Landesverbandes der Volkshochschulen. Weiterhin sind das zuständige Ministerium und das Statistische Landesamt mit beratender Stimme vertreten. Die Aufgaben der Statistikkommission erstrecken sich vorrangig auf die Beratung des fachlich zuständigen Ministeriums auf den Gebieten Qualitätssicherung und Weiterbildungsstatistik. Sie gibt regelmässig eine Empfehlung zur Verteilung der Zuwendungen und der Schwerpunktmittel für das folgende Kalenderjahr. Als weitere Ausschüsse arbeiten der Sachausschuss Pädagogik/Organisation und der Sachausschuss Frauenbildung. In diesen erfolgt die thematische Abstimmung und Koordinierung der Aktivitäten zwischen den Vertreterinnen und Vertretern der Landesorganisationen und des Ministeriums für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur.

ABC der Weiterbildungsförderung

Mit Wirkung zum 1.1.1996 hat die Landesregierung das Weiterbildungsgesetz (WBG) novelliert und dabei den anerkannten Landesorganisationen und den Volkshochschulen einen größeren Spielraum im Hinblick auf die Gestaltung ihrer internen Strukturen und die Mitwirkung im öffentlich verantworteten und geförderten Weiterbildungssystem eingeräumt. Die Abstimmung über die Förderfähigkeit von Weiterbildungsveranstaltungen erfolgt seitdem in der Statistikkommission des Landesbeirats für Weiterbildung. Durch diese Abstimmung werden einheitliche, qualitative Mindestanstandards für Weiterbildungsmaßnahmen formuliert, die durch die expliziten Qualitätsentwicklungsmaßnahmen der einzelnen Landesorganisationen institutionell abgesichert werden.

Durch verschiedene Veröffentlichungen – zumeist in Gestalt eines „ABC der Weiterbildungsförderung“ füllen die anerkannten Landesorganisationen und der Landesverband der Volkshochschulen diesen Verantwortungsrahmen konkret aus. Anhand von über 100 Stichworten wird praxisnah für die Arbeit vor Ort beschrieben, welche Rahmenbedingungen für eine Förderung nach dem Weiterbildungsgesetz erfüllt werden müssen. Dieses Vorgehen hat sich in den vergangenen Jahren bewährt.

Im Jahr 2004 haben sich drei Landesorganisationen – Evangelische und Katholische Erwachsenenbildung und die LAG anderes lernen - gemeinsam an die Neuauflage ihres ABC der Weiterbildung gemacht. Lediglich einige trägerspezifische Besonderheiten werden durch abweichende Formulierungen berücksichtigt. Die inhaltlichen Aussagen gelten gleichermaßen für alle drei Landesorganisationen. Dieser kooperative Ansatz spiegelt die Entwicklung der letzten Jahre in der rheinland-pfälzischen Weiterbildung wider. Sowohl einzeln als auch im Verbund entwickelten die anerkannten Landesorganisationen und die Volkshochschulen ihre Qualitätsentwicklungsstrategien weiter. Sichtbarstes Zeichen hierfür ist das „Trägerübergreifende Qualitätsmodell für dezent-

rale Weiterbildungsträger und ihre Landesorganisationen“, das im September 2002 veröffentlicht wurde und positive Resonanz fand. Wichtige Erkenntnisse aus diesem Modell wurden in das ABC aufgenommen.

Dabei wurde an dem Ansatz einer lexikonartigen Besprechung „gängiger“ Aktivitäten von Kirchengemeinden und anderen kirchlichen Einrichtungen, genauso wie von freien Initiativen und Verbänden festgehalten. Neu ist die Verbindung des Lexikons mit praxisnahen Instrumenten der Qualitätsentwicklung. Die Qualitätsentwicklungsinstrumente helfen, wichtige Ziele in der Erwachsenenbildungsarbeit noch besser als bisher zu erreichen, z. B. durch:

- Die fundierte Ermittlung des Bildungsbedarfs verschiedener Zielgruppen,
- Eine professionelle Veranstaltungsplanung,
- Veröffentlichungen, die möglichst genau die jeweiligen Zielgruppen erreichen und umfassend informieren,
- Eine erfolgreiche Durchführung der Veranstaltung,
- Die optimale Kooperation mit den Referierenden,
- Möglichst lernfördernde Veranstaltungsräume,
- Eine einfach umsetzbare Veranstaltungsauswertung,
- Etc.

Die entsprechenden Qualitätsentwicklungsinstrumente wurden dabei nicht nur in die Handreichung aufgenommen, sondern darüber hinaus mit den alphabetisch geordneten Stichworten so verbunden, dass eine möglichst einfache Handhabung ermöglicht wird.

Das „ABC der Weiterbildungsförderung“ kann bei den Landesgeschäftsstellen der drei herausgebenden Landesorganisationen angefordert werden.

Landesarbeitsgemeinschaft anderes lernen

Die Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) anderes lernen ist die kleinste und jüngste der sieben anerkannten Landesorganisationen für Weiterbildung in Rheinland-Pfalz. Sie ist ein Zusammenschluß von freien und alternativen Kultur- und Bildungsinitiativen mit lokaler und z.T. überregionaler Bedeutung, die gesellschaftskritischen Strömungen entspringen. Sie können und wollen sich traditionellen Angeboten nicht zuordnen, möchten Alternative(n) anbieten und sein.

Viele der zusammengeschlossenen Initiativen beanspruchen zur Kennzeichnung ihrer Arbeit den Begriff „Soziokultur“. Die klassische Umschreibung von soziokultureller Arbeit beinhaltet die gegenseitige Beeinflussung von Kultur-, Sozial-, und Bildungsarbeit. Das Ziel der LAG anderes lernen ist es, den soziokulturellen Anspruch in der Bildungsarbeit mit Leben zu erfüllen. In der Integration allgemeiner, politischer, kultureller, sozialer und beruflicher Weiterbildung sieht die LAG anderes lernen eine wesentliche Erweiterung der Angebotstrukturen in der rheinland-pfälzischen Weiterbildungslandschaft. Der Anspruch des „anderen lernens“ verdeutlicht sich auch in Neukonzeptionen von Veranstaltungsformen. Es geht um kreative, kommunikative und innovative Weiterbildungsveranstaltungen, die die Lust am Lernen als wichtigen Lernfaktor betonen.

Eine feministische Ausrichtung der Bildungsangebote (die frauenbewegteste aller Landesorganisationen) gehört neben ökologischen und gesellschaftlichen Zielsetzungen zu den satzungsmäßigen Grundsätzen. 11 der 44 selbstverwalteten Bildungsinitiativen sind Frauenprojekte. Dazu gehören Frauenzentren, Frauenbildungsvereine und das Frauenlandhaus Charlottenberg. Aber auch die Mehrzahl der anderen machen regelmäßig Angebote nur für Frauen. Ungefähr 75% der TeilnehmerInnen bei anderes lernen sind Frauen. Der Veranstaltungskatalog setzt sich zusammen aus berufsorientierten Weiterbildungsmaßnahmen, Rhetorikkursen, dem Erlernen von Durchsetzungsstrategien, Auseinandersetzungen mit der gesellschaftlichen Partizipation von Frauen, offenen Gesprächskreisen, Lesungen, Tagungen u.v.m.

Kategorien wie Betroffenheit, Parteilichkeit, Alltagsbezug, Solidarität, Handlungsfreiheit und Selbstbestimmung sind nach wie vor Leitlinien.

In den 12 Jahren seit ihrer Gründung hat die LAG anderes lernen aktuelle weiterbildungspolitische Entwicklungen mitvollzogen, angefangen von der stärkeren Hinwendung zur berufsbezogenen Bildung über Gender-Mainstreaming bis hin zur Entwicklung von Qualitätsmanagementverfahren. In der Art der Umsetzung bleibt sie dabei ihrem Profil treu: In der beruflichen Bildung sind die Zielgruppen vorrangig Frauen, sozial Benachteiligte und MigrantInnen. In der Konzeption gendergerechter Bildungsangebote werden inhaltliche und methodische Elemente beispielsweise aus der feministischen und der interdisziplinären Weiterbildung übernommen. Das Qualitätsmanagement berücksichtigt die Eigenständigkeit der Mitgliedseinrichtungen gegenüber der Landesorganisation und deren hohen Anteil ehrenamtlichen Personals. Qualitätsentwicklung vollzieht sich dezentral, vernetzt und ressourcenschonend.

i Weitere Informationen erhalten Sie bei:

Landesarbeitsgemeinschaft anders Lernen

Geschäftsstelle Nord

Karola Büchel

Marktstr. 30, 57610 Altenkirchen

Telefon 02681 - 2469

Fax 02681 - 2686

Mail KarolaBuechel@t-online.de

Web www.anders-lernen.de

Geschäftsstelle Süd

Harry Hellfors

Hauptstraße 21, 67280 Ebertsheim/Pfalz

Telefon 06359 - 83409

Fax 06359 - 807355

Mail hellfors@t-online.de

Web www.anders-lernen.de

Arbeit und Leben gGmbH - Bewegende Bildung für bewegte Zeiten

Als staatlich anerkannter Träger der Weiterbildung sind wir seit 1973 eine feste Größe in der Bildungslandschaft von Rheinland-Pfalz. Mit ca. 30 hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gestalten wir bei einem Jahresumsatz von 2,7 Mio. Euro rund 15.000 Unterrichtsstunden und 800 Veranstaltungen pro Jahr.

Mit unseren Zweigstellen Westpfalz, Mittelrhein, Vorder-/Südpfalz, Rheinhessen-Nahe und Trier sowie der Geschäftsstelle in Mainz sind wir für unsere Kundinnen und Kunden überall in Rheinland-Pfalz erreichbar.

Schwerpunkte

Die Schwerpunkte unserer Arbeit sind

- Management von Bildungs-/Arbeitsmarktprojekten
- Prozessberatung / Projektbegleitung
- Lernangebote / Veranstaltungen
- Bildungsdienstleistungen

Strategien

Bedarfsgerecht und prozessbegleitend

Veränderungen und Probleme in Unternehmen, Organisationen oder Teams erfordern häufig externe Unterstützung. Die Bewältigung von Veränderungsprozessen und die passgenaue Qualifizierung sind zu entscheidenden Faktoren geworden.

Wir entwickeln gemeinsam mit unseren Kundinnen und Kunden den passenden Ansatz und die Erfolg versprechenden Qualifizierungsangebote. Durch unsere langjährigen Erfahrungen und unsere Einbindung in regionale, nationale und internationale Bildungsnetzwerke gewährleisten wir ein hohes Maß an Vielseitigkeit, Flexibilität und Kompetenz.

Systemisch und beteiligungsorientiert

Wir verstehen Bildung als einen Prozess, in dem sich Lehrende und Lernende gemeinsam bewegen. Wir haben das ganze System im Blick und beziehen Wissen, Erfahrungen und Einschätzung aller Beteiligten mit ein. Die Verknüpfung von systematischer Weiterbildung mit der Beteiligung der Betroffenen an Veränderungsprozessen machen die zwei wesentlichen Seiten erfolgreicher Weiterbildung aus.

Grundsätze unserer Arbeit

In unserer Arbeit fühlen wir uns verpflichtet, zu einem ausgewogenen und gemeinsam bestimmten Geschlechterverhältnis beizutragen.

Die Gestaltung einer modernen Arbeits- und Lebenswelt schließt nach unserem Verständnis einen ständigen interkulturellen Dialog mit ein.

Dabei stehen insbesondere der Austausch und die Auseinandersetzung mit unseren europäischen Kooperationspartnern im Vordergrund.



Qualität

Wir verstehen uns als lernende Organisation, die durch kontinuierliche Entwicklung die Qualität ihrer Dienstleistung Weiterbildung optimieren will.

Wir betreiben eine konsequente Personalentwicklung, die regelmäßige Zielvereinbarungen und Fortbildungen einschließt. Dadurch sind wir in der Lage, die Innovationen des Bildungs- und Arbeitsmarktes kundenorientiert umzusetzen.

Zielsetzung

Nichts ist beständiger als der Wandel. Wir wollen unsere Kundinnen und Kunden in ihrer Handlungsfähigkeit stärken, damit sie in ihren sich wandelnden Arbeits- und Lebenswelten erfolgreich bestehen können.

Unserem Angebot legen wir ein ganzheitliches Bildungsverständnis zugrunde: Denn erst das Zusammenwirken sozialer, persönlicher, fachlicher und methodischer Kompetenzen befähigt Menschen, Veränderungen zu gestalten.

Die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben setzt immer mehr die Teilhabe am Erwerbsleben voraus. Wir setzen uns dafür ein, Barrieren abzubauen, die Teile der Bevölkerung auszugrenzen drohen.

i Weitere Informationen erhalten Sie bei:

Arbeit & Leben gGmbH
 Gesellschaft für Beratung und Bildung
 Hintere Bleiche 34
 55116 Mainz
 Telefon 06131 - 14086-0
 Fax 06131 - 14086-40
 Mail info@arbeit-und-leben.de
 Web www.arbeit-und-leben.de

Evangelische Erwachsenenbildung in Rheinland-Pfalz

Die Evangelische Erwachsenenbildung orientiert sich an einem ganzheitlichen Menschen- und Gesellschaftsverständnis, das christlichen Werten wie Mitmenschlichkeit, Gerechtigkeit, Frieden und Bewahrung der Schöpfung folgt. Sie steht in der Tradition des Protestantismus, die dem Menschen Selbstständigkeit und Selbstbestimmung zuspricht bei gleichzeitiger Anerkennung des Selbstbestimmungsanspruchs anderer Menschen und der verantwortungsbewussten Gestaltung von Gesellschaft und Umwelt. Die Evangelische Landesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung in Rheinland-Pfalz (ELAG) setzt sich als Freier Träger auf der Grundlage des Weiterbildungsgesetzes für die Wahrnehmung des bildungspolitischen und gesellschaftlichen Auftrags der Kirche ein.

Dabei legt die Evangelische Erwachsenenbildung ein besonderes Gewicht auf lebensbegleitendes und lebenspraktisches Lernen. Sie verbindet Rationalität, Emotionalität und Spiritualität und ist auf integrative Bildungskonzepte ausgerichtet, die

- Qualifizierungs- und Identitätsarbeit verbinden,
- die Vermittlung von Sachwissen mit der Förderung der Dialogfähigkeit und sozialen Kompetenzen vereinbaren und
- individuelle und gesellschaftliche Umbruchsituationen berücksichtigen.

Evangelische Erwachsenenbildungsangebote behandeln aktuelle Zeitfragen, stärken Beziehungen und Gemeinschaft, tragen zur Kompetenz in Alltag und Beruf bei und greifen grundlegende Themen zur Gestaltung der Gesellschaft und des eigenen Lebens auf. Zu den besonderen Schwerpunkten gehören

- Religiöse Bildung (Glaubensfragen, Theologie, Ökumene, interreligiöse Fragen, Spiritualität),
- Lebensbegleitende und lebenspraktische Bildung (z.B. Bildungsarbeit mit älteren Menschen, Gesundheitsbildung, Begleitung von Übergängen, kulturelle Bildung),

- Familienbezogene Bildung,
- Frauen- und Männerbildung,
- Politische Bildung (z.B. Friedensarbeit, Fragen weltweiter Gerechtigkeit, Stärkung bürgerschaftlichen Engagements, Genderfragen),
- Arbeitswelt- und berufsbezogene Bildung,
- Fortbildung von (haupt-, neben- und ehrenamtlichen) Mitarbeitenden in der Kirche und besonders in der Erwachsenenbildung.

In der ELAG haben sich die drei in Rheinland-Pfalz beheimateten Landeskirchen (Ev. Kirche im Rheinland, Ev. Kirche in Hessen und Nassau, Ev. Kirche der Pfalz), zwei staatlich anerkannte Heimbildungsstätten, ca. 15 regionale Bildungseinrichtungen und verschiedene, kirchliche Werke, Dienste und Verbände zusammengeschlossen. Gemeinsam haben sie 2002 6.192 Veranstaltungen mit 41.819 Unterrichtsstunden durchgeführt. Daran haben 120.249 Menschen teilgenommen. Der größte Teil der Unterrichtsstunden entfiel dabei auf den Themenbereich Lebensfragen, Eltern- und Familienbildung mit ca. 23 %, dicht gefolgt von der religiösen Bildung mit 21 %. Es folgten die politische Bildung und die Gesundheitsbildung mit jeweils ca. 18 %.

Erbracht wird dieses Bildungsangebot von ca. 30 hauptamtlichen pädagogischen Fachkräften und mehreren hundert neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden.

Aktuell werden in der Evangelischen Erwachsenenbildung Rheinland-Pfalz die folgenden Modellprojekte durchgeführt:

EFI – Erfahrungswissen für Initiativen

Hierbei handelt es sich um ein 4-jähriges Bundesmodellprogramm zur Qualifizierung von Menschen, die sich nach ihrer Berufs- oder Familienphase bei der Initiierung, Unterstützung und Begleitung von ehrenamtlich arbeitenden Gruppen engagieren wollen. (Ev. Arbeitsstelle Kirche Bildung und Gesellschaft der Pfalz, Kaiserslautern)

Förderung von Integration

Bei diesem Projekt geht es um Entwicklung und Erprobung eines Fortbildungskonzepts zur Qualifizierung von ehren-, neben- und hauptamtlich Mitarbeitenden in der Bildungsarbeit mit Migrantinnen und Migranten (in Kooperation mit der Katholischen Erwachsenenbildung und dem Landesverband der Volkshochschulen).

Interkulturelle Mediation

Dieses Maßnahme richtet sich an Menschen in der Beratungsarbeit (Ev. Sozialakademie Friedewald im Rahmen des Xenos-Programms).

Implementierung von Qualitätsentwicklungsstrategien

Hier werden im Verbund mehrerer anerkannter Landesorganisationen der Weiterbildung und des Verbandes der Volkshochschulen (Landesgeschäftsstelle) Qualitätsstrategien entwickelt.

Die ELAG ist als eingetragener Verein organisiert. Dem Vorstand gehören an: Dr. Wolfgang Wittrock, Kaiserslautern (Vorsitzender), Isa Mann, Mainz, und Peter Weiss, Simmern. Die Geschäfte führt Rainer Christ.

i Weitere Informationen bekommen Sie bei:

Evangelische Landesarbeitsgemeinschaft
für Erwachsenenbildung

Kaiserstr. 19, 55116 Mainz

Telefon 06131 - 677710

Fax 06131 - 678383

Mail elag@mainz-online.de

Web www.elag.de

Die Katholische Erwachsenenbildung (KEB) Rheinland-Pfalz

Seit 1975 trägt die Katholische Erwachsenenbildung Rheinland-Pfalz dazu bei, das Recht der rheinland-pfälzischen BürgerInnen auf Bildung umzusetzen. Dabei will Katholische Erwachsenenbildung keine Fortsetzung von Schule, Ausbildung oder Studium sein, sondern kreatives Erleben, ganzheitliches und lebensnahes Lernen und lebendiges Lehren ermöglichen. So werden neue Erkenntnisse gewonnen, weitere Qualifikationen erworben, Sachverhalte geklärt, Zeitfragen erörtert und Menschen bei der selbstbestimmten Gestaltung ihres Lebens gestärkt.

Die Katholische Erwachsenenbildung (KEB) Rheinland-Pfalz ist der Zusammenschluss aller Einrichtungen der Erwachsenenbildung in katholischer Trägerschaft im Lande Rheinland-Pfalz und damit der zweitgrößte der sieben anerkannten Weiterbildungsträger in Rheinland-Pfalz. Allein im Jahr 2002 hat die KEB Rheinland-Pfalz landesweit ca. 6.500 Weiterbildungsveranstaltungen durchgeführt und so fast 137.000 TeilnehmerInnen erreicht. Die Katholische Erwachsenenbildung arbeitet in Arbeitsgebieten, die sich vor allem auf Geisteswissenschaften, Philosophie/Theologie, Pädagogik, Zeitgeschichte/Geschichte oder auch Politik/Gesellschaft/Gleichstellung konzentrieren.

Der Schwerpunkt unserer Bildungsarbeit liegt im Bereich der allgemeinen und personenbezogenen Bildung, hier werden ungefähr Dreiviertel der Unterrichtsstunden erbracht. Die politische Bildung kommt mit knapp 15% hinzu und die berufliche Bildung mit etwa 10%.

Allerdings gewann in den letzten Jahren die berufliche Bildung zunehmend an Bedeutung. So ist die Katholische Erwachsenenbildung Rheinland-Pfalz z. B. für den Fernkurs Erziehen (www.fernkurs-erziehen.de) verantwortlich, der in den letzten zehn Jahren mehr als 1000 Männer und Frauen für den Beruf des Erziehers bzw. der Erzieherin qualifiziert. Seit 2004 wird auch

ein Fernkurs zur Vorbereitung auf die Nichtschülerprüfung als staatlich anerkannte/r HeilpädagogIn angeboten. Neben diesen beiden Fernstudiengängen wird seit 2001 auch im Rahmen eines Projektes des Europäischen Sozialfonds ein virtueller Fernstudiengang „Fachfrau für Multimedia-Entwicklung und -Management“ angeboten.

Klassisches Tätigkeitsfeld der Katholischen Erwachsenenbildung (KEB) Rheinland-Pfalz ist außerdem die Entwicklung von Arbeitshilfen für die konkrete Erwachsenenbildungsarbeit vor Ort. Hier sei beispielhaft eine Publikation benannt: Mit der „Toolbox Lernfreundliche Bildungsräume“ wurde ein Materialpaket mit Kriterien für eine lernförderliche Umgebung entwickelt, bei der die Bedürfnisse von unterschiedlichen Zielgruppen, die Erfordernisse im Hinblick auf unterschiedliche Lernformen und wünschenswerte Rahmenbedingungen Berücksichtigung fanden sowie konkrete Lösungsvorschläge formuliert wurden.

Traditionell sind die sog. Medienverbundprojekte der KEB Rheinland-Pfalz in Kooperation mit dem SWR ein unverzichtbarer Bestandteil katholischer Erwachsenenbildungsarbeit.

2000 wurde das Medienverbundprojekt „GegenWERTiges“ zum Thema Grundwerte heute durchgeführt.

2002/2003 wurde das Projekt „Das 3. Leben“ in Form von Fernsehfilmen, Videoeditionen, schriftlichen Begleitbüchern und zahlreichen Begleitveranstaltungen gemeinsam mit dem SWR realisiert.

Die Katholische Erwachsenenbildung in Rheinland-Pfalz gliedert sich in fünf regional arbeitende diözesane Bildungswerke, die Regionalbildungswerke, Bildungshäuser, Katholische Verbände und sonstige katholische Bildungseinrichtungen umfassen. Darunter gibt es eine weitere zum Teil hauptamtlich besetzte Ebene (ca. 40 hauptamtliche pädagogische Fachkräfte landesweit), drei staatlich anerkannte Heimbildungsstätten, eine Akademie und mehrere kleinere Einrichtungen, die auch Übernachtungskapazitäten anbieten. Auf allen Ebenen engagieren sich unzählige eh-

renamtliche MitarbeiterInnen. Das Zusammenwirken von hauptamtlicher Professionalität und ehrenamtlicher Qualifikation fördert die Innovation und garantiert die Lebensnähe der Angebote. Sie gewährleistet Qualitätssicherung und ist zugleich Ausdruck von Demokratie und Freiheit.

i Weitere Informationen erhalten Sie bei:

Katholische Erwachsenenbildung Rheinland-Pfalz
Landesarbeitsgemeinschaft e. V.
Elisabeth Vanderheiden
Welschnonnengasse 2-4, 55116 Mainz
Telefon 06131 - 231605
Fax 06131 - 236792
Mail mail@keb-rheinland-pfalz.de
Web www.keb-rheinland-pfalz.de



Landesvereinigung für ländliche Erwachsenenbildung Rheinland-Pfalz e.V. (LEB)

Die Landesvereinigung für ländliche Erwachsenenbildung wurde 1972 als staatlich anerkannte Landesorganisation der Weiterbildung gegründet. Sie hat ihren Sitz auf der Ebernburg in Bad Münster am Stein-Ebernburg.

Die ländliche Erwachsenenbildung wurde aus dem Gedanken heraus ins Leben gerufen, den ländlichen Raum in seiner Entwicklung zu fördern. Dies soll insbesondere unter dem Aspekt geschehen, durch verschiedene Weiterbildungsangebote in den Dörfern und Regionen lebenswerte Wohn-, Arbeits- und Freizeitmöglichkeiten mit zu gestalten.

Durch die Koordination der Weiterbildungsarbeit der verschiedenen Organisationen und Verbände wurde die Qualität entscheidend verbessert.

Mitglieder der LEB sind die Bauern- und Winzerverbände, die Landfrauen-, Landjugend- und Fachschulabsolventenverbände, die Landwirtschaftskammer, die DEULA-Lehranstalt sowie die Bildungsstätte Ebernburg als überregionale Ländliche Heimbildungsstätte.

Die LEB engagiert sich für eine, wie im Gesetz angestrebte, flächendeckende Weiterbildung über ihre Mitgliedsverbände bis auf die Ebene der einzelnen Dörfer. Die Mehrheit der Bewohner in Rheinland-Pfalz lebt in kleinen Siedlungen und soll genauso wie in den Zentren an einem entsprechenden Bildungsangebot teilnehmen können. Die Bildungsarbeit vor Ort ermöglicht allen gesellschaftlichen Gruppen die Teilnahme an politischer, allgemeiner und beruflicher Fort- und Weiterbildung. Dabei orientiert sich die LEB an einem nicht konfessionsgebundenen, christlich-humanistischen Menschenbild.

Schwerpunkte der Bildungsbemühungen sind dabei

- gesellschaftspolitische Themen,
- Familie und Erziehung,
- Ernährungs- und Gesundheitsfragen,
- Kultur und Geschichte,
- Landwirtschaft und Umwelt sowie
- Exkursionen und Studienfahrten.

Die Programmgestaltung vor Ort und in der Region wird überwiegend von neben- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen geleistet. Diese werden von 12 hauptamtlich pädagogischen Fachkräften unterstützt und begleitet. Die Fort- und Weiterbildung der haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden wird als ständige Aufgabe im Sinne von Qualitätsmanagement und –sicherung umgesetzt.

Ausgehend von der großen Zahl von Ehrenamtlichen unter den Veranstaltenden wurden die beiden Modellprojekte der LEB „Qualitätsmanagement und Qualitätssicherung in der ländlichen Erwachsenenbildung bei Einzelveranstaltungen unter der Leitung von Ehrenamtlichen“ sowie „Bewertung von ReferentInnen-Qualität für die Professionalisierung der Weiterbildung in der ländlichen Erwachsenenbildung“ in Kooperation mit der Universität Trier durchgeführt und leisten einen nachhaltig verwertbaren Beitrag zur Bildungspraxis.

Im selben Kontext steht zur Zeit das Bundesprojekt „Qualitätstestierung“, an dem sich der Landfrauenverband Rheinhessen unter dem Thema „Chancen für die Zukunft durch Verbesserung des Angebotes und Orientierung an den TeilnehmerInnen“ beteiligt.

Im Jahr 2002 führte die Ländliche Erwachsenenbildung in Rheinland-Pfalz 6 761 Veranstaltungen mit 161 993 Teilnehmenden (davon 146 801 Frauen) durch und leistete 25 706 Unterrichtsstunden.

»

Vorsitzender des eingetragenen Verein ist Ingo Steitz, Vizepräsident des Bauern- und Winzerverbandes Rheinland-Pfalz-Süd e.V.

i Weitere Informationen erhalten Sie bei:

Landesvereinigung für ländliche Erwachsenenbildung
in Rheinland-Pfalz e.V.

Auf der Burg, 55583 Bad Münster am Stein-Eberburg

Telefon 06708 - 2266

Fax 06708 - 4252

Mail info@leb-rlp.de

Web www.leb-rlp.de

Bildungswerk des Landessportbundes Rheinland-Pfalz e.V.

1974 wurde die Landesarbeitsgemeinschaft Bildung und Sport e.V. Rheinland-Pfalz gegründet, aus der sich in den folgenden Jahren das Bildungswerk des Landessportbundes (LSB) entwickelte. 1980 erhielt das Bildungswerk des LSB die staatliche Anerkennung als Weiterbildungseinrichtung gemäß dem rheinland-pfälzischen Weiterbildungsgesetz.

Die Mitglieder des Bildungswerkes sind der Landessportbund, die Europäische Akademie des Rheinland-Pfälzischen Sports, die Sportbünde Pfalz, Rheinhessen und Rheinland mit ihren angeschlossenen Vereinen, die Sportjugend Rheinland-Pfalz sowie die Sportkreise und derzeit 52 Fachverbände bzw. Landesfachverbände. Mit den ehrenamtlichen Mitarbeitenden in den Kreisen, seinen sechs hauptamtlich besetzten Außenstellen und der Geschäftsstelle in Mainz verfügt das Bildungswerk über ein ausgedehntes Netz an Beratern vor Ort. Das Bildungswerk des LSB informiert, berät oder hilft in Fragen rund um die Weiterbildung.

Mit einem breitgefächerten über den Sport hinausgehenden Weiterbildungsangebot (sportliche Bildung, Gesundheitsbildung, Sprachen, EDV, berufliche Bildung, politische und gesellschaftspolitische Bildung) wendet sich das Bildungswerk an alle Bürgerinnen und Bürger des Landes. Die Angebote werden jährlich im Dezember/Januar in den Broschüren „Aktiv durch das Jahr“ (Landesprogramm und Regionalprogramme) sowie auf unsere Internetseite www.bildungswerksport.de veröffentlicht.

Zu unseren Grundsätzen in der Angebotsplanung gehören:

- Die Professionelle Veranstaltungsorganisation,
- Der Einsatz von gut ausgebildeten Referierenden für die Qualifizierung der ehren- und hauptamtlich Mitarbeitenden,
- Die Auswahl adäquater Tagungsräume mit angenehmem räumlichen Ambiente sowie der entsprechenden Tagungstechnik,

- Die Erstellung unterrichtsbegleitender Materialien,
- Die Hinweise auf weiterführende Literatur für jeden Teilnehmenden.

Die Veranstaltungsformen und die Zeitstruktur reichen von Abend- oder Tagesveranstaltungen über Wochenendseminare bis hin zu mehrwöchigen Kursen und aktuell auch mehrwöchigen Blended-Learning-Veranstaltungen. Im Jahr 2002 haben 37.283 Teilnehmende an 2.920 Veranstaltungen mit 49.963 Weiterbildungsstunden teilgenommen.

Zu den Aufgaben der Landesorganisation gehören:

- Entwicklung von Grundsätzen und Leitlinien für die Arbeit der Mitgliedsorganisationen (MO)
- Anschub und Begleitung von Qualitätsentwicklungsprozessen
- Entwicklung von Qualitätssicherungsinstrumenten in Form von Checklisten und Handreichungen zur Programm-, Durchführung- und Ergebnisqualität von Weiterbildungsangeboten
- Evaluation der Teilnehmendenbefragung
- Entwicklung von Leitfäden für Kurskonzepte
- Förderung der Zusammenarbeit und des Erfahrungsaustausches der MO untereinander
- Weiterbildungsangebote für Hauptamtliche und Kursleitende
- Vertretung der gemeinsamen Interessen auf Landes- und Bundesebene gegenüber Politik, Gesetzgebung, Behörden, Organisationen

i Weitere Informationen erhalten Sie bei:

Bildungswerk des LSB Rheinland-Pfalz e.V.

Rheinallee 1, 55116 Mainz

Telefon 06131 - 2814-370

Fax 06131 - 2814-376

Mail mail@bildungswerksport.de

Web www.bildungswerksport.de

Volkshochschulen in Rheinland-Pfalz – Miteinander auf gutem Kurs

- Sie bilden zusammen mit weiteren ca. 400 Außenstellen ein flächendeckendes Netz lokal und regional verankerter wohnort- und lebensnaher Weiterbildungseinrichtungen in kommunal verantworteter und öffentlich geförderter Trägerschaft.
- Sie sind offen für alle Bevölkerungsgruppen, sie sind parteipolitisch und weltanschaulich neutral und erheben für ihre Veranstaltungen sozial verträgliche und für jedermann erschwingliche Gebühren.
- Sie vereinen unter einem Dach unterschiedlichste Fächer, Fachgebiete, Lehrmethoden und Lernkulturen.
- Sie vermitteln gleichermaßen und gleichwertig personelle Orientierung, soziale Entfaltung und fachliches Verwendungswissen und leisten durch interkulturelle Bildung einen wichtigen Beitrag zur Integration und zur Toleranzkultur.
- Ihre Programmbereiche sind: Politik – Gesellschaft - Umwelt, Kultur – Gestalten, Gesundheit, Sprachen, Arbeit – Beruf, Grundbildung – Schulabschlüsse.
- Neben den 80 hauptberuflich tätigen Leitungen und pädagogischen Fachkräften sind es rund 10 000 ehrenamtlich/nebenberuflich tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Kursleiterinnen und Kursleiter, die die Bildungsarbeit der Volkshochschulen tragen.
- Das jährliche Kostenvolumen in Höhe von 32,5 Millionen Euro wird mit 50% über Teilnehmergebühren sowie mit 13% Landes-, 25% Kommunal- und 12% sonstige Fördermittel finanziert.



- ▲ Volkshochschulen
- Kreisvolkshochschulen
- 🏠 Heimvolkshochschulen
- ◆ Verband der Volkshochschulen in Rheinland-Pfalz e.V.

Als Dachverband vertritt der Verband der Volkshochschulen von Rheinland-Pfalz e. V. die Interessen der Volkshochschulen gegenüber dem Landtag, der Landesregierung, Behörden, Organisationen und der Öffentlichkeit und nimmt darüber hinaus weitere Aufgaben wahr, und zwar

- Entwicklung von Grundsätzen und Leitlinien für die Arbeit der Volkshochschulen sowie Förderung der Zusammenarbeit und des Erfahrungsaustausches,
- Beratung und Unterstützung seiner Mitglieder in pädagogischen, personellen und organisatorischen Fragen,
- Fort- und Weiterbildung für Leitungs-, Verwaltungs- und pädagogisches Personal, Kursleiterinnen und Kursleiter sowie
- Informationen der Öffentlichkeit über Aufgaben, Ziele und Leistungen der Volkshochschulen.

i Weitere Informationen erhalten Sie bei

Verband der Volkshochschulen von Rheinland-Pfalz e.V.

Hintere Bleiche 38, 55116 Mainz

Telefon 06131 - 28889-10

Fax 06131 - 28889-30

Mail geschaefsstelle@vhs-rlp.de

Web www.vhs-rlp.de

Schwerpunktthemen

Arbeitsmarktpolitik

In Rheinland-Pfalz beteiligen sich einige der anerkannten Träger der Weiterbildung in besonderem Maße an der Gestaltung der Arbeitsmarktpolitik. Sie nutzen ihre besonderen Kompetenzen, um aus ihrem Selbstverständnis heraus entsprechende Angebote zu entwickeln. Durch den Zugang zu ganz unterschiedlichen Zielgruppen gewährleisten die Träger der allgemeinen Weiterbildung ein besonders zielgenaues Angebot an beruflicher bzw. arbeitsmarktorientierter Weiterbildung. Durch vielfältige Eingebundenheit in Diskussionen, Gremien etc. in unterschiedlichsten Bereichen können innovative Modelle, Ansätze und Angebote flächendeckend umgesetzt werden.

Bei Arbeit und Leben -aus dem Selbstverständnis einer politischen Bildungsarbeit heraus- steht auch bei allen beruflichen und betrieblichen Bildungsangeboten die Stärkung der Handlungsfähigkeit des Einzelnen im Vordergrund. In dem Arbeitsschwerpunkt „Management Bildungs-/Arbeitsmarktprojekte“ werden Angebote im Auftrag des Landes Rheinland-Pfalz und der EU bedarfsgerecht, systemisch und beteiligungsorientiert umgesetzt. Außerdem werden seit zehn Jahren in über 20 Projekten z.B. für von Arbeitslosigkeit Bedrohte, Zivilbeschäftigte, Euro-Betriebsräte etc. prozessorientierte Bildungsmaßnahmen in Betrieben, Bundeswehr und anderen Organisationen durchgeführt.

Die Volkshochschulen leisten zentrale Beiträge zur Förderung und Verbesserung der beruflichen Qualifizierung und Anpassung sowie zum Einstieg und zur Rückkehr in das Berufsleben. Zu nennen wären die Angebote im Bereich der Grundbildung (Alphabetisierung), die Vorbereitungskurse zum nachträglichen Erwerb von Schulabschlüssen wie auch die berufliche Aus- und Weiterbildung mit Abschlüssen der IHK und HWK. Das Angebot im Programmbereich der beruflichen Bildung umfasst kaufmännische, technische und betriebswirtschaftliche Angebote, viele davon mit landes-, bundes- und europaeinheitlichen Prüfungen und Zertifikaten. Pro Jahr nutzen rd. 50 000 Teilnehmerinnen

und Teilnehmer das Angebot von fast 5 000 unterschiedlichen Maßnahmen. Volkshochschulen vermitteln also Schlüsselqualifikationen und arbeits- bzw. berufsbezogene Kenntnisse, sie bieten Maßnahmen nach dem Bildungsfreistellungsgesetz an, sie führen firmenspezifische Fortbildungen in Betrieben durch, sie stehen der Bundesagentur für Arbeit als Bildungsträger zur Verfügung und sie engagieren sich mit innovativen Ansätzen im Rahmen der Beschäftigungspolitik des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit wie auch im Rahmen des europäischen Sozialfonds.

Auch die Katholische Erwachsenenbildung Rheinland-Pfalz bietet diverse Maßnahmen im Bereich der beruflichen Bildung an. Hier ist z. B. neben den beiden Fernstudiengängen zur Vorbereitung auf die NichtschülerInnenprüfung zur staatlich anerkannten ErzieherIn (über 1000 AbsolventInnen seit 1992) und HeilpädagogIn auch das ESF-Projekt „Fachfrau für Multimedia-Entwicklung und –Management“ zu nennen. Alle Projekte bieten insbesondere Frauen neue berufliche Perspektiven.

i Nähere Informationen hierzu finden Sie unter:

www.multimedia-entwicklung-management.de

www.fernkurs-erziehen.de

www.fernkurs-heilpädagogik.de

Fazit: Die Träger der allgemeinen Weiterbildung verwirklichen wohnort- und bürgernahe berufliche Weiterbildung als Beitrag zur kommunalen Daseinsvorsorge, zur Standortqualität und zur Arbeitsmarktpolitik.

Unterstützung und Qualifizierung ehrenamtlich/ freiwillig tätiger Menschen

Dem bürgerschaftlichen Engagement wird für die Zukunft unseres Gemeinwesens eine große und noch wachsende Bedeutung zugemessen. Aufgrund der sich rasch ändernden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen nehmen die Anforderungen an ehrenamtliches Engagement zu, genauso wie an die Unterstützung und Begleitung der Menschen, die freiwillige Tätigkeiten vielfältigster Art leisten. Immer mehr tritt dabei der Bedarf nach Qualifizierung in den Vordergrund. Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren, wollen auf ihre Tätigkeit vorbereitet sein, diese qualifiziert ausführen, sich mit Gleichgesinnten in ihren Erfahrungen austauschen und für sich persönlich etwas dazulernen, sich individuell weiterentwickeln.

Alle anerkannten Träger der Weiterbildung in Rheinland-Pfalz haben in diesem Bereich eine lange, gemeinsame Tradition, sei es durch die Verbindung mit gesellschaftlichen Großorganisationen (Kirchen, Gewerkschaften, Verbänden, freien Initiativen) oder über zentrale Themen ihrer Bildungsarbeit: soziale Fragen, Friedenssicherung, Umweltbildung, Entwicklungspolitik, Gesundheitsbildung u.v.a.m.

Neben der traditionellen Unterstützung der Ehrenamtlichen in der jeweils mit ihnen verbundenen Trägerorganisation entwickeln einzelne Weiterbildungsorganisationen zunehmend Weiterbildungsangebote, die sich an einen offenen Kreis von Interessierten richten. Hierbei werden Personen eingeladen, die – möglicherweise nach Abschluss des Berufslebens – ein freiwilliges Engagement planen, dies aber nicht von Beginn an im Rahmen eines bereits existierenden Organisationszusammenhangs mit fester Mitgliedschaft o.ä. gestalten wollen. Hier kann beispielhaft das bundesweite Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen (EFI)“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vorgestellt werden. Die Evangelische Arbeitsstelle „Kirche Bildung und Gesellschaft“ der Pfalz arbeitet dabei

als regionaler Bildungsträger mit drei örtlichen Ehrenamtagenturen zusammen und qualifiziert von 2002 bis 2006 pro Jahr ca. 20 Menschen, die zukünftig in unterschiedlichsten Feldern freiwilliges Engagement professionell initiieren, unterstützen und beraten werden. Anschließend soll diese Form der Qualifizierung in die Regalarbeit möglichst vieler Weiterbildungseinrichtungen übernommen werden.

- i** Weiter Informationen hierzu finden Sie unter:
www.efi-programm.de

Auch in der Erwachsenenbildungsarbeit selbst spielt das Ehrenamt in einem Flächenland wie Rheinland-Pfalz eine bedeutende Rolle. Viele Weiterbildungsangebote wären ohne das Engagement von Menschen, die sich in Vereinen, Kirchengemeinden, Initiativen, Volksbildungswerken und ähnlichen Vereinigungen betätigen, nicht möglich. Für sie stellen die anerkannten Landesorganisationen und die Volkshochschulen ein breites Angebot von Fortbildungsmaßnahmen bereit. Dieses reicht von Wochenendseminaren für Bildungsbeauftragte bis hin zu Fernstudienangeboten, in denen man sich beispielsweise für die Bildungsarbeit mit älteren Menschen oder Familien qualifizieren kann. Selbstverständlich handelt es sich bei solchen Angeboten um Weiterbildungsmaßnahmen, die mit einem Zertifikat abschließen.

Die Unterstützung, die Förderung und die Qualifizierung von ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen stand unter anderem im Mittelpunkt des Modellprojektes „Bildungsbegleitung“ der Katholischen Erwachsenenbildung Rheinland-Pfalz. Ziel war dabei die Entwicklung und Realisierung eines Qualifizierungsprogramms, das die Fortbildung und Begleitung von ehrenamtlichen MitarbeiterInnen unmittelbar vor Ort miteinander verband. Dazu wurde vor allem die Ausbildung von sogenannten BildungsbegleiterInnen angeregt und es wurden konkrete inhaltliche wie methodisch-didaktische Hinweise vermittelt.

Europäische Union/Internationales

Die anerkannten Landesorganisationen und der Verband der Volkshochschulen legen ein besonderes Augenmerk auf die internationale Arbeit bzw. die Arbeitspraxis innerhalb der einzelnen EU-Länder. Einerseits gibt es ein großes Angebot an Studienreisen mit einem gesellschaftspolitischen Schwerpunkt für bestimmte Zielgruppen (u.a. auch oft spezielle Angebote für Frauen), andererseits existieren auch spezielle Angebote für MultiplikatorInnen. Dies ist vor dem Hintergrund der Erweiterung von Diskussionen von großer Bedeutung. Neben zahlreichen Lernangeboten und Seminaren bieten einige Landesorganisationen spezielle europäische Projekte an. So haben die Organisationen oftmals eine starke Affinität zu bestimmten Themen und/oder Schwerpunkten oder beteiligen sich an den großen Bildungsprogrammen Sokrates und Leonardo der EU.

Arbeit & Leben gGmbH beteiligte sich bereits an zwei Leonardo-Projekten. Im Bereich der beruflichen Bildung bestehen enge Kontakte zur Bildungsabteilung des tschechisch-mährischen Gewerkschaftsbundes (CMKOS). Es existiert seit Jahren ein regelmäßiger Austausch für Berufsschüler mit Frankreich. 2004 liegt der Schwerpunkt der Lernangebote auf Studienreisen in die Beitrittsländer.

Seit vielen Jahren bietet die grenzüberschreitende Volkshochschule *UP PAMINA VHS* als ein deutsch-französisches Kooperationsprojekt ein vielfältiges Erwachsenenbildungsprogramm an. Beteiligt sind die *Université Populaire* im nördlichen Elsass sowie Volkshochschulen in Baden und auf rheinland-pfälzischer Seite die südpfälzischen Kreisvolkshochschulen Germersheim, Südliche Weinstraße und Südwestpfalz.

Die *Volkshochschule Neuwied* plant u. a. mit der Europa-Union und der Kreishandwerkerschaft eine Baltische Woche mit verschiedenen Kooperationspartnern aus den Ländern Estland, Lettland und Litauen.

Die *Volkshochschule Prüm* beabsichtigt, mit Kooperationspartnern in Belgien verschiedene berufs- und arbeitspädagogische Vorhaben wie z. B. die Ausbildung von Hauswirtschafterinnen oder staatlich geprüften Gästeführern durchzuführen.

Die *Volkshochschule Trier* führt in Kooperation mit dem Centre Européen Robert Schumann in Metz und der Universität Namur verschiedene Veranstaltungen im Rahmen der Landesgartenschau 2004 durch und entwickelt u. a. eine Konzeption zur Umsetzung des sog. Europäischen Referenzrahmens für den Sprachunterricht.

Eine weitere Kooperation besteht mit den Universitäten in Trier und Luxemburg durch verschiedene Veranstaltungen zur Luxemburger Literatur und Begegnungen mit Luxemburger Autoren sowie eine Ausstellung des *Centre de Documentation sur les Migrations humaines* über Klein-Italien in Luxemburg.



Insbesondere im Medienbereich arbeitet die *Katholische Erwachsenenbildung* seit vielen Jahrzehnten auf internationaler Ebene. Fast alle Medienverbundprojekte, die die KEB Rheinland-Pfalz in Kooperation mit dem SWR durchführte, wurden von Partnerorganisationen aus Luxemburg, Österreich und der Schweiz übernommen. Auch der Fernkurs Erziehen zur Vorbereitung auf die NichtschülerInnenprüfung zur staatlich anerkannten ErzieherIn der Katholischen Erwachsenenbildung Rheinland-Pfalz findet großes Interesse in den Niederlanden, in Belgien und insbesondere in Luxemburg.

Seit geraumer Zeit führt die *Evangelische Erwachsenenbildung der Pfalz* Begegnungsseminare in Israel und der Westbank durch, die sich mit Perspektiven für eine friedliche Entwicklung in Palästina beschäftigen.



Integration durch Weiterbildung

Weiterbildung soll nach §2 WBG „...zu eigenverantwortlichem und selbstbestimmtem Handeln im privaten und öffentlichen Leben sowie zur Mitwirkung und Mitverantwortung im beruflichen und öffentlichen Leben befähigen.“ Diese Aufgabenstellung trifft auch und insbesondere für die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund zu. Integration ist bereits seit einigen Jahren Aufgabenstellung der Weiterbildung. Die sprachliche Integration von Migrantinnen und Migranten wird zu einem großen Teil von den Trägern der allgemeinen Weiterbildung umgesetzt, und dieses nicht erst seit der Diskussion um ein neues Zuwanderungsgesetz. Seit vielen Jahren wird in Verfolgung dieses Ziels in zahlreichen und vielfältigen Kursen „Deutsch als Fremdsprache“ oder „Deutsch als Zweitsprache“ in Rheinland-Pfalz erfolgreiche Integrationsarbeit geleistet. Hinzu kommen zahlreiche adressatenspezifische Projekte wie z.B. „Mama lernt Deutsch.“ Hierbei spielt neben dem Aufbau sprachlicher Kompetenzen Landeskundliches und Interkulturelles eine wichtige Rolle. Hierzu wurden unterschiedliche Kursmodelle entwickelt wurden, die den verschiedenen Bedürfnissen und Interessen der Teilnehmenden gerecht werden.

In zwei Projekten haben sich drei Landesorganisationen insbesondere der Unterstützung und Weiterqualifizierung der Lehrenden gewidmet. Die Landesarbeitsgemeinschaften der Katholischen und Evangelischen Erwachsenenbildung haben ein MultiplikatorInnenpaket für zukünftige Dozentinnen und Dozenten von Orientierungskursen für Zugewanderte entwickelt. Der Verband der Volkshochschulen von Rheinland-Pfalz e.V. hat mit dem Projekt „Fortbildung für Integration“ (in Kooperation mit der Johannes-Gutenberg-Universität Mainz) ein Fortbildungs-Portfolio entwickelt und erprobt, das Lehrkräfte auf die Anforderungen der Integrationskurse vorbereitet.

Mitte 2004 wird – gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit – ein gemeinsames Projekt von

Katholischer und Evangelischer Erwachsenenbildung sowie dem Verband der Volkshochschulen von Rheinland-Pfalz e.V. beginnen, das sich auf der Basis der bisher durchgeführten Projekte mit der Qualifizierung von Lehrenden in Integrationskursen beschäftigen wird.

i Weitere Informationen hierzu finden Sie unter www.fif-rlp.de.

Das *Neustadt-Projekt von Arbeit & Leben gGmbH* geht in seiner gemeinwesenorientierten Arbeit von folgendem Ansatz aus: Gelingende Integration setzt voraus, dass sowohl Personen und Strukturen der Mehrheitsgesellschaft als auch die der Einwanderergruppen sich auf einen Veränderungsprozess einlassen und diesen im Sinne eines gesellschaftlich-gleichberechtigten Zusammenlebens vorantreiben. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Integrationsleistung der MigrantInnen individuell abhängig ist von Faktoren wie sozialem Status, Bildungsvoraussetzungen, psychisch-sozialer Belastbarkeit, sozialer Kompetenzen usw. Sind diese Voraussetzungen gering ausgebildet, erschweren sie es den Betroffenen, sich aktiv am Integrationsprozess zu beteiligen. Vor diesem Hintergrund besteht die Aufgabe von Weiterbildung darin, Impulse der Sensibilisierung und Veränderung zu setzen, und zwar

- gezielt innerhalb der Strukturen und dort wo die betroffenen Personengruppen sich aufhalten, d.h. dezentral,
- jeweils methodisch und strukturell angepasst an die Voraussetzungen, die die Personengruppen und Strukturen mitbringen, d.h. spezifisch,
- mit der dem Prozess angepassten Ausführlichkeit, d.h. ausdauernd.

Dieser Prozess muss alle gesellschaftlichen Bereichen erfassen, die wesentlich sind: Schule, Beruf, Politik, Gesellschaft, Erziehung, Religion, Medien, Kommunikation, Geschlechterrolle, Gesundheit, Kultur, Sprache, usw.

Die Erfahrung beweist, dass ein isoliertes Angebot der Sprachkurse für die Integration der MigrantInnen nicht ausreicht. Niederschwellige, dezentrale, an Vorkenntnissen und Lebenssituation der TeilnehmerInnen angepasste und dauerhafte Angebotsstrukturen sind notwendig, um die Integration anzustoßen und zu begleiten. Interkulturelle Kompetenzen sollen in allen Berufsgruppen und Führungsebenen trainiert werden und gehören obligatorisch zum Curriculum der LehrerInnenausbildung.

Das Bild von MigrantInnen und Migrationskulturen soll in der Schule und in den Medien gezielt (Aufklärungsarbeit, Kampagnen, Aufnahme in der allgemeinen Schulbildung) aufgewertet und anerkannt werden.

Ein Teil der Integrationsleistung der Mehrheitsgesellschaft muss aber auch darin bestehen, die „Andersartigkeit“ von Mitgliedern in Sprache, Kultur usw. als gleichberechtigt zu akzeptieren. Weiterbildung verfolgt hier das Ziel, diese Akzeptanz in den verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen zu fördern.

Gender Mainstreaming in der Weiterbildung

Gender Mainstreaming (GM) ist eine Strategie zur Realisierung der Geschlechtergerechtigkeit in allen gesellschaftlichen Bereichen und fordert, dass bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen sind, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt. GM ist dabei als ein Prinzip zur Veränderung von Entscheidungsprozessen zu verstehen, also als konzeptionelles Instrument. Dieses Instrument kann als systematischer Prüfprozess in Organisationen immer dann eingesetzt werden, wenn von Vorhaben, Entscheidungen, Maßnahmen, Menschen, d.h. Männer und Frauen, betroffen sind. GM kann als eine Strategie zur Realisierung von Geschlechtergerechtigkeit in der Weiterbildung fungieren.

In dem Modellprojekt „GM in der Qualitätsentwicklung für Weiterbildungsorganisationen“, das in 2002/2003 vom Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur finanziert wurde, wurden von einer Projektgruppe des Landesbeirats GM-Kriterien für die Weiterbildung entwickelt.

In einem ersten Schritt sollte die Leitungsebene der jeweiligen Weiterbildungsorganisation einen Beschluss zur Umsetzung von GM herbeiführen und die weiteren Schritte verantwortlich einleiten. Dann sollte GM als Prinzip jeweils im Leitbild, in der Satzung oder in der Geschäftsordnung der Organisationen verankert werden. Damit das Leitprinzip GM auf allen Ebenen und in allen Bereichen einer Organisation als relevant anerkannt wird, ist die Information und Sensibilisierung aller Mitarbeitenden, z.B. durch Gender-Trainings erforderlich. Es sollten GM-Beauftragte benannt werden, die sich für den GM-Prozess in der Organisation verantwortlich fühlen. In einem nächsten Schritt ist zu analysieren, welche Rolle das Geschlechterverhältnis auf den Ebenen von Organisationsentwicklung, Personalentwicklung und Bildungsveranstaltungen bisher spielte. Anhand der Ergebnisse dieser Analyse sind Maßnahmen zu planen, die zum Ziel haben, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Frauen

»

und Männern zu fördern. Der Umsetzungsprozess muss durch ein Controllingverfahren begleitet und immer wieder nach Genderkriterien und geschlechterbezogenen Fragestellungen ausgewertet werden.

Der *Verband der Volkshochschulen von Rheinland-Pfalz* hat die Geschlechtergerechtigkeit in der Satzung verankert. Der Vorstand hat für den Landesverband zwei Gender-Beauftragte benannt. Der Pädagogische Ausschuss hat den Volkshochschulen, die sich an der „Lernerorientierten Qualitätstestierung in der Weiterbildung“ beteiligen, empfohlen, GM in die einzelnen Qualitätsbereiche zu integrieren. Darin werden die Mitgliedseinrichtungen vom Landesverband durch Workshops unterstützt. Auf der Ebene der Kursleitenden werden Fortbildungsveranstaltungen zur Umsetzung von GM in der Planung und Durchführung von VHS-Kursen angeboten.

Der *Landessportbund Rheinland-Pfalz* hat das Handeln nach dem Prinzip von GM 2002 in seiner Satzung verankert. Die Geschäftsstelle des Landessportbundes hat 2003 in Form eines mehrstufigen Gender-Trainings Ansatzpunkte für die Implementierung der Geschlechter- und Gleichstellungsperspektive in der praktischen Arbeit entwickelt und hierfür Informations- und Wissensgrundlagen gelegt .

Arbeit und Leben gGmbH hat sich zu der Umsetzung von GM in seinem Leitbild verpflichtet. Organisationsintern unterstützen etliche Betriebsvereinbarungen, z.B. Arbeitszeitvereinbarungen oder Heimarbeit die Förderung der Chancengleichheit. In der gesamten Personalentwicklung findet GM Beachtung. Im Laufe des Zertifizierungsprozesses „Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung“ wird bei Arbeit und Leben parallel GM auf alle Bereiche und Produkte angewandt. Neben zahlreichen Lernangeboten befindet sich aktuell ein GM-Projekt in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in der Antragsphase beim Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit Rheinland-Pfalz.

Die *Katholische Erwachsenenbildung* hat eine Arbeitsgruppe eingerichtet, deren Ziel es ist, sich mit dem Zusammenhang von GM und Qualitätsentwicklung auszutauschen und zu Vorschlägen darüber zu kommen, wie das Thema GM konsequent in allen Prozessen und Bereichen Berücksichtigung finden kann, wie die Entwicklung und der Austausch von Konzepten, Materialien und Instrumenten optimal gestaltet werden und Geschlechtergerechtigkeit noch konsequenter umgesetzt werden kann.

Die *Evangelische Landesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung* hat anlässlich ihrer Mitgliederversammlung 2002 einen umfassenden Beschluss zur Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit gefasst. Im Januar 2004 wurde die Satzung der ELAG entsprechend geändert. Als nächstes sollen Leitlinien der Geschlechtergerechtigkeit auf der Ebene der einzelnen Weiterbildungsprojekte und –maßnahmen ausgetauscht und weiterentwickelt werden. In ihrer Satzung hat die LAG anderes lernen festgelegt, dass alle Gremien jeweils mindestens zur Hälfte mit Frauen zu besetzen sind. Faktisch sind in allen Gremien Frauen in der Mehrzahl. Gender-Mainstreaming war und ist Thema mehrerer organisationsinterner Schulungen, insbesondere zu genderorientierter Bildungsarbeit. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Entwicklung von Gender-Kriterien für ehrenamtliche Mitarbeitende. Sei 2003 befindet sich die LAG anderes lernen in der Implementierungsphase des rheinland-pfälzischen „Qualitätsmodells für dezentrale Trägerstrukturen“, das die systematische Einbeziehung von GM in die Mindestanforderungen an alle Qualitätsbereiche vorgibt.



Weiterbildung im Zeichen neuer Informations-technologie - Lernen mit Multimedia

Die Erfindung des Mikroprozessors Anfang der 70er Jahre führte in Folge zu einem tiefgreifenden technischen Wandel in Unternehmen, Vereinen, Verbänden, Weiterbildungsorganisationen und Privathaushalten. Die anerkannten Landesorganisationen und der Verband der Volkshochschulen griffen den erheblichen Qualifizierungs- und Bildungsbedarf im Umgang mit den neuen Technologien rasch auf. Wurden zunächst Lernangebote zur Förderung neuer Grundfertigkeiten im Bereich der Informationstechnologien angeboten, so liegt der Fokus heute auf neuen Lernformen und dem Lernen mit dem Computer. Neben den bewährten Abend-, Tages- und Wochenendseminaren in Block- oder Intervallform bieten die Katholische Erwachsenenbildung, das Bildungswerk des Landessportbundes und der Verband der Volkshochschulen zunehmend mediengestütztes Lernen in Form von Blended-Learning (einer Kombination von klassischen Präsenzphasen mit WebBasedTraining) und selbstgesteuertem Lernen an. Um dieser Tendenz auch im Rahmen der Regelförderung Rechnung zu tragen, werden 2005 erstmals Weiterbildungsmaßnahmen in der Förderung nach dem Weiterbildungsgesetz eingestuft und abgerechnet.

Die Katholische Erwachsenenbildung, das Bildungswerk des Landessportbundes und die Volkshochschulen führen z.Zt. folgende herausragenden Projekte durch:

Katholische Erwachsenenbildung Rheinland-Pfalz

Auch im Rahmen Katholischer Erwachsenenbildungsarbeit spielen webbasierte oder -ergänzte Lernangebote eine wichtige Rolle. So werden klassische und neue Kursangebote, z. B. im Bereich der berufsbezogenen Bildung, durch virtuelle Lernbestandteile oder -arrangements komplettiert. Dies gilt z. B. für den „Fernkurs Erziehen“ zur Vorbereitung auf die NichtschülerInnenprüfung zur staatlich anerkannten ErzieherIn und den „Fernkurs Heilpädagogik“ zur Vorbereitung auf die NichtschülerInnenprüfung zur staatlich anerkannten HeilpädagogIn. Des weiteren ist der neue

Ausbildungsgang „Förderung von Integration durch Fortbildung Lehrender (FIF)“ von Katholischer und Evangelischer Erwachsenenbildung und dem Landesverband der Volkshochschulen zu nennen. Hierbei handelt es sich um webbasierte Fortbildungen zur Qualifizierung von haupt-, neben- und ehrenamtlichen MultiplikatorInnen in der Erwachsenenbildung, die in der Förderung von MigrantInnen in Gesellschaft, Bildungswesen und Arbeitsmarkt tätig sind.

Von zentraler Bedeutung ist darüber hinaus neben dem virtuellen Fernstudiengang „Multimedia-TrainerIn“, der unter Berücksichtigung des Genderkonzeptes Männer und Frauen für neue Tätigkeiten im Multimediasektor ausbildet, insbesondere das blended learning-Angebot „Ausbildung zur Fachfrau für Multimedia-Entwicklung und –Management“. Im Rahmen dieses ESF-Projektes werden Frauen, insbesondere Berufsrückkehrerinnen und teilzeitarbeitslose Frauen, zentrale Grundlagen der Multimedia- und Internet-Entwicklung und -produktion, des Projektmanagements sowie betriebswirtschaftliches Grundlagenwissen vermittelt. Dadurch werden sie in die Lage versetzt, sich im Rahmen von Existenzgründungen oder neuen Arbeitsstellen erfolgreich als Internet-, Lernsoftware- oder Multimedia-EntwicklerInnen und -verantwortliche zu engagieren.

- ❶ Weitere Informationen hierzu finden Sie unter:
www.fif-rlp.de
multimedia-training.de/
www.multimedia-entwicklung-management.de

Bildungswerk des Landessportbundes Rheinland-Pfalz e.V.

Eine Modellprojektförderung durch das Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur ermöglichte dem Bildungswerk des LSB den Aufbau von internetgestützten Weiterbildungsangeboten. Zunächst wurde eine Lernplattform erstellt, die allen zukünftigen Benutzern einen kompletten Trainingscampus mit Klassenräumen, Mediathek, Chats und Diskussionsforen zur Verfügung stellt. Nach der Realisierung der Lernplattform haben 20 Teilnehmende am Seminar „Internet-Auftritt optimieren“ teilgenommen. Das Seminar dauerte acht Wochen und war gekennzeichnet durch die Verzahnung von Online- und Präsenzphasen sowie die intensive Betreuung durch Referenten und Tutoren. Auf Grund der positiven Resonanz wurden im Jahr 2002 zwei weitere Seminare mit elf und sieben Teilnehmenden durchgeführt. In 2003 wurden vier neue Kurskonzepte aus den Bereichen Gesundheitsbildung, Öffentlichkeitsarbeit und Neue Medien entwickelt und mit 45 Teilnehmenden durchgeführt.

- i** Weitere Informationen hierzu finden Sie unter:
www.bildungswerk-online.de

Verband der Volkshochschulen

Um internetgestützte Sprachkurse in Form von Blended-Learning anbieten zu können, haben die Volkshochschulen die spezielle Lernplattform Volkshochschule-Kampus eingerichtet. Da sich die Idee des zeitungebundenen und dennoch gruppenorientierten Sprachenlernens unter tutorieller Anleitung noch weiter verbreiten muss, wurden die ersten Kursangebote zunächst noch verhalten wahrgenommen. Es bedurfte der sorgfältigen Vorbereitung entsprechender Kurskonzeptionen und der Weiterqualifizierung von Tutorinnen und Tutoren zum Einsatz in webgestützten Sprachkursen. Hierzu entwickelte der Verband der Volkshochschulen von Rheinland-Pfalz ein internetgestütztes Tutorentaining, das mit Ausnahme einer ortsgebundenen Einweisungs- und Auswertungssitzung über webbasierte Lernphasen angeboten wurde. Diese Form der Fortbildung von Sprachkursleitenden

stieß auf äußerst positive Resonanz, insgesamt konnten bundesweit in den beiden letzten Jahren nahezu 30 solcher 10-12-wöchigen webbasierten Trainingsmaßnahmen durchgeführt werden. So zeichnet sich eine verstärkte Nutzungsmöglichkeit dieser Form der Weiterbildung insbesondere zur Weiterqualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Weiterbildung ab.

- ❶ Weitere Informationen hierzu finden Sie unter:
www.vhs-kampus.de



Politische Bildung - zentraler Bestandteil der rheinland-pfälzischen Weiterbildungslandschaft

Politische Bildung wird von den Weiterbildungsträgern als wichtiger Bestandteil ihrer Arbeit wahrgenommen, so ist dieser Ansatz gewissermaßen stilbildend und wirkt mittelbar auf das Bildungsverständnis der jeweiligen Organisation und die gesamte Bildungsarbeit. Seit dem Entstehen organisierter Erwachsenenbildung im 19. Jahrhundert sind die Auseinandersetzung mit den gesellschaftlichen Gegebenheiten und die Emanzipation des Individuums Kernbereiche erwachsenenpädagogischen Wirkens.

Die Statistik „Weiterbildung in Rheinland-Pfalz“ des Statistischen Landesamtes weist politische Bildung mit ca. 5 % Anteil am Gesamtvolumen der Weiterbildung aus. Der Anteil dürfte jedoch de facto beträchtlich höher liegen, da politische Bildung häufig innerhalb anderer Themen „beiläufig“ und nicht explizit erfolgt. Dieses gilt z.B. für Maßnahmen der Gleichstellung von Frau und Mann oder für die geisteswissenschaftlichen Sachgebiete.

Sowohl inhaltlich als auch methodisch ist politische Bildung nach wie vor „up-to-date“. Die aktuellen politischen, sozialen und wirtschaftlichen Entwicklungen stoßen zum Einen auf großes Interesse, zum Anderen machen sie politische Bildung für einzelne geradezu notwendig. Politische Bildung kann handfeste Handlungskompetenzen zur Verfügung stellen (z.B. im Bereich Kommunalpolitik oder beim Umgang mit Rechtsextremismus) und trägt in einer Welt schnellen Wandels zur Orientierung bei.

Die Landesorganisationen sind thematisch in zahlreichen Feldern aktiv, insbesondere zu internationalen Themen, wie etwa Frieden, gewaltfreier Widerstand, Integration, Auseinandersetzung mit dem Islam spielen eine große Rolle. Daneben sind auch Themen wie Lokale Agenda, Veranstaltungen zu Anti-Rassismus, politischem Asyl, Gewalt gegen Frauen, Atomenergie, Regionalpolitik u. ä. häufig Gegenstand von Veranstaltungen.

Im Bereich der politischen Bildungsaktivitäten der Katholischen Erwachsenenbildung in Rheinland-Pfalz gehören insbesondere die zahlreichen Frauenbildungsaktivitäten, die sich mit sexueller und struktureller Gewalt gegen Frauen und Kinder auseinandersetzen, zu den wichtigsten Aktivitäten. Ebenso die vielen Maßnahmen, die entwicklungspolitische Fragestellungen oder andere Fragen der Gleichstellung von Menschen unterschiedlicher Kulturen, Nationalitäten, religions- oder ethnischer Zugehörigkeit in den Blick nehmen. Ein wichtiger Aktivitätsbereich sind die zahlreichen Bildungs- und Studienreisen der KEB und ihrer Mitgliedsorganisationen zur Auseinandersetzung mit der aktuellen politischen Situation in Israel und Palästina. Diese Reisen haben in den letzten 10 bis 15 Jahren kontinuierlich an Bedeutung und Umfang gewonnen, sind allerdings seit etwa drei Jahren aber auf Grund der extrem gefährlichen Situation dort etwas rückläufig. Vor allem in den letzten zehn Jahren sind enge Verbindungen zwischen rheinland-pfälzischen Verbänden und Regionen (beispielhaft sei der Katholische Deutsche Frauenbund Speyer und die KEB Region Rhein-Wied-Sieg genannt) und israelischen und palästinensischen (Frauen-)Organisationen entstanden, die zu regelmäßigem Austausch führen. Schlüsselpersonen sind auf israelischer und palästinensischer Seite Nabila Espanioly (Friedenspreis der Stadt Aachen 2002) und Sumaya Fahat-Nasser (Friedenspreis des Deutschen Buchhandels 2000). Diese und andere PartnerInnen werden regelmäßig vor allem von Seiten der KEB zu Bildungsveranstaltungen nach Deutschland eingeladen. Selbstverständlich finden auch Gegenbesuche statt. Darüber hinaus spielen im Rahmen der politischen Weiterbildungsaktivitäten der KEB neben dem Thema christlich-muslimisch-jüdischer Dialog, insbesondere auch die Versöhnungsarbeit zum Beispiel mit Polen eine wichtige Rolle. Weitere Beispiele der politischen Bildungsarbeit sind sicherlich ebenso die Aktivitäten im Bereich der lokalen Agenda oder der Arbeit mit arbeitslosen Menschen.

Ein Beispiel aus der Bildungsarbeit der *Arbeitsgemeinschaft Frieden* (AGF) in Trier ist die Erinnerungsarbeit, die die AGF als wichtigen Bestandteil Ihrer „Friedensarbeit“ sieht. Am 25. Mai

2004 fand eine Informationsveranstaltung zu „Stolpersteinen“ statt. Die AGF informiert damit Interessierte über diese Möglichkeit, sich für dezentrale Mahnmale zur Erinnerung an Deportierte TriererInnen zu engagieren.

Durch diese Veranstaltungen werden die eigenen Mitglieder sowie potenzielle MitstreiterInnen über Hintergründe, Argumentationen und Probleme in anderen Städten informiert. Ziel ist es, dass die kleinen mit Messingplatten bestückten Steine ebenerdig vor dem letzten Wohnsitz z.B. von jüdischen Mitbürgern ins Pflaster gelassen werden. Die Stolpersteine sollen die Auseinandersetzung mit der lokalen NS-Geschichte fördern und dem heutigen Rechtsextremismus entgegenwirken. Der Künstler, der dieses Projekt schon in anderen Städten durchführte, konnte in seinem Vortrag Zielsetzung und Strategien erläutern. So entfalten auch kleine Veranstaltungen eine breite Außenwirkung

- i** Weitere Informationen finden Sie unter
www.AGF-Trier.de
www.stattfuehrer.de

Qualitätsentwicklung bei den anerkannten Landesorganisationen und dem Verband der Volkshochschulen

Schon frühzeitig haben die Weiterbildungsträger in Rheinland-Pfalz die Notwendigkeit einer systematischen Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung erkannt. Einzeln und in Kooperationsverbänden führten alle anerkannten Landesorganisationen und die Volkshochschulen eine Reihe von Modellvorhaben durch, um trägeradäquat Systeme der Qualitätssicherung/Qualitätsentwicklung zu entwickeln. Dabei wurde mit verschiedenen wissenschaftlichen Einrichtungen innerhalb und außerhalb des Bundeslandes kooperiert. So beteiligten sich z. B. Arbeit und Leben und das Bildungswerk des LSB an dem Projekt „Qualitätssicherung in der Weiterbildung“ des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE). Die Evangelische Erwachsenenbildung und Katholische Erwachsenenbildung führten mit der Universität Kaiserslautern Projektvorhaben durch, die Ländliche Erwachsenenbildung mit der Universität Trier, der Landesverband der Volkshochschulen mit der Universität Mainz etc.

Im Jahr 2002 legten die Landesorganisationen in freier Trägerschaft im Rahmen einer Machbarkeitsstudie ein Qualitätsmodell für dezentrale Weiterbildungsträger und ihre Landesorganisationen vor. Dieses wird aktuell in verschiedenen Landesorganisationen weiterentwickelt und implementiert. Es ist daran gedacht, die externe Beurteilung der so entwickelten Qualitätsstandards landesbezogen im Rahmen eines kooperativen Verfahrens zu gewährleisten. Nähere Einzelheiten werden innerhalb des nächsten Jahres erarbeitet.

Die Volkshochschulen betreiben im Moment unter Begleitung ihres Landesverbandes auf der Grundlage der unter ihrer Mitwirkung in einem BLK-Projekt entwickelten „Lernerorientierten Qualitätstestierung in der Weiterbildung (LQW)“ die Zertifizierung nach LQW-2. Ende 2004 wird für 19 Volkshochschulen die erste Testierung abgeschlossen sein. Arbeit und Leben gGmbH

»

und eine Einrichtung der LEB stellen sich ebenfalls dieser externen Testierung nach LQW-2.

Für alle an diesem Verfahren beteiligten Weiterbildungseinrichtungen ist damit die Vereinbarung individueller Entwicklungsziele für die nächsten drei Jahre verbunden, die dann wieder einer externen Überprüfung unterzogen werden. So stellt diese Form der Qualitätsentwicklung und –testierung für die Beteiligten keinen einmaligen Nachweis der Erfüllung statischer Maßstäbe dar, sondern den systematischen Einstieg in ein prozessorientiertes Verfahren der Organisationsentwicklung, das sich entsprechend an den jeweiligen Rahmenbedingungen für die Weiterbildung orientiert.

