

**Zwischenbericht**  
**Projekt des BLK-Modellversuchsprogramms „Lebenslanges Lernen“**

Zuwendungsempfänger: BEA. Training & Seminare, Unna	Förderkennzeichen: A 6682 NW 01
Vorhabenbezeichnung: <b>Interkulturelle Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) im Netzwerk</b>	
Laufzeit des Vorhabens: April 2000 bis März 2005	
Berichtszeitraum: 2003	
Projekt-Homepage: <a href="http://www.pro-interkult.net">http://www.pro-interkult.net</a>	

Das Projekt setzte im Berichtszeitraum seine in den beiden vorausgegangenen Jahren entwickelte Arbeitsweise fort:

Weiterbildungseinrichtungen, die im Projekt Netzwerk mitarbeiten, wurden mit Hilfe finanzieller Projektmittel und mit Hilfe bereits gewonnener Projekterfahrungen in die Lage versetzt und dabei unterstützt, gemeinsam mit einem oder mehreren Unternehmen einen oder mehrere Aspekte des Projektspektrums zu bearbeiten.

Ebenfalls erfolgreich fortgesetzt wurden die Bemühungen, im vorbetrieblichen Raum unter Einbeziehung möglichst vieler Aspekte neuer Lernkultur (interkulturelle) Qualifizierung von Jugendlichen und Heranwachsenden des Zweiten Bildungswegs zu erproben und zu verankern und mit betrieblicher Praxis für diese Zielgruppe zu verbinden.

Für Lehrende im Bereich der allgemeinen Weiterbildung hat das Projekt mit der Entwicklung einer Fortbildung begonnen, die ihnen zugleich den Zugang zu Unternehmen und zu Lernberatung und Lernbegleitung eröffnet.

**1. Aufzählung der wichtigsten wissenschaftlichen Ergebnisse und andere wesentliche Ereignisse mit einem Abschnitt zum Stand des Transfers der Modellversuchsergebnisse (Produkte, Handlungsfelder).**

(1) In dem mittelgroßen Dortmunder Unternehmen der Metall-Elektro-Branche, in dem das Projekt bereits Teamentwicklungsseminare und kulturelle Bildung durchgeführt hat (siehe unten Publikationen bzw. Beitrag im BLK-Programm-Newsletter 4), konnte das Projekt im Berichtszeitraum zunächst erproben, welchen Beitrag Bildungsmaßnahmen zur Bewältigung wirtschaftlich bedingter Schwierigkeiten leisten können. In einem zweitägigen Workshop, der zusammen mit dem Landesinstitut für Qualifizierung durchgeführt wurde, erhielten die neuen Leitungs- und mittleren Führungskräfte des Betriebs Gelegenheit, sich aufeinander einzustellen und zu überlegen, wie die Erkenntnisse und Ergebnisse der Teamentwicklungsseminare auch unter den neuen erschwerten Bedingungen genutzt werden können. Auf der neuen

Grundlage ist es nunmehr auch möglich geworden, Englisch-Lernen anzubieten. Das leitende Prinzip hierbei ist – wie bei allen Teilprojekten – die Verbindung von allgemeinem persönlichen und von betrieblichem Lernen. Zugleich achtet die Lehrende darauf, dass so weit wie möglich an den vorhandenen Lernständen der Teilnehmenden individuell angeknüpft wird. Sie regt selbstständiges Lernen auch mit Hilfe der Neuen Medien an (einen Computerraum hatte das Unternehmen mit Ermutigung durch das Projekt eigens für Bildungszwecke eingerichtet), sie berät und begleitet den individuellen Lernfortschritt. Teilnehmende sind leitende Mitarbeiter, Bürokräfte und – überwiegend – Mitarbeiter der Werkstatt. Differenzierte Kostenbeteiligungsmodelle werden erprobt.

(2) Für die Fahrerinnen und Fahrer eines Bergkamener Reiseunternehmens ist in Zusammenarbeit mit der VHS Bergkamen und Arbeit und Leben eine dreistufige persönlichkeitsbildende und interkulturelle Weiterbildung durchgeführt worden. Im Mittelpunkt stand die Kommunikationsverbesserung der Kolleginnen und Kollegen untereinander und mit den Fahrgästen. Ein besonderes Augenmerk galt der Förderung selbstständigen Lernens und Weiterlernens der Teilnehmenden zwischen den Seminaren und darüber hinaus. Die Konzipierung/Anbahnung des Teilprojekts, seine Durchführung und Auswertung sind in der zweiten Projektpublikation (s. unten) dokumentiert.

(3) In Zusammenarbeit mit der VHS Dortmund, dem Stadtteilbüro der Stadt Dortmund und einem lokalen türkischen Unternehmerverband wurde für Kleinstunternehmen in der Dortmunder Nordstadt, die von Migranten geleitet werden, interkulturelle Weiterbildung durchgeführt. Verlauf und Ergebnisse des Teilprojekts wurden im Rahmen eines um Experten erweiterten Netzwerktreffens vorgestellt und erörtert. Die Bemühungen um die genannte Klientel werden danach nunmehr in der Weise verstärkt, dass noch mehr Elemente von Unternehmens- und Lernberatung in die Bildungsmaßnahmen einbezogen werden. Hierzu ist der VHS zusammen mit einer auf Migranten spezialisierten Duisburger Beratungseinrichtung ein Folgeprojekt aus Mitteln der regionalisierten Arbeitsmarktpolitik bewilligt worden, das zur Zeit beginnt. Für die Gesamtauswertung des Maßnahmenblocks und eine Ergebnisveröffentlichung soll der Abschluss dieses Folgeprojekts abgewartet werden.

(4) In Zusammenarbeit mit Evangelischen Weiterbildungseinrichtungen hat eine interkulturelle Weiterbildung für zwei miteinander verbundene katholische Krankenhäuser begonnen. Mitarbeitende im Pflegedienst mit und ohne Migrationshintergrund erhalten in zwei Stufen Gelegenheit, ihr Verständnis untereinander und ihr Verständnis für Patienten mit anderem kulturellen Hintergrund zu fördern. Auch in diesem Teilprojekt geht es darum, neben dem aktuellen Fortbildungsprozess auch Grundlagen für das selbstständige Weiterlernen allein oder in Gruppen zu schaffen.

(5) Für schulabschlussbezogene Lehrgänge sowohl an der Volkshochschule als auch am Weiterbildungskolleg ist auch in diesem Jahr die Entwicklung und Erpro-

bung interkultureller und betriebsorientierender Schwerpunkte gefördert worden. Gleichzeitig ist dabei noch mehr Wert auf die systematische Förderung von Eigenverantwortung der Teilnehmenden für die Organisation ihrer Lernprozesse und die Förderung entsprechender Kompetenzen gelegt worden. Die Bemühungen konzentrieren sich jetzt noch stärker auf die Angebote im Bereich der geringerwertigen Schulabschlüsse, zum Teil in Verbindung mit betrieblichen Praktika. Vorgesehen ist eine Gesamtauswertung und die Dokumentation der Ergebnisse im Anschluss an die aktuell stattfindende Erprobung der im Projekt entwickelten Sequenzen.

(6) Für die Kursleiterinnen und Kursleiter in Weiterbildungseinrichtungen ist ein Fortbildungskonzept entwickelt worden, das ihre Kompetenzen für Lernberatung und Lernbegleitung generell, besonders aber in der Verbindung mit lernungewohnteren bzw. lernentwöhnteren Teilnehmerinnen und Teilnehmern in Betrieben verbessern soll. Das in Modulen abrufbare Konzept sieht vor, neue Lernprozesse bei diesen Teilnehmenden auch dadurch in Gang zu setzen, dass ihnen die Ursachen bisheriger Lernhemmnisse und -schwierigkeiten bewusst werden und dass ihnen Möglichkeiten eröffnet werden, damit konstruktiv umzugehen. In einem vorgeschalteten Prozess soll den interessierten Kursleiterinnen und Kursleitern Gelegenheit gegeben werden, dieses Konzept (s. unten) an sich selbst zu erproben und an der Optimierung des Konzepts mitzuwirken.

(7) Im Jahre 2003 haben 3 Netzwerktreffen stattgefunden, davon einmal in einem um weitere Experten ergänzten größeren Rahmen (siehe Teilprojekt 3 oben). Dabei ging es um

- die Vorstellung der Konzepte und des Verlaufs von Teilprojekten sowie um deren Auswertung
- die Vorstellung weiterer einschlägiger Erfahrungen, die die beteiligten Einrichtungen in ihrer interkulturellen Regelarbeit bzw. in anderen Projektzusammenhängen haben sammeln können
- die Vereinbarung von Netzwerkpartnern für weitere partielle Zusammenarbeit.

### **Transferprodukte/-Handlungsfelder:**

Das Projekt versteht und betreibt seine Arbeit im Zusammenhang der aktuellen teilweisen Neuorientierung nordrhein-westfälischer Weiterbildungspolitik. Es geht darum, im LLL-Kontext für besonders weiterbildungsbedürftig gehaltene Adressatengruppen, die mit der bisherigen Angebotsstruktur zu wenig ansprechbar waren, dort zu erreichen, wo sie arbeiten: in den Betrieben, besonders in KMU.

Die beiden im Jahr 2003 fertiggestellten Projektveröffentlichungen (s. unten) enthielten deshalb neben der Schilderung von Anbahnung, Planung und Durchführung der Teilprojekte jeweils auch eine detaillierte Auswertung mit einer Einschätzung der Übertragungsbedingungen in den Regelbetrieb von Weiterbildungseinrichtungen sowie entsprechende Ratschläge. Die einschlägigen im Land bestehenden Kommu-

nikationsstrukturen (InfoDienst des Landesinstituts für Qualifizierung, „depesche“ des Landesverbands der Volkshochschulen) wurden genutzt, um die Veröffentlichungen kurz vorzustellen und Transferberatung anzubieten.

Wie schon im vergangenen Jahr führte das Landesinstitut für Qualifizierung ebenfalls im Kontext der o.a. weiterbildungspolitischen Bemühungen einen Workshop zur Weiterbildung in Betrieben durch, bei der unser Teilprojekt beim Reiseunternehmen in Bergkamen eine zentrale Rolle spielte. Die Resonanz der ca. 50 Teilnehmenden aus Weiterbildungseinrichtungen auf die Vorstellung der Teilprojektergebnisse durch den Projektleiter, den VHS-Leiter, den Unternehmer und den Betriebsratsvorsitzenden war sehr gut. Für die Klärung von Detailfragen und die Erörterung von Umsetzungsmöglichkeiten stand eine mehrstündige Arbeitsgruppe zur Verfügung. Das Landesinstitut arbeitet mit diesem Adressatenkreis weiter.

In den fünf NRW-Regierungsbezirken werden jährlich ebenfalls im Kontext der Neujustierung der Weiterbildungspolitik sogenannte Wirksamkeitsdialoge im Rahmen von Regionalkonferenzen durchgeführt. Auch hierbei spielt die stärkere Verankerung von arbeitsweltorientierter Weiterbildung eine wichtige Rolle. Das Projekt stellte seine Veröffentlichungen im Herbst 2003 auf den Konferenzen zur Verfügung und erläuterte sie in entsprechenden Arbeitsgruppen.

Projektintern kommt es zum Transfer von Teilprojektergebnissen in neue Teilprojekte. Besonders deutlich wird dies bei den Arrangements im Zweiten Bildungsweg, wo die Projektimpulse teilweise direkt die allgemeinen weiterbildungspolitischen Bemühungen um eine engere Verzahnung von allgemeiner und berufsvorbereitender Qualifizierung ergänzen.

Auch die regelmäßigen Projektgruppen- und Netzwerktreffen werden zunehmend dazu genutzt, Transfermöglichkeiten von Projektergebnissen bzw. die Etablierung nachhaltiger Strukturen zu reflektieren und zu fördern.

## **2. Vergleich des Stands des Vorhabens mit der ursprünglichen Arbeits-, Zeit- und Ausgabenplanung**

Mit der Konzipierung und Durchführung der Fortbildung von Weiterbildnerinnen und Weiterbildnern hat das Projekt den letzten geplanten zentralen Themenkomplex in Angriff genommen. Stärker als im ursprünglichen Projektantrag vorgesehen versuchen wir dabei, eine Reflexion und Änderung des bisherigen Rollenverständnisses der Lehrenden im Sinne der Prinzipien Neuer Lernkultur in die Bemühungen einzu beziehen. Die Förderung von Lernberatung und Lernbegleitung im Allgemeinen, im Zusammenhang betriebsnaher bzw. betriebsorientierter Weiterbildung im Besonderen erfordert bei den Lehrenden einen doppelten Perspektivwechsel, wobei beiden Elementen das Prinzip der Nachfrageorientierung gemeinsam ist. Die Neuorientierung ist noch einmal eine besondere Herausforderung in Bezug auf Lernende, die

nach den Begriffen des institutionalisierten Lernens als lernungsgewohnter bzw. lernentwöhnter gelten. Die Projektrestplanung sieht deshalb vor, in aufeinander folgenden Schritten die Fortbildung von Weiterbildnerinnen und Weiterbildnern und die Anwendung der Fortbildungsergebnisse bei lernenden Endabnehmerinnen und Endabnehmern im betriebsnahen Kontext zu erproben.

Die meisten der ursprünglich angedachten und im letzten Zwischenbericht aufgeführten allgemeinen und interkulturellen Aspekte, die bei Weiterbildung in Betrieben eine Rolle spielen könnten, sind in den Teilprojekten inzwischen zum Teil mehrmals aufgegriffen worden. Es fehlen noch Erfahrungen mit der Hilfestellung durch Weiterbildung bei der internationalen Orientierung von KMU und damit verbunden der Nutzung bisher nicht beachteter Potenziale von Migrantinnen und Migranten durch die Unternehmen. Hierauf richten sich weitere Bemühungen im laufenden Projektjahr.

Der aktuelle Stand der Überlegungen zur Zusammenbindung der exemplarisch gewonnenen Teilprojektergebnisse und zum Abschluss des Gesamtprojekts wird unter den folgenden Punkten wiedergegeben.

**3. Haben sich die Aussichten für die Erreichung der Ziele des Vorhabens innerhalb des angegebenen Ausgabenzeitraums gegenüber dem ursprünglichen Antrag geändert (Begründung)?**

Wie bereits in den letzten beiden Berichten begründet, strebt das Projekt seine unveränderten Erkenntnisziele auf teilweise anderen Wegen als ursprünglich vorgesehen an. Aus dem hier bereits Berichteten geht hervor, dass es in der Schlussphase des Projekts vor allem darauf ankommen wird, die Projektergebnisse auf eine Weise in die Regelsysteme zu überführen, dass die Nachhaltigkeit möglichst groß zu werden verspricht.

**4. Sind inzwischen von dritter Seite Ergebnisse bekannt geworden, die für die Durchführung des Vorhabens relevant sind?**

Es ist bereits darauf hingewiesen worden, dass die Rahmenbedingungen, unter denen das Projekt arbeitet, großen Einfluss auf die laufende Arbeit haben. Für die Projektverantwortlichen ist klar, dass es diese Rahmenbedingungen auch in der Phase der Projektabrundung und des weiteren Ergebnistransfers zu beachten und möglichst weitgehend zu nutzen gilt. Die wichtigsten dieser Bedingungen – günstige und weniger günstige – seien hier (noch einmal) genannt.

Die ungünstige konjunkturelle Entwicklung in den letzten Jahren, die in NRW immer noch stark mit wirtschaftsstrukturellen Problemen verbunden ist, hat zwangsläufig bei den anvisierten Adressaten, den KMU, auch zu Verzögerungen bei der politisch beabsichtigten Vermittlung der Notwendigkeit von betriebsnaher persönlicher Weiterbildung geführt. Der Grundgedanke des Projekts, mit Bildungsmaßnahmen besonders

den interkulturellen Austausch zu fördern, ist aber (EU-Erweiterung) unverändert aktuell und perspektivreich. Großangelegte EU-Programme (EQUAL) sind in den letzten Jahren gestartet worden, die teilweise in die gleiche Richtung arbeiten.

Auch befinden sich die Weiterbildungseinrichtungen zur Zeit in einer schwierigen Umbruchsituation. Besonders die Neuorientierung der Qualifizierungspolitik der Bundesagentur für Arbeit, womöglich aber auch Kürzungen der Förderung nach dem NRW-Weiterbildungsgesetz können zu neuen Aufstellungen führen, die bei den Überlegungen zu möglichst wirkungsvoller Überführung der Projekterkenntnisse berücksichtigt werden müssten.

Unverkennbar ist aber auch, dass die Beschäftigung mit LLL und die Umsetzung in weiterbildungspolitisches Handeln und in neuartige Weiterbildungsangebote stetig zunimmt. Somit ist auch deutlich absehbar, dass die Projektergebnisse dabei eine wichtige Rolle spielen werden.

Unter diesen genannten Bedingungen wäre es im Moment verfrüht, sich bereits auf eine feste Struktur (z.B. sich selbst tragendes Netzwerk) für die Überführung der Projektergebnisse festzulegen.

## **5. Sind oder werden Änderungen in der Zielsetzung notwendig?**

Unter Einbezug der genannten Nuancierungen: Nein

## **6. Im Berichtszeitraum des Projektes erstellte Materialien/Publicationen**

Veröffentlicht und beim Projekt erhältlich:

- Teamentwicklung im kleineren Unternehmen. Eine (Zwischen-) Bilanz der Projektarbeit in einem Dortmunder Betrieb
- Persönlichkeitsbildung im Prozess und in Begleitung der Arbeit. Projektarbeit in einem Bergkamener Busunternehmen

Unveröffentlicht, auf Anfrage beim Projekt erhältlich:

- Verlaufs- und Ergebnisbericht über berufsorientierende interkulturelle Schwerpunktsetzung im Hauptschulabschlusslehrgang der Volkshochschule
- Berufslernen in Abendrealschulen. Ein methodisches Konzept
- Beratende Lernbegleitung. Ein Fortbildungskonzept