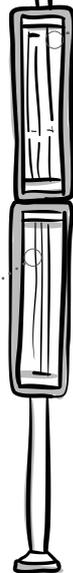


GÖNN DIR CAMPUS
Kooperation am Campus für
lebenslanges Lernen

S. 12 - 15

**BILDUNG
KOMMUNAL-DIGITAL**

S. 04 - 07



INTERVIEW

Wenn Bildung den
Takt vorgibt

S. 28 - 29



AUS DER PRAXIS

Die VHS als Akteur im
Ganztag

S. 32 - 34

BILDUNG IM LÄNDLICHEN RAUM

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Transferinitiative
Kommunales
Bildungsmanagement

Agentur RLP-SL



Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

die Gestaltung von Bildungslandschaften in ländlichen Räumen ist eine kommunale Herausforderung. Sinkende Schülerzahlen, Schulschließungen und abnehmende Zahl an Freizeitangeboten sind in vielen ländlichen Gebieten alltägliche Realität. Um den Anspruch auf gleichwertige Lebensverhältnisse zu erfüllen, wollen, müssen und können Kommunen daher kreative Wege gehen. Das Magazin kann Ihnen hierfür eine Anregung sein:

Die Bündelung von Bildungs- und Freizeitaktivitäten kann eine Chance sein. Die Kreisstadt Osterholz-Scharmbeck hat auf dem Campus für lebenslanges Lernen Schulen, Bibliothek und Volkshochschule zusammengeführt und damit einen neuartigen Lernort geschaffen. Gleichzeitig bedeuten weitere Schulwege neue Probleme. Denn die schulischen Leistungen junger

Menschen leiden unter langen Anfahrtswegen. Durch eine Anpassung der Taktung des ÖPNV und der Schulzeiten können negative Effekte verringert werden. Ländliche Regionen leiden auch stärker an einem Mangel an Fachkräften als Städte. Ein attraktives Bildungswesen macht Kommunen für Familien attraktiv und beeinflusst auch Standortentscheidungen von Unternehmen und Hochschulen. Auch in direkter Zusammenarbeit mit Unternehmen kann eine Kommune bei der Fachkräftesicherung viel auf die Beine stellen. Wie man eine umfassende Fachkräftestrategie umsetzen kann, zeigt das Beispiel aus dem Landkreis Verden.

Was es für die Gestaltung eines attraktiven lokalen Bildungswesens braucht, sind vor allem gute Ideen und starke Akteure vor Ort, die miteinander kooperieren, um innovative auf die Region

angepasste Konzepte für das lebenslange Lernen zu entwickeln und umzusetzen. Dazu gehören auch eine gehörige Portion Mut und Kreativität und natürlich Daten. Denn die Ergebnisse eines Bildungsmonitorings schaffen eine gute Grundlage für notwendige Entscheidungen.

Wir möchten Ihnen mit dieser Ausgabe unseres Magazins Denkanstöße geben und mit guten Beispielen anregen, Ihre ländliche Bildungslandschaft aktiv zu gestalten.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre.

Ihre Dr. Katja Wolf

Leitung der Transferagentur Kommunales Bildungsmanagement Rheinland-Pfalz – Saarland

Inhalt



Bildung kommunal-digital

Gerald Swarat

4



Interkulturelle Kompetenz im Arbeitsalltag

Ortrud Krickau

19

Interview

Wenn Bildung den Takt vorgibt

Im Gespräch über den neuen Fahrplan für den Kreis Schmalkalden-Meiningen // S. 28 - 29

Kooperation

Ein Generationenvertrag für bessere Bildungschancen

Andrea Oosterdyk // S. 30 - 31

Im Fokus: Bildung im ländlichen Raum

Fachkräftesicherung im Landkreis Verden

Ute Schwetje-Arndt // S. 08 - 11

Gönn dir Campus – Kooperation am Campus für lebenslanges Lernen

Ulrike Baumheier // S. 12 - 15

Sozialraumorientierte Bildungsberichterstattung im Lahn-Dill-Kreis

Nicole Brinkmann // S. 16 - 18

Themendossier Bildung im ländlichen Raum // S. 24

Im Portrait

3 1/2 Fragen an...

Julia Schmitt, Janine Göthling und Linda Blessing
S. 25 - 27



22

Faktencheck Bildung im ländlichen Raum

Aus der Praxis

Weiterbildung und Schule – Die VHS Minden als Akteur im Ganzttag

Marco Düsterwald und Sonja Kruse // S. 32 - 34

Termine

Veranstaltungen 2020

S. 35



Bildung kommunal-digital

FÜR LEBENSLANGES LERNEN IN EINER DIGITALISIERTEN WELT IST EIN KOMMUNALES ÖKOSYSTEM WICHTIGER ALS CLOUDS DER TECH-GIGANTEN.

von Gerald Swarat

Bildung ist eine Lebensaufgabe und ein ganzheitlicher Prozess. Sie spielt eine zentrale Rolle für die Lebensqualität nicht nur des Einzelnen, sondern auch für die Resilienz und somit auch Zukunftsfähigkeit eines sich selbst bewussten und selbstbewussten Gemeinwesens. Eines Gemeinwesens, das sich nicht nur zur Schlafstätte der Pendler degradieren lassen will, sondern gemeinschaftlich eine höchst lebenswerte Gegenwart schaffen und attraktive Zukunft für Kinder und Enkel erhalten möchte. So ist nicht nur eine moderne Infrastruktur wichtig, sondern Bildung und Kultur sind damit handfeste Standortfaktoren. Denn: keine Kommune wird allein nur wegen eines dicken Datenkabels ein Anziehungspunkt für Jung und Alt!

Ausgangspunkt für Bildungsprozesse in den verschiedenen Lebensphasen ist die kommunale Ebene. Kommunen sind Träger von Kindergärten, Schulen, Jugendhilfeeinrichtungen und Volkshochschulen. Sie gestalten durch Museen und Theater umfassend kulturelle Erfahrungen und sind damit auch der Garant für lebenslanges Lernen. Außerdem sind sie zumeist der Sachaufwandsträger der Schulen, der gehemmt vom Kooperationsverbot und den Herausforderungen beispielsweise um Integration und Inklusion schlichtweg häufig überfordert ist. Viele kleinere Gemeinden stehen zudem vor der Herausforderung, Schulen mit geringer Schülerzahl in erreichbarer

Nähe zu halten. Mittlerweile ist jedoch unbestreitbar, dass lange Anfahrtswege zu Schule und zu (Weiter-)Bildungsangeboten über ein gewisses Maß hinaus problematisch sind und sich nachteilig auf die schulischen Leistungen der betroffenen Kinder auswirken.¹

Insbesondere in den ländlichen Regionen sind die Effekte des demographischen Wandels wie auch der Landflucht extrem spürbar. Dies führt in letzter Konsequenz nicht nur zum Schließen von Schulen, sondern natürlich auch von Bibliotheken und Kindertagesstätten. Im Schuljahr 2014/15 gab es in

¹ Studie zum Zusammenhang zwischen Schulweg und schulischer Leistung, Pressemitteilung der Universität Erfurt vom 18.09.2013 <https://www.uni-erfurt.de/uni/einrichtungen/presse/pressemitteilungen/2013/123-2013/>.



*Keine Kommune wird
allein nur wegen eines
dicken Datenkabels ein
Anziehungspunkt für Jung
und Alt!*



Deutschland rund 33.600 Schulen. Dies waren 14% bzw. 5.500 Schulen weniger als vor zehn Jahren.² Und auch die Zahl der Schüler sank in diesem Zeitraum um knapp 12%.³

Diese Dynamiken haben erhebliche Konsequenzen für die verbliebenen Menschen auf dem Land. Es sind nicht nur zu lange Anfahrtswege zu (Weiter-)Bildungsangeboten. Es gibt zu viele unbesetzte Ausbildungsplätze, zu wenige qualifizierte Lehrkräfte, falsche oder zu geringe Qualifikationen der Erwerbstätigen, Brain Drain und fehlende soziale Räume für den Erfahrungsaustausch.

Eine kluge Nutzung der Chancen und Möglichkeiten der Digitalisierung hilft, diesen Herausforderungen in ländlichen Räumen zu begegnen. Überlässt man Technologien jedoch dem freien Wirken, werden sie viel häufiger zum Verstärker unserer negativen Eigenschaften, wie wir es insbesondere in den sozialen Medien erleben. Für das Gute in den mächtigen Technologien muss hingegen aktiv gekämpft werden – auch im Bildungsreich. Doch die Digitalisierung selbst treibt eine Entwicklung zur Höherqualifizierung und zur Wissensgesellschaft weiter voran.

Allerdings steigen im Zuge des digitalen Wandels nicht nur die Qualifikationsanforderungen an jegliche Jobprofile der freien Wirtschaft. Auch die Verwaltung sieht sich veränderten Anforderungen der Bevölkerung an sie ausgesetzt, was beispielsweise Partizipation, Transparenz und Kommunikation angeht. Und das bei zunehmender Komplexität einer steigenden Anzahl an Aufgaben und zugleich dem Problem des Fachkräftemangels und Ausscheidens großer Teile der Verwaltung in den

Ruhestand. Vor allem IT-Fachwissen und die berufliche Handlungsfähigkeit mit Informations- und Kommunikationstechnik werden voraussichtlich für die Mehrzahl der Beschäftigten der Verwaltungen an Bedeutung gewinnen.

Denkt man über die Bedeutung und Aufgaben von Kommunen in einer digitalisierten Welt nach, liegt es nahe, dass allein der Rückzug auf Infrastruktur und Ausstattung nicht mehr ausreicht. Es geht in der geschilderten Gemengelage, wie in allen kommunalen Handlungsfeldern, um die Entwicklung eigener Konzepte. Es geht darum, ein modernes, hochwertiges und differenziertes Bildungsangebot vorzuhalten. Denn niemand ist näher an den Menschen und an den Bildungsangeboten als die Kommunen. Es fehlt jedoch oft eine sinnhafte Steuerung der Bildungsangebote vor Ort, ebenso wie der Schritt auf neue Wege. Stattdessen lässt sich oft ein Verharren der Bildungsinstitutionen an altbekanntem Vorgehen beobachten, so dass Bildungsinstitutionen und -angebote sich häufig nicht ergänzen, sondern parallel oder sogar mit Doppelstrukturen bestehen und kaum einer Qualitätssicherung unterliegen.

All diese Punkte stellen die Kommunen vor die Frage, wie ein gelingendes, zukunftsfähiges Bildungsmanagement gestaltet werden muss und welche Partner und Akteure einzubeziehen sind.

Eine der zentralen Zukunftsaufgaben für lebenslanges Lernen ist die Beantwortung der Frage, wie die Vernetzung zwischen den kommunalen Akteuren, zwischen zeitgemäßen Bildungsan- »

² Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Schulen auf einen Blick, Wiesbaden 2016 https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Schulen/BroschuereSchulenBlick0110018169004.pdf?__blob=publicationFile.

³ Schülerzahl schrumpft und schrumpft und schrumpft, in SPIEGEL vom 20.03.2014 <http://www.spiegel.de/lebenundlernen/schule/schuelerzahl-in-deutschland-weiter-gesunken-a-959829.html>.



geboten, digitalisierten Infrastrukturen, Online-Kompetenzen von Individuen und Firmen, zivilgesellschaftlichen Initiativen und innovativen Akteuren aussehen kann. Ein solches kommunales Bildungsnetz muss dabei auf den bestehenden Zuständigkeiten basieren und zielt insbesondere auf eine veränderte Zusammenarbeit und Abstimmung zwischen den unterschiedlichen Fachbereichen und Institutionen vor Ort einerseits und zwischen Ländern und Kommunen andererseits.

Wie gelingt Bildungsmanagement auf kommunaler Ebene?

Die Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) versteht Bildungsmanagement auf kommunaler Ebene als „die Koordinierung und Steuerung abgestimmter Bildungsangebote im kommunalen Raum im Rahmen der lebenslangen Bildungskette unter effektivem und effizientem Einsatz der vorhandenen Ressourcen und umfassender Partizipation aller gesellschaftlichen Kräfte zur Herstellung von Bildungsgerechtigkeit auf der Grundlage von datenbasierten strategischen Entscheidungen zur Verbesserung der Bildungsangebotsstruktur für Bürgerinnen und Bürger.“⁴

Entscheidend ist, den physischen Lernort um einen virtuellen Bildungsraum mit vielfältigen digitalen Bildungsangeboten, personalisierten Lernumgebungen, altersgerechten Lernformen und neue Möglichkeiten von Zertifizierungen und -inhalten sowie Lernwerkzeugen zu erweitern. Die Vernetzung von Orten formaler Bildung untereinander sowie im nächsten Schritt die Verknüpfung mit informeller und non-formaler Bildung hebt eine bislang aus organisatorischen und technischen Gründen notwendige Trennung auf, die jedoch „nicht der

Lernerfahrung von Menschen und der zunehmenden Nutzerzentrierung i. S. einer Differenzierung, Individualisierung und Personalisierung entspricht.“⁵ Ziel dieser Vernetzung ist es, dass alle Menschen unabhängig von ihrer Herkunft, ihren sozialen Verhältnissen und den regional unterschiedlichen Bedingungen des Bildungsangebotes eine persönliche Lernbiographie entwickeln können und von den Chancen der digitalen Welt profitieren.

Doch trotz aller virtuellen Möglichkeiten braucht jede Kommune attraktive Lernorte, die Lernen, Arbeiten und Vernetzung ermöglichen (bsp. Coworking, Makerspace für Schulklassen, Ausbildung, Senioren etc.), zudem ansprechend eingerichtet, zentral gelegen und mit einem Café heutigen Standards entsprechend ausgestattet sind. Deshalb muss auf kommunaler Ebene auch ein Fokus auf den Bibliotheken liegen, weil sie trotz ihres riesigen Potentials von Schließungen bedroht sind. Da sie zudem auch nur eine freiwillige kommunale Leistung sind, verfügen auch nur 45 % der Kommunen⁶ über eine solche Kultur- und Bildungseinrichtung. Und das obwohl die rund 10.000 Einrichtungen deutschlandweit jährlich 218 Millionen Besucher zählen und 200.000 Arbeitsplätze stellen. Von über 9.000 öffentlichen Bibliotheken haben rund 4.400 einen kommunalen Träger und nur 3.200 davon werden hauptamtlich geführt. In Anbetracht der Herausforderungen des Digitalen Wandels oder des lebenslangen Lernens können gerade diese Einrichtungen eine wichtige Vernetzungsposition einnehmen.⁷

Regionale Bildungs-Ökosysteme sind vonnöten

Es geht also um Dezentralität, Kooperation und Vernetzung, wo es auch seit einigen Jahren vereinzelte Versuche gibt.

⁴ Werkstattbericht kommunales Bildungsmanagement, November 2011, S. 4.

⁵ Digitale Bildung 2016. Eine Publikation der Fokusgruppe "Intelligente Vernetzung" des Nationalen Digital-Gipfels, S. 4 <https://div-report.de/digitale-bildung-2016/digitale-bildung-und-smart-cities/>.

⁶ <https://bibliotheksport.de/informationen/bibliotheklandschaft/oeffentliche-bibliotheken/>.

⁷ Kaczorowski / Swarat: Smartes Land, S. 99.

Beispielsweise werden in Lippstadt über eine Online-Plattform Kursnachfragen und Kursangebote erstellt und ehrenamtliche Dozenten oder Kursinteressenten gesucht sowie einen Termin für die Kurse ermittelt. Auf die organisatorische und didaktische Kombination von analogem und digitalem Lernen setzt die Digitale Bildungslandschaft Malchin im Nordwesten von Mecklenburg-Vorpommern. Sie soll aus einer virtuellen Lernplattform und realen Lernorten bestehen. Inhalte und benötigte Kompetenzen sollen von Aktivisten, Bürgern, Promotoren, und Institutionen erschlossen, transferiert, angepasst, aufbereitet und weitervermittelt werden. Eine weitere Möglichkeit für Kommunen ist ein ortsbezogenes und unabhängiges Weiterbildungsportal, das Angebot und Nachfrage intelligent verknüpft und Möglichkeiten des Coaching und der Beratung bietet. Regionale Portale gibt es beispielsweise im Allgäu oder in Brandenburg.

Zu einem Bildungsmanagement auf kommunaler Ebene gehört jedoch noch mehr. Neben einem Bildungsmonitoring (beispielsweise: wo fehlen Fachkräfte, was passiert mit Schülerinnen und Schülern nach dem Abschluss, wo liegen die Bedarfe der Bevölkerung?), braucht es zunächst immer eine Analyse der Ist-Situation. Man muss sich also fragen, welche Bildungsanbieter und -angebote vorhanden sind (ja, auch qualitativ). Gibt es Nachfrage überhaupt? Was brauchen die Menschen an Beratung oder Unterstützung vor Ort? Unbestritten ist der Zugang zu vielfältiger und individueller Bildung und Kultur Ausdruck einer lebendigen Gemeinschaft. Sie stiften Identität und Zugehörigkeit und sind somit nicht zuletzt ein wesentlicher Standortfaktor im Wettbewerb um junge Familien und Talente und damit der Zukunftsfähigkeit einer jeden Kommune. Auch wenn wir kein fertiges Konzept für die Gestaltung lebenslangen Lernens in ländlichen Räumen aus der Tasche ziehen können, haben wir aber doch mit der Digitalisierung mächtige Werkzeuge erhalten, zugewandte, positive und individuell zugeschnittene Entwicklungspfade



für die Menschen anzubieten. Auf diese Weise wird einerseits die Persönlichkeitsentwicklung gefördert und andererseits bestenfalls das lebenslange Lernen als gesellschaftliche Ressource im gesamten Ökosystem der Kommune nutzbar gemacht. «

Autor: Gerald Swarat ist Autor und Fachjournalist. Er leitet das Berliner Büro des Fraunhofer Instituts für Experimentelles Software Engineering IESE (Kaiserslautern).

Weiterführende Links:

www.dorfuni.net/

Interview zur Bildungslandschaft Malchin:
<https://www.youtube.com/watch?v=sHpKvcFvdKY>

<https://www.bildung-allgaeu.de/>

<http://www.wdb-suchportal.de/>



Fachkräftesicherung im Landkreis Verden

von Ute Schwetje-Arndt

Der Landkreis Verden will seine Bürgerinnen und Bürger in allen Lebensphasen ihrer Bildungsbiografie begleiten und unterstützen. Durch die systematische Vernetzung aller relevanten (Aus-)Bildungsakteure im Bildungsverbund Schule-Beruf werden bildungspolitische Herausforderungen gemeinsam angegangen. Ziel ist es, die Übergänge zwischen Schule und Beruf durch eine fundierte, vernetzte Berufsorientierung zu verbessern sowie die Anschlussorientierung zu optimieren. Flankierend dazu setzt sich die Fachkräfteoffensive dafür ein, die Fachkräftesituation im Landkreis nachhaltig zu verbessern. Sie macht Jugendlichen konkrete Angebote zum Ausbildungsstart, lädt zum Ausbilderstammtisch ein und unterstützt Unternehmen dabei, ihre Arbeitgeberattraktivität zu erhöhen. Aktuell wird zudem zusammen mit der Transferagentur Niedersachsen ein datenbasiertes Bildungsmanagement zur Entwicklung von Strategien und Handlungsempfehlungen aufgebaut, um eine kreisweite integrierte Bildungsplanung zu etablieren.

Herausforderung Fachkräftesicherung

Der Landkreis Verden gehört zu den wirtschaftsstärksten Kreisen im norddeutschen Raum. Die Wirtschaftsstruktur ist geprägt von kleinen und mittelständischen Unternehmen sowie einer hohen Industriedichte. Gute Lebens- und Arbeitsbedingungen, die Nachbarschaft zu den Großstädten Bremen, Hannover und Hamburg sowie die zentrale Lage in Niedersachsen mit einer guten überregio-

nalen Verkehrsanbindung kennzeichnen die Region. Die gute wirtschaftliche Entwicklung findet ihren Niederschlag in einer relativ geringen Arbeitslosenquote von 4,0%. 2018 lag die durchschnittliche Arbeitslosenquote noch bei 4,3%.

Im Landkreis Verden gibt es zahlreiche mittelständische Unternehmen, die zu den Weltmarktführern zählen – und doch in der Öffentlichkeit relativ unbekannt

sind. Diese „Hidden Champions“ haben einen großen Anteil an der wirtschaftlichen Stabilität der Region – und geraten doch zunehmend durch den Fachkräftemangel unter Druck. Neben den technischen Berufen in den „MINT“-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) sind im Landkreis Verden aber auch das Bauhandwerk sowie viele Berufe im Gesundheits- und Pflegewesen betroffen.

Die Ursachen für Besetzungsprobleme sind vielfältig. Durch den demografischen Wandel und die damit einhergehende Überalterung der Gesellschaft, wird die Zahl der Menschen im arbeitsfähigen Alter weiter kräftig sinken – um gut zehn Prozent bis zum Jahr 2040. Weitere Gründe liegen auch im Landkreis Verden neben den sinkenden Schulabgängerzahlen in einer erhöhten Neigung zu studieren. Letzteres ist für den Landkreis Verden ein besonderes Problem, da vor Ort – zumindest bis zu diesem Wintersemester¹ – nur eine einzige Hochschule ansässig war. Die jungen Studierenden sind damit häufig zur Abwanderung gezwungen und gehen so den hiesigen Unternehmen verloren. Der Landkreis muss daher mit den Möglichkeiten der dualen Ausbildung werben.

Ziele im Bereich der Fachkräftesicherung

Der Landkreis Verden verfolgt im Hinblick auf das Thema Fachkräftesicherung folgende Ziele:

1. Unterstützung eines Bewusstseinswandels durch die Werbung für die duale Ausbildung insbesondere im MINT-Bereich und neuerdings auch im Gesundheits- und Pflegebereich
2. Bekanntmachung von Ausbildungsmöglichkeiten jenseits der Top-10 der Ausbildungsberufe
3. Verringerung der Zahl von Ausbildungsabbrüchen
4. Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und -markenbildung
5. Generierung von passgenauen Bildungsangeboten für Neuzugewanderte

Erfolgreiche Angebote der Fachkräfteoffensive

- „Bau auf MINT – Berufeschnuppern in den Sommerferien“: Seit 2011 können jährlich 30 Schülerinnen und Schüler eine Woche lang in viele verschiedene Unternehmen im Landkreis Verden hineinschnuppern und erste Berufserfahrungen sammeln. Abgerundet wird das Programm durch Team- und Bewerbungstrainings. Seit Sommer 2019 wird dieses erfolgreiche Programm unter dem Label „Total Sozial“ nun auch auf „Gesundheits-, Sozial- und Pflegeberufe“ übertragen. Die Fachkräfteoffensive trägt in diesem Rahmen auch die Kosten für einen „Erste-Hilfe-Kurs“.
- Ausbildungsplatzbörse der Berufsbildenden Schulen Verden – Fachkräfteoffensive des Landkreises Verden als langjähriger Kooperationspartner: Auch in 2020 werden sich die Schülerinnen und Schüler, Eltern und die weiteren interessierten Besucher im Gespräch mit Unternehmensvertretern wieder an mehr als 80 Ständen über zahlreiche Berufe und Unternehmen aus dem Landkreis Verden informieren können. Das Bildungsbüro und die Fachkräfteoffensive werden zudem wieder das Ausbildungs- und Praktikumsportal www.ausbildung-verden.de präsentieren.
- „Azubi-Speed-Dating“: Organisiert durch die IHK Stade, die Arbeitsagentur Nienburg-Verden und die Fachkräfteoffensive Landkreis Verden lernen sich Arbeitgeber und potentielle Lehrlinge im 10-Minuten-Rhythmus kennen.
- „Azubi-Knigge-Workshop“: Ein Trainerteam aus professionellen Berufscoaches und bereits erfahrenen Auszubildenden vermittelt den künftigen Auszubildenden, worauf es beim Ausbildungsstart ankommt und welche Fehler es zu vermeiden gilt. Organisiert und durchgeführt wird das Projekt in Kooperation mit der IHK Stade und der Kreishandwerkerschaft.
- „Ausbilderstammtisch“: regelmäßige Austauschtreffen von Ausbildungsvertretern bieten ungezwungenen Austausch und neue Impulse
- FAME - Fachkräftesicherung Attraktiver Mittelstand Elbe-Weser: Durch das ESF-geförderte Gemeinschaftsprojekt verschiedener kommunaler Partner und ansässiger Kammern werden kleine und mittelständische Unternehmen dabei unterstützt, sich als gute Ausbildungsbetriebe und attraktive Arbeitgeber für Fachkräfte aufzustellen. Das Angebot der Beratungsstelle im Elbe-Weser-Raum umfasst unter anderem Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität und Qualität der Ausbildung sowie zur zielgruppengerechten Personalrekrutierung und Außendarstellung. Informationsveranstaltungen und Workshops für Mittelständler zu Fragen der Arbeitgeberattraktivität runden das Angebot ab.

¹ Zum Wintersemester wurde eine Außenstelle der Leibniz Fachhochschule in Achim gegründet.

Koordination und Abstimmung

Im Fachdienst Wirtschaftsförderung hat sich in den letzten zehn Jahren eine eigene Abteilung EU-Förderung und Beschäftigung entwickelt, um sich des Themas Fachkräftesicherung anzunehmen und die genannten Ziele gemeinsam mit den Kooperationspartnern zu erreichen.

Zielgruppen, Branchen und Fachkräftethemen geweitet.

Der Bildungsverbund Schule-Beruf

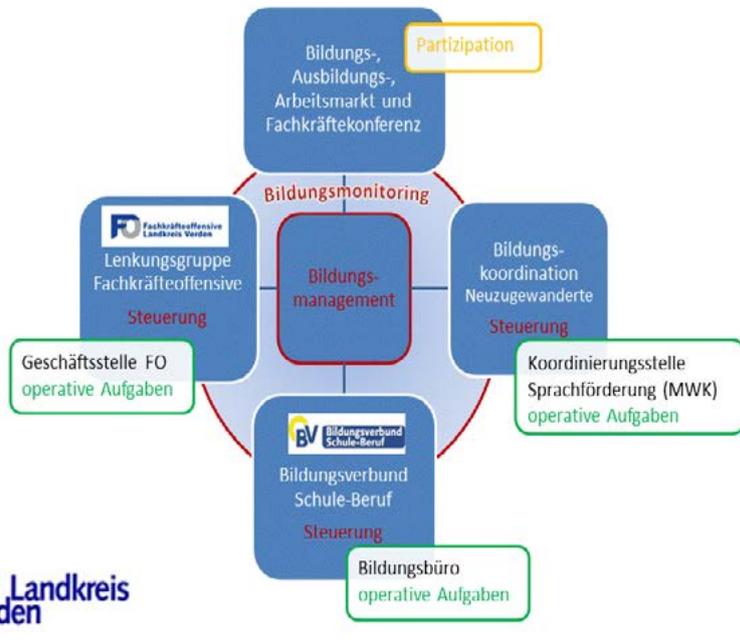
Im Juli 2011 wurde zudem – auf Initiative der SEK I-Schulen und der Kommunen – der Bildungsverbund Schule-Beruf gegründet. Für die operativen Tätigkeiten

Schnittstelle zwischen Fachdiensten der Kreisverwaltung, Schulen, Kommunen, Wirtschaft und weiteren Institutionen bildet. 2013 wechselte die Zuständigkeit für das Bildungsbüro ebenfalls in die Wirtschaftsförderung.

Als konkrete Produkte des Bildungsbüros sind zu nennen:

- der „Berufsbildungsplaner“ für die schulische Berufsorientierung,
- das „regionales Praktikums- und Ausbildungsportal“, in dem sich derzeit über 750 Unternehmen eingetragen haben, um als Ausbildungsbetrieb für die Schülerinnen und Schüler sichtbar zu werden sowie
- das Angebot an die Oberschulen beim Wettbewerb „Fit für MINT-Berufe“ teilzunehmen.
- Das Team des Bildungsbüros dokumentiert darüber hinaus fortlaufend die vielfältigen schulischen und außerschulischen Bildungs- und Beratungsangebote im Landkreis Verden zur Veröffentlichung im Newsletter der Wirtschaftsförderung sowie im Internet, um die Transparenz und die koordinierte Vernetzung der regionalen Akteure zu erhöhen.
- Einmal im Jahr findet darüber hinaus eine Bildungs-, Ausbildungs-, Arbeitsmarkt- und Fachkräftekonferenz als partizipatives Element zu wechselnden Themenschwerpunkten statt.

Kooperationsvereinbarungen bilden die Grundlage für die Vernetzung der einzelnen Akteure und das Gelingen der gemeinsamen Bemühungen sowohl der Fachkräfteoffensive als auch des



Aufbau einer regionalen Bildungslandschaft als vernetztes Gesamtsystem (Quelle: Landkreis Verden)

Im August 2010 wurde zunächst die Fachkräfteoffensive als ESF-Modellprojekt betriebliche Ausbildung ins Leben gerufen und eine Lenkungsgruppe – bestehend aus den Vertretern der Kammern, Unternehmensverbänden, Vertretern der Agentur für Arbeit und des Kommunalen Jobcenters (ALV), Fachdiensten Jugend und Soziales und Wirtschaftsförderung – eingerichtet. Ging es anfangs darum, das bestehende Ausbildungsnetzwerk organisatorisch und qualitativ weiterzuentwickeln, so hat sich der Fokus mittlerweile auf weitere

wurde das Bildungsbüro zunächst im Fachdienst Schule und Kultur installiert. Der Verbund hat sich zum Ziel gesetzt, durch eine systematische Vernetzung aller Bildungseinrichtungen eine Bildungsinfrastruktur zu schaffen, um die Lern- und Lebenschancen für Kinder und Jugendliche im Landkreis zu verbessern, das Bildungsniveau zu steigern und die Übergänge zwischen Schule und Beruf durch eine gelungene Anschlussorientierung zu optimieren. Die Arbeit des Bildungsverbundes Schule-Beruf wird vom Bildungsbüro koordiniert, das die

Bildungsverbundes Schule-Beruf. Ausgehend von bereits etablierten, allerdings unterschiedlichen Konzepten der Berufsorientierung an den Schulen und den Angeboten des Landkreises wurden schrittweise weitere vereinheitlichende, gemeinsam vereinbarte und verantwortete Strukturen aufgebaut, wie z.B. auch eine Jugendberufsagentur.

Als besonders förderlich erweist sich auch ein fachdienstübergreifender kollegialer Austausch zum Thema Fachkräftesicherung, um Synergieeffekte innerhalb der Kreisverwaltung zu nutzen. An diesem Austausch sind die Fachdienste Wirtschaftsförderung, Jugend und Familie, die Kreisvolkshochschule und das kommunale Jobcenter (ALV) beteiligt. Durch eine transparente Kommunikation wird unnötiger Arbeitsaufwand vermieden und durch eine multiperspektivische Herangehensweise wird versucht, den Bedürfnissen und der Zielerreichung aller gerecht zu werden.

Bildungs- und Fachkräftemonitoring

Alle zwei Jahre wird das „Regionale Fachkräftemonitoring“ durchgeführt. Hierunter verbergen sich eine branchenübergreifende Unternehmensbefragung sowie die Befragung aller Abschlussklassen im Landkreis Verden. Die Unternehmensbefragung zeigt auf, wie die KMU die Ausbildungs- und Fachkräftesituation aktuell und zukünftig einschätzen, welche Bedarfe und Qualifikationsanforderungen bestehen und welche Instrumente in der Weiterbildung und bei der Personalakquise genutzt werden. Seitens der Wirtschaftsförderung werden daraus gezielte Maßnahmen und Beratungsangebote abgeleitet. Die Schülerbefragung fragt einerseits nach den Berufs-

wünschen und zeigt andererseits, wie gut sich die Schülerinnen und Schüler über den regionalen Ausbildungsmarkt informiert fühlen, welche Informationswege genutzt werden, um eine gezielte Berufswahl treffen zu können, und wie sie die Ausbildungs- und Berufschancen in der Region für sich einschätzen. Die Ergebnisse beider Erhebungen werden abgeglichen, den strategischen Gremien vorgestellt, diskutiert und daraus Handlungsempfehlungen abgeleitet.

Außerdem dienen die Daten der Untermauerung des datenbasierten Bildungsmanagements und -monitorings, welches seit 2016 aufgebaut wird – mit dem Ziel Bildung innerhalb der kommunalen Verwaltung als Querschnittsaufgabe wahrzunehmen und zu organisieren. Im Rahmen des Projektes werden bis August 2021 die Strukturen innerhalb der Kreisverwaltung so verändert, dass diese geeignet sind, ressortübergreifend eine systematische strategische Bildungsplanung und zielgruppenorientierte Angebotssteuerung zu ermöglichen. Vorgesehen ist dabei die systematische Zusammenführung, Beobachtung und Analyse der schon vorhandenen bildungsrelevanten Daten und Prozesse. Das Monitoring soll verstetigt werden und sich zu einem Dienstleistungsinstrument für die einzelnen Fachdienste entwickeln. Bereits jetzt liefert es Zahlen, Daten und Fakten für Beschlussempfehlungen und Mitteilungen der Kreisgremien. Dadurch können Ressourcen noch effektiver und bedarfsgerechter eingesetzt werden. Das Bildungsmonitoring wird künftig auch die Wirkung und die Erträge anhand von definierten Indikatoren in den Blick nehmen.

Schatzsuche statt Defizitfahndung

Der größte Mehrwert von Fachkräfteoffensive und Bildungsverbund besteht darin, dass tatsächlich die Entscheidungsträger von Schulen, Gemeinden und weiteren Institutionen, die mit der Berufsfindung junger Menschen befasst sind, an einen Tisch kommen mit der Bereitschaft voneinander zu lernen, einander zu unterstützen und gemeinsam neue Projekte anzugehen.

Durch das neu aufgebaute datenbasierte Bildungsmanagement und Bildungsmonitoring hat sich die Qualität der gemeinsamen Arbeit nochmals verbessert. Zuvor isolierte Projekte als auch kreisinterne Abläufe, die im weitesten Sinne mit Bildung und Fachkräftesicherung zu tun haben, werden nun zusammengedacht und weiterentwickelt. Das Bildungsmanagement wird wie selbstverständlich beteiligt und regelmäßig informiert. Andererseits werden Bildungsmanagement und Bildungsmonitoring für Analysen und Einordnungen in den Gesamtprozess der Bildungslandschaft beauftragt und konsultiert. «

Autorin: Ute Schwetje-Arndt ist beim Landkreis Verden im Fachdienst Wirtschaftsförderung für EU-Förderung, Fachkräfteoffensive und das Bildungsbüro zuständig.



„Gönn dir Campus“

Kooperation am Campus für lebenslanges Lernen

von Ulrike Baumheier

2018 suchte die Oberschule im niedersächsischen Osterholz-Scharmbeck einen Slogan, der möglichst treffend das Selbstverständnis der Schule wiedergibt. Unter vielen Vorschlägen entschied sich das Kollegium schließlich mehrheitlich für den Slogan: „Gönn Dir Campus!“. Was steckt dahinter?

Mit dem Campus für lebenslanges Lernen ist im 30.000 Einwohnerinnen und Einwohnern großen Osterholz-Scharmbeck zwischen 2010 und 2015 ein ambitioniertes neues Bildungszentrum entstanden: Oberschule und Gymnasium, Bibliothek und Volkshochschule haben auf einem rund 4 ha großen innenstadtnahen Ge-

lände eine neue Heimat gefunden und möchten gemeinsam mit weiteren Partnern einen Lern- und Begegnungsort für alle Generationen und alle sozialen Gruppen schaffen. Ziel ist es, durch eine neue Oberschule mit einem innovativen pädagogischen Konzept und die bessere Verzahnung von Schulen und anderen



Der Campusplatz – © Stadt Osterholz-Scharmbeck, Sonja K. Sancken

Einrichtungen und Initiativen die Teilhabe und Bildungschancen für Kinder, Jugendliche und Erwachsene zu verbessern. Seit dem Herbst 2014 koordiniere ich als Campusmanagerin die Zusammenarbeit der Einrichtungen am Campus.

Die Initiative für die Campuserwicklung von der Stadtspitze aus. Ausgangspunkt war das Integrierte Stadtentwicklungskonzept von 2007. Um für die Herausforderungen des demografischen Wandels und einer immer bunteren Bevölkerung gerüstet zu sein, wurde als zentrales Ziel die Steigerung der Attraktivität als Bildungsstandort festgeschrieben. Dazu gehört, dass die Bildungsangebote für alle Bevölkerungsgruppen passend sind und die Bildungschancen auch für sozial benachteiligte Kinder und

Jugendliche verbessert werden.

In diesem Bereich bestand ein offensichtlicher Handlungsbedarf: Die Hauptschule als „Restschule“ hatte immer weniger Anmeldungen und zu viele Jugendliche brachen die Schule ab oder erreichten nur einen schlechten Abschluss. Besonders betroffen waren davon Kinder und Jugendliche aus den beiden örtlichen „Soziale Stadt“-Gebieten.

Bereits 2005 war ein hoher Sanierungsbedarf bei der örtlichen Realschule festgestellt worden. Statt hohe Summen in den Erhalt des Status Quo zu investieren, nutzte die Stadt als Schulträger die Chance, die räumlichen Voraussetzungen für die Umsetzung neuer Bildungsmodelle zu schaffen.

Ein Lernort für alle

Kern des Campus ist die neue Oberschule „Lernhaus im Campus“, die aus dem Zusammenschluss von Real- und

Hauptschule entstanden ist. Im Mittelpunkt des neuen Schulkonzepts stehen selbständiges und kooperatives Lernen und eine neue Lehrer-Schüler-Beziehung. Voraussetzung dafür ist eine neue Raumgestaltung: Ein großer Teil des Lernens findet in jahrgangsbezogenen „Lernlandschaften“ statt, in denen alle Schülerinnen und Schüler sowie die Lehrkräfte ihren eigenen Arbeitsplatz haben. Das gegenüberliegende „Medienhaus im Campus“ enthält die Mensa für die Oberschule und das benachbarte Gymnasium und bündelt die Angebote der Bibliothek und weiterer Medieneinrichtungen. Schließlich wurde ein stehengebliebener Gebäudetrakt der alten Realschule zum „Bildungshaus im Campus“ umgebaut. Das Bildungshaus kombiniert das Weiterbildungsangebot der Volkshochschule mit niedrigschwelligen Beratungs- und Begegnungsangeboten.

Viele Räume werden multifunktional genutzt: So ist die Mensa gleichzeitig Schulaula und Veranstaltungsraum. »

Verschiedene Seminarräume stehen für Bildungsveranstaltungen unterschiedlicher Träger zur Verfügung. Da sich die Bibliothek in direkter Nachbarschaft der Oberschule befindet, konnte hier auf eine sonst übliche Schulbibliothek verzichtet werden.

Die Zusammenarbeit trägt Früchte

Die regelmäßige Zusammenarbeit von Schulen und außerschulischen Einrichtungen trägt dazu bei, dass auch Schülerinnen und Schüler, die in der Schule Probleme haben oder eher ruhig sind, besondere Begabungen zeigen und entwickeln können und auch von ihren Lehrkräften anders wahrgenommen werden. So führt die Oberschule regelmäßig ein anspruchsvolles Tanzprojekt mit renommierten Bremer Tanzchoreographen durch. In fünf Tagen wird mit einem Jahrgang eine Tanzaufführung zu einem aktuellen Thema – 2019 zum Thema Kinderrechte – entwickelt. Die Ergebnisse sind bemerkenswert.

Ein anderes Projekt, bei dem Jugendliche zeigen konnten, was in ihnen steckt, war eine Ausstellung zum Tagebuch von Anne Frank, die Oberschule und Gymnasium gemeinsam mit der Bibliothek und der örtlichen Kirchengemeinde durchgeführt haben. Schülerinnen und Schüler der Oberschule und des Gymnasiums wurden vom Berliner Anne Frank-Zentrum zu ehrenamtlichen Ausstellungsbegleiterinnen und -begleitern ausgebildet und führten mit großem Engagement Schulklassen und andere Gruppen durch die Ausstellung. Es war faszinierend zu sehen, wie aufmerksam und konzentriert auch große Schülergruppen jeweils fast zwei Stunden lang mit ihren nur wenig älteren Peer Guides arbeiteten.

Lernlandschaft in der Oberschule – © Heidelberg Cement AG Steffen Fuchs (oben)

Wunschbaumzweig beim Sommerfest auf dem Campusplatz – © Stadt Osterholz-Scharmbeck Sonja K. Sancken (unten)



Wie fruchtbar die Zusammenarbeit am Campus sein kann, hat sich bei der Einbindung von Flüchtlingen gezeigt. Viele Kinder aus Flüchtlingsfamilien sind Schülerinnen und Schüler der Oberschule, während ihre Eltern Deutsch- und Integrationskurse in der benachbarten Volkshochschule besuchen. Die VHS kooperiert mit der Schule beim Angebot von Sprachlernklassen. Im Rahmen des ESF-Projekt LINES haben Ehrenamtliche und Flüchtlinge gemeinsam mit der VHS und einem Mitarbeiter der auch auf dem Campus vertretenen Niedersächsischen Landesmedienanstalt eine interaktive Stadtrallye per Smartphone entwickelt.

Die Chancen für solche gelingenden Kooperationsprojekte können durch gezielte Weiterqualifizierungen für Pädagoginnen und Pädagogen sowie ihre Partner in der Kommune deutlich erhöht werden. Aus diesem Grund werden im Rahmen der öffentlichen Veranstaltungsreihe „Campus inklusiv“ Bildungsexpertinnen und -experten eingeladen und gute Praxisbeispiele vorgestellt. Ergänzt werden diese Angebote durch die Veranstaltungsreihe „Campus innovativ“ mit überregional interessanten Fachtagen z.B. zu den Themen Schulentwicklung und pädagogische Architektur.

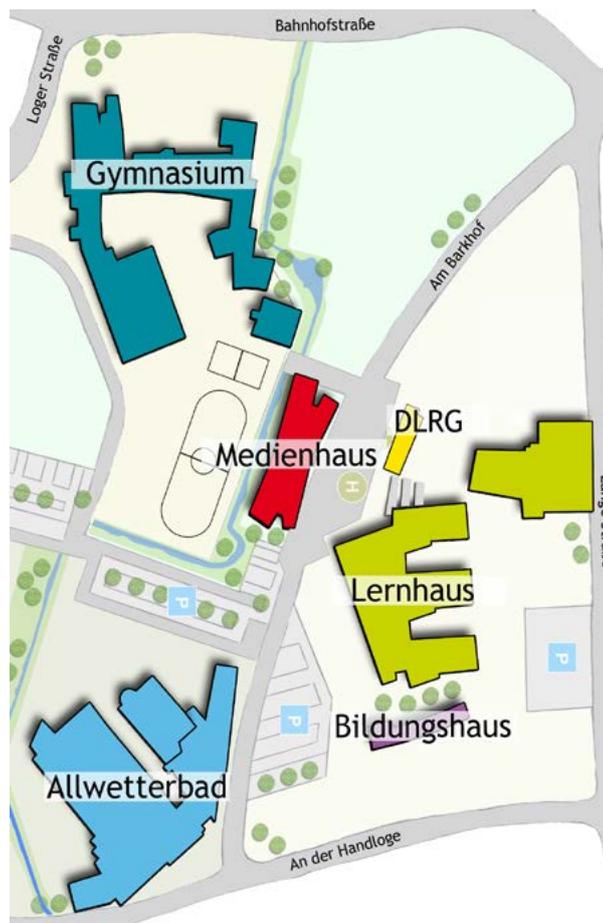
Kooperation ist kein Selbstläufer

Unsere Erfahrungen zeigen allerdings, dass Kooperation auch bei räumlicher Nähe kein Selbstläufer ist. Gemeinsame Planung und Abstimmung kostet Zeit. Schulen und ihre Partner sind aber schon stark belastet mit ihrem Alltagsgeschäft. Auch die multifunktionale Nutzung von Räumen auf dem Campus kann zu Konflikten führen. Eine wichtige Gelingensbedingung für die Zusammenarbeit einer

breiten Vielfalt von Einrichtungen sind deshalb verlässliche Kooperationsstrukturen zwischen den beteiligten Einrichtungen und Professionen. Aus diesem Grund wurde bereits das inhaltliche Konzept für den Campus unter Einbindung der zukünftigen Nutzerinnen und Nutzer entwickelt. Inzwischen treffen sich die Einrichtungsleitungen zweimal jährlich zu Campusversammlungen. Ergänzend finden Hausrunden und thematische Arbeitsgruppen und Fachveranstaltungen für das weitere Campusnetzwerk statt.

„Gönn Dir Campus!“ – der Slogan der Oberschule zeigt, dass die Zusammenarbeit am Campus Osterholz-Scharmbeck bei allen Herausforderungen Spaß macht und nach vier Jahren bereits erste Früchte getragen hat. Um allen Kindern, allen Erwachsenen gute Bildungschancen zu bieten, braucht es neben guten Päd-

goginnen und Pädagogen sowie einer guten Pädagogik auch eine Vernetzung möglichst vieler am Prozess des lebenslangen Lernens beteiligter Einrichtungen. Eine besondere Rolle kommt dabei den Kommunen als Schulträger zu: Ein neues, aktives Trägerverständnis trägt dazu bei, dass anstehende Schul- und Neubauten für die zukunftsorientierte Gestaltung von Bildung im Gemeinwesen genutzt werden können. «



Campusplan – © Stadt Osterholz-Scharmbeck

Autorin: Ulrike Baumheier ist Campusmanagerin am Campus Osterholz-Scharmbeck.

Literatur: Angela Million, Thomas Coelen, Anna Juliane Heinrich, Christine Loth, Ivanka Somborski: Gebaute Bildungslandschaften. Verflechtung zwischen Pädagogik und Stadtplanung. Berlin 2017.

Sozialraumorientierte Bildungsberichterstattung im Lahn-Dill-Kreis

von Nicole Brinkmann

„Ich weiß doch, wer bei uns wohnt und die anderen Bürgermeister wissen das für ihre Kommunen auch. Ich sehe kein Problem, die Daten für jede Stadt oder Gemeinde zu veröffentlichen.“ So drückte Frank Inderthal, der Bürgermeister der Stadt Solms, in seiner Funktion als Vorsitzender der Bürgermeisterkreisversammlung im Lahn-Dill-Kreis, während eines Gesprächs mit dem Dezernenten für Schulverwaltung Heinz Schreiber und dem Team der „Bildungslandschaft Lahn-Dill“ seine Unterstützung für ein sozialraumorientiertes Bildungsmonitoring im Lahn-Dill-Kreis aus. Die Zustimmung der Bürgermeisterinnen und Bürgermeister war das letzte Puzzleteil für den Start der sozialraumorientierten Bildungsberichterstattung im Jahr 2017.

Im Lahn-Dill-Kreis besteht die Vision, allen Menschen im Landkreis abgestimmte und aufeinander aufbauende Bildungsangebote zur Verfügung zu stellen und gleichwertige Chancen auf Entwicklung und Teilhabe zu ermöglichen. Das soll durch verbesserte Abstimmung, Steuerung und Transparenz in der regionalen Bildungszusammenarbeit erreicht werden. Hierfür braucht es neben einer entschlossenen Verantwortungsgemeinschaft auch eine entsprechende Datenauswertung, die bis in die Städte und Gemeinden hineinreicht. Denn viele Bildungsprozesse finden vor Ort statt oder zeigen dort ihre Auswirkungen. Bildung bekommt da ein Gesicht, wo Menschen leben: in den Städten und Gemeinden.

Unterstützung für den sozialräumlichen Ansatz

Um die „Bildungslandschaft Lahn-Dill“ erfahrbar und wirkungsvoll zu verankern, rückte das Bildungsbüro den sozialräumlichen Ansatz in den Fokus. Ziel der sozialraumorientierten Bildungsberichterstattung im Lahn-Dill-Kreis ist es, die Bildungssituation in den 23 Städten und Gemeinden zu analysieren. Es sollen Stärken, aber auch Defizite aufgespürt werden und zwar auf einer Ebene, in der die Verantwortlichkeiten klar und die Handlungsebenen greifbar sind. Die sozialraumorientierte Bildungsberichterstattung ist damit nicht nur eine wertvolle Unterstützung für die kommunale Steuerung und Planung von Bildungsaktivitäten vor Ort, sondern im Zeitverlauf auch ein kontinuierliches Beobachtungsinstrument für die Städte, Gemeinden und Bildungspartner im Kreis.

Basis der Bildungsberichterstattung sind die strategischen und operativen Bildungsziele des Lahn-Dill-Kreises. Diese wurden bereits 2015 definiert und bis 2017 inhaltlich durch Expertengruppen konkretisiert. Im Zuge der Antragstellung für das Förderprogramm „Bildung integriert“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wurden alle Ziele durch verschiedene Gremien sowie abschließend durch den Kreistag beschlossen. Diese politische Zustimmung schaffte eine inhaltliche Einigkeit über Parteigrenzen hinweg bis hin zu den Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern der kreisangehörigen Kommunen. Im Zuge des Verlängerungsantrages des Projektes wurde diese Unterstützung nochmals bekräftigt.

Städte und Gemeinden als Partner

Im Sinne einer kommunalen Verantwortungsgemeinschaft ist die Stadt- bzw. Gemeindeverwaltung ein wichtiger Partner für lebensumspannende Bildung vor Ort. Die gute Vernetzung mit vielen regionalen Akteuren ermöglicht es ihr, erforderliche Veränderungsprozesse zu initiieren und die Bildungssituation für die Bürgerinnen und Bürger mitzugestalten.

Zur Vertiefung und Etablierung der Bildungsberichterstattung in den Kommunen stellte das Bildungsbüro die Ergebnisse des ersten Bildungsberichts in einer Bürgermeisterkreisversammlung vor. Ergänzend erhielten die Bürgermeisterinnen und Bürgermeister eine Zusammenfassung



Bildungsforum im Lahn-Dill-Kreis – © Lahn-Dill-Kreis

des Bildungsberichts exklusiv für ihre Stadt bzw. Gemeinde. Kernstück der Zusammenarbeit ist allerdings die Präsentation der kommunalen Bildungsergebnisse in verschiedenen politischen Ausschüssen vor Ort. Hierfür bereiteten die Mitarbeiterinnen des Bildungsbüros neben den Ergebnissen aus dem Bildungsbericht für die einzelne Kommune noch weitere Zahlen, Daten und Fakten, wie z.B. die Darstellung konkreter Bildungsangebote vor Ort, Informationen aus der Schulentwicklungsplanung und der Sozialdatenbank des Kreises sowie Detailauswertungen, z.B. zur Nutzung des Bildungs- und Teilhabepakets, in den verschiedenen Altersgruppen auf und präsentierten sie in den Ausschüssen. Zum Abschluss der Präsentationen gaben sie auf der Grundlage der Datenanalyse konkrete Handlungsempfehlungen und diskutierten diese mit den Mitgliedern der Gremien. Bisher fanden diese Impulsveranstaltungen in 17 von 23 Gemeinden statt.

Von Daten zu Vorhaben

Es zeigt sich, dass die Kommunen bereit sind, an dem Thema „Bildung“ aktiv mitzuwirken. Entscheidend für den Erfolg ist, dass konkrete Vorhaben vorgeschlagen werden. Denn allgemeine Handlungsempfehlungen schaffen es nicht ohne Weiteres in den Praxistransfer. Ein Beispiel zur Veranschaulichung: im Bildungsbericht wurden die Städte und Gemeinden benannt, in denen derzeit kein Angebot der Lahn-Dill-Akademie (Volkshochschule des Lahn-Dill-Kreises) angeboten wird. In Absprache mit der Lahn-Dill-Akademie

wurde in den örtlichen Präsentationsterminen der betroffenen Kommunen empfohlen, Weiterbildungsangebote der Lahn-Dill-Akademie als wohnortnahes Lernangebot wieder im Ort zu etablieren. Parallel hat die Leitung der Lahn-Dill-Akademie persönlich Kontakt zu den betroffenen Bürgermeisterinnen aufgenommen und Vereinbarungen getroffen, um spezifische und nur für den Ort konzipierte Weiterbildungsformate anzubieten. Die Bürgermeister haben das Angebot gut angenommen und die Lahn-Dill-Akademie dabei unterstützt in Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern zu kommen, um deren Weiterbildungswünsche zu erfragen. Gleichzeitig hat sich die Lahn-Dill-Akademie intern das Ziel gesetzt, in 2020 wieder in allen kreisangehörigen Kommunen Seminare und Kurse anzubieten. Ein zweites Vorhaben betrifft die Kooperation im Ganztage: Im Bildungsbericht wurde dargestellt, mit wie vielen Kooperationspartnern die Schulen in einer Kommune im Rahmen des Ganztages zusammenarbeiten. Ausgehend von dieser Analyse hat sich eine Arbeitsgruppe gegründet, die eine bessere Zusammenarbeit schulischer und außerschulischer Akteure bewirken möchte. Hierzu wurde ein Konzept erarbeitet, das an zwei Schulen modellhaft erprobt werden soll – unter Mitwirkung der Gemeinde- bzw. Stadtverwaltung. Es soll herausgefunden werden, welche Bedingungen erfüllt sein müssen, damit möglichst viele verschiedene Vereine Angebote an Schulen durchführen können und wie es gelingen kann, dass die Kinder und Jugendlichen in einem Verein außerhalb der Schule aktiv werden. Des Weiteren soll getestet werden, wie eine »



Bildungsbericht Lahn-Dill-Kreis – © Lahn-Dill-Kreis

offene Kinder- und Jugendarbeit im Kontext Schule stattfinden kann. Die Bürgermeister haben an diesem Vorhaben mehrere Interessen. Zum einen möchten sie ihre Vereine vor Ort unterstützen und am Leben erhalten. Zum anderen möchten sie im Kontext von Vereinbarkeit von Beruf und Familie den Ausbau des Ganztagsangebotes unterstützen. Nicht zuletzt liegt ihnen viel daran, Kinder und Jugendliche in ihrem Ort stärker zu verwurzeln, um eine Abwanderung im weiteren Lebensweg zu vermeiden. Insbesondere in ländlichen Regionen mit demographischen Herausforderungen ist dies eine nicht unerhebliche Aufgabe.

Mutmaßungen durch Daten ablösen

Die sozialraumorientierte Bildungsberichterstattung ist die Grundlage für konkrete Verbesserungen vor Ort, die ohne die konkreten Zahlen auf Ebene der Städte und Gemeinden nicht hätten angestoßen werden können. Auch strategisch hilft der tiefe Blick in die Kommunen, um beispielsweise neue Angebote, wie z.B. neue Familienzentren, zu etablieren. Durch die kleinräumige Kenntnislage kann relativ genau gesagt werden, in welcher Stadt oder Gemeinde ein bestimmtes Angebot am dringendsten gebraucht wird. Mutmaßungen wurden durch belastbares Datenmaterial abgelöst. Politik und Verwaltung werden dabei unterstützt, Entscheidungen auf einer transparenten und objektiven Basis zu treffen.

Ausblick

Aufgrund der ersten erfolgreichen Schritte haben sich weitere Notwendigkeiten gezeigt, die in den nächsten eineinhalb Jahren im Rahmen des kommunalen Bildungsmanagements angegangen werden müssen. Neben der wichtigen praktischen Arbeit vor Ort, braucht es ein gemeinsames Verständnis, was unter einer kommunalen Verantwortungsgemeinschaft denn eigentlich zu verstehen ist und es braucht eventuell eine Vereinbarung zur interkommunalen Zusammenarbeit oder zumindest eine Kooperationsvereinbarung zur Sicherstellung einer nachhaltigen Zusammenarbeit im Rahmen der Bildungslandschaft Lahn-Dill.

Des Weiteren soll das datenbasierte kommunale Bildungsmanagement sich so weiterentwickeln, dass es vor Ort als Entscheidungs- und Steuerungsgrundlage genutzt werden kann. Hierfür müssen die Kennzahlen zum einen zeitnaher zur Verfügung stehen und zum anderen noch stärker mit Sozialdaten und soziodemographischen Daten kombiniert werden.

Autorin: Nicole Brinkmann ist Bildungsmanagerin des Lahn-Dill-Kreises und leitet dort das Projekt „Bildung integriert“.

«

Verstehen und Verstanden werden – Interkulturelle Kompetenz im Arbeitsalltag

von Ortrud Krickau



Die Integration von geflüchteten Menschen in Deutschland ist eine Querschnittsaufgabe, die das Engagement vieler Akteure benötigt. Städtische und ländliche Räume sind hierbei auf vielfältige Unterstützung durch Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft angewiesen.

2017 hat die Robert-Bosch-Stiftung das Programm „Land.Zuhause.Zukunft“¹ aufgelegt, das Landkreise auch in dieser Hinsicht unterstützen sollte. Der Landkreis Goslar, der von 2015 bis 2018 hohe Flüchtlingszuweisungszahlen verzeichnete, konnte mit Hilfe der Stiftung die Grundlagen für ein Integrationskonzept legen und dieses in ersten Integrationsleitlinien festschreiben. Die im Rahmen des Programms erfolgte Evaluierung über Situation, Stand und Perspektive des Landkreises hinsichtlich seiner soziokulturellen Möglichkeiten und Bedingungen machte deutlich, dass sich die gesellschaftliche Haltung und Akzeptanz gegenüber Geflüchteten sehr positiv darstellte. Der Landkreis war im Grunde gut aufgestellt, die Herausforderungen

der Integration geflüchteter Menschen zu meistern. Da Geflüchtete als Potenziale für den Ausgleich negativer Entwicklungen des demographischen Wandels betrachtet wurden, gelangten sie relativ schnell in Ausbildung, Arbeit und Qualifizierung. Gleichzeitig scheiterten Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse ebenso schnell aufgrund bestehender Sprachdefizite, Krankheit und Traumatisierung. Aufenthaltsrechtliche Regelungen und der formale Aufwand für Unternehmen führten zudem dazu, dass die anfänglich positive Einstellung zur Beschäftigung von Geflüchteten massive Dämpfer erlitt.

Deutlich wurde aber auch ein weiterer Grund: fehlende interkulturelle Kompetenz bei den Geflüchteten und in den Betrieben.

Interkulturelles Coaching und Mentoring

Hier setzt nun ein im Rahmen des Stiftungsprogramms finanziertes Modellprojekt an, dass von der Bildungsgenossenschaft Südniedersachsen eG² in »



Das Wissen über unterschiedliche kulturelle Werte und Normen sensibilisiert zudem für Entstehungsprozesse kultureller Missverständnisse und dient als Grundlage für Lösungsansätze bei sich entwickelnden oder bestehenden Problemen.



¹ <https://www.bosch-stiftung.de/de/projekt/landzuhausezukunft>.

² <https://www.bildungsgenossenschaft.de/>.

Land.Zuhause.Zukunft

Mit dem Programm „Land.Zuhause.Zukunft – Integration und Teilhabe von Neuzuwanderern in ländlichen Räumen“ unterstützt die Robert Bosch Stiftung Landkreise mit ihren vielfältigen Akteuren dabei, innovative und nach vorne gerichtete Ansätze für die Integration und Teilhabe von Neuzuwanderern in ländlichen Räumen zu entwickeln. Auch Wissensaustausch bei regelmäßigen Vernetzungstreffen sowie die Entwicklung von Handlungsempfehlungen für Politik und Praxis sind Teil des Programms.

enger Anbindung an das IvAF-Projekt FairBleib Südniedersachsen-Harz umgesetzt wird. Die Bildungsgenossenschaft Südniedersachsen eG, Trägerin diverser Integrationsprojekte, ist in diesem Projekt in der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und Asylbewerbern auch im Landkreis Goslar tätig.

„Income - Interkulturelles Coaching und Mentoring in Arbeit, Ausbildung, Selbständigkeit“ gründet auf der einfachen, naheliegenden Erkenntnis, dass gegenseitiges interkulturelles Verständnis zum besseren Verstehen und Kennenlernen beiträgt. Das gilt auch für den Arbeitsalltag. Das Wissen über unterschiedliche kulturelle Werte und Normen sensibilisiert zudem für Entstehungsprozesse kultureller Missverständnisse und dient als Grundlage für Lösungsansätze bei sich entwickelnden oder bestehenden Problemen.

Obwohl die allermeisten Geflüchteten an Maßnahmen und Kursen teilnehmen, in denen ihnen Einblicke in das hiesige soziokulturelle System vermittelt werden, wissen sie nicht, was im Arbeitsalltag in Deutschland auf sie zukommt und welche Notwendigkeiten und Anpassungen von ihnen erwartet werden. In ihren Herkunftsländern ist die „Arbeitswelt“ anders organisiert und gewichtet, als es in der hiesigen Gesellschaft der Fall ist. Das bezieht sich z.B. auf Zeitmanagement, Hierarchie, Respekt, Kleidungsfragen, Taburegeln, religiöse Vorschriften oder geschlechtsspezifische Bedingungen.

Das Projekt Income versucht deshalb, Geflüchtete an solche Themen heranzuführen. Durch den Vergleich ihrer eigenen kulturimmanenten Werte und Normen mit hiesigen Voraussetzungen gelangen

sie zu einem besseren Verständnis. Dies geschieht mit Hilfe erfahrener interkultureller Trainer*innen, Kulturdolmetscher*innen sowie mit der Unterstützung von religiösen resp. kulturellen Lehrer*innen aus den Kulturräumen der Teilnehmenden. Im Rahmen des Projekts fanden mehrere Trainingstermine mit insgesamt 15 Geflüchteten statt, die Teilnehmer*innen eines berufsbezogenen B1- Deutschsprachkurses waren und die über einen Berufsabschluss aus ihrem Herkunftsland verfügten. Es konnte davon ausgegangen werden, dass sie sowohl sprachlich als auch aufgrund ihrer Motivation möglichst bald in den Arbeitsalltag einmünden und Offenheit für dieses ergänzende Angebot zeigen würden. Anfänglich erwies es sich als schwierig, ihnen das Konzept ‚Interkulturelles Training‘ nahezubringen, weil es für sie nicht unmittelbar mit der Arbeitsaufnahme verknüpft wurde. Hinzu kam, dass die Umsetzung der Trainings nicht ihren Lernkonzepten entsprach, so dass hier zunächst das „Lernen gelernt“ werden musste. Nachdem diese Hürde überwunden werden konnte, wurden die Schwerpunkte nach den Wünschen der Teilnehmenden gelegt: Bildungssysteme im Vergleich, Berufsbilder und spezifische Anforderungen, Hierarchien, Verhältnis zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in, Teamarbeit, interkulturelle Unterschiede und Missverständnisse, Umgang mit religiösen Vorschriften.

Die Anbindung des Modellprojekts an FairBleib Südniedersachsen-Harz mit seinem ganzheitlichen Ansatz in der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und Asylbewerbern in Bezug auf ihre nachhaltigen perspektivischen Entwicklungen führte insgesamt zu einem guten Ergebnis. Die Teilnehmenden konnten

Einblicke in die Realitäten des hiesigen Arbeitsalltages gewinnen. Dies scheint zu mehr Sicherheit und Selbstbewusstsein im Umgang mit dem zukünftigen Arbeitsleben zu führen. Deutlich wird auch, dass Vorstellungen über bestimmte Berufsfelder revidiert werden und realistischere Einschätzungen über den eigenen bereits vorhandenen Bildungs- und Ausbildungsstand entstehen. Dies ist eine wichtige Vorbedingung, um in bestimmten Berufsfeldern erfolgreich sein zu können.

Diversity Management

Damit die Arbeitsmarkintegration von Geflüchteten gelingen kann, stehen auch Betriebe vor Herausforderungen. Sie sehen sich vielen formalrechtlichen Fragen gegenüber, die sich im Spannungsfeld von Ausländergesetzgebung und Beschäftigungsverordnung bewegen. Auch sie sind möglicherweise mit dem Ausgleich von Sprachdefiziten ihrer neuen Mitarbeiter*innen konfrontiert. Sie müssen sich zudem der Frage nach dem „kulturellem Gepäck“ der Arbeitnehmer*innen stellen, das unter Umständen zu Schwierigkeiten im Arbeitsalltag führen kann.

Diversity Management als wichtiges Thema und gleichzeitig als Herausforderung ist deshalb auch klein- und mittelständischen Betrieben bewusst und wird nicht zuletzt im Rahmen der Fachkräftegewinnung als zentral für die zukünftige Entwicklung gesehen. Das heißt, auch Betriebe müssen lernen und benötigen hierbei Unterstützung, so dass keine den Betriebsablauf störenden Probleme entstehen.

Grundsätzlich ist bei den Betrieben das Interesse an interkulturellen Trainings



hoch, es muss allerdings in die Arbeitsabläufe passen. Das gestaltet sich bei klein- und mittelständischen Betrieben nicht einfach. Es erscheint deshalb sinnvoll, eher allgemeinere Veranstaltungen anzubieten, bei denen auf konkrete Probleme eingegangen werden kann.

Ausblick

Die Beschäftigung mit dem Thema interkulturelle Verständigung und gegenseitiges Verstehen ist nach einem Jahr Modellprojekt nicht abgeschlossen. Es haben sich deutliche Aspekte ergeben, die unter wesentlich differenzierteren Fragestellungen vertieft werden sollten, wie z.B. geschlechtsspezifische Unterschiede beim Erlernen interkultureller Kompetenzen, Bildungsaффinität und -stand der Teilnehmenden sowie nachhaltige Implementierung interkultureller Kompetenzen in Betrieben. «



Verstehen und Verstanden werden braucht Zeit, Geduld und Offenheit.



Autorin: Ortrud Krickau ist für den Landkreis Goslar in der Bildungsgenossenschaft Südniedersachsen eG für das Projekt Fair-bleib Südniedersachsen-Harz zuständig.

FAKTENCHECK

BILDUNG IM LÄNDLICHEN RAUM

Ländliche Räume stehen vor zunehmend anspruchsvollen Herausforderungen im Bildungsbereich. Abwanderung, Fachkräftemangel, Schulschließungen und lange Schulwege sind nur einige Stichwörter. Gegenüber Städten scheinen ländliche Gebiete oft im Nachteil zu sein. Doch wie sieht es wirklich aus hinsichtlich Bevölkerungsschwund und Fachkräftemangel? Welche Auswirkungen hat das auf die Bildungsbeteiligung der Menschen? Und was bedeuten lange Schulwege für jungen Menschen? Der Faktencheck gibt eine kleine Orientierungshilfe.

Demografie



Der Anteil der Bevölkerung im schulpflichtigen Alter nahm von 2011 bis 2016 in allen Kreisen in Rheinland-Pfalz ab. In ländlichen Kreisen gab es eine Abnahme von bis zu 14%.



Beim Fachkräftemangel gibt es deutliche Unterschiede zwischen Stadt und Land. Erwarten in kreisfreien Großstädten 54% der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften, sind es in Landkreisen sogar 70% der KMU.



Quelle: KfW Research 2019.

In Ballungsräumen gab es hingegen einen Anstieg zwischen 4,7% in Trier und 6,1% in Mainz.



Quelle: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz 2018.

Junge Menschen zwischen 18 und 25 Jahren wandern aus ländlichen Gebieten in die Städte.



27,1 von 1000 jungen Menschen dieser Altersgruppe verließen im Jahr 2017 den ländlichen Raum.

10,7 Bildungszuwanderer kamen im städtischen Raum auf 1000 Menschen zwischen 18 und 25 Jahren.

Quelle: BBSR 2019.

Quellen: Leifels, Arne: [Weniger Fachkräfteprobleme in Großstädten – mehr Pendler und Zugezogene](#), KfW Research, Volkswirtschaft Kompakt, Nr. 181, 20. Juli 2019. // Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung: [INKAR 2019](#). // Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz: [Statistische Analysen](#), No 47, 2018.

Bildungsbeteiligung

29,2% der Schulabgänger im ländlichen Raum haben eine Hochschulzugangsberechtigung.



37,3% sind es in Städten.

Quelle: BBSR 2019.

11,8% beträgt die Teilnahmequote an Bildung und Weiterbildung unter den 18-64-Jährigen in ländlichen Gebieten.



18,7% sind es in Städten.

Quelle: Eurostat 2020.



der 18-64-Jährigen haben in ländlichen Gebieten einen tertiären Bildungsabschluss.



In Städten liegt der Anteil dieser Personengruppe bei fast



Quelle: Eurostat 2020.

50% der 65- bis 69-Jährigen in ländlichen Gebieten gehen informellen Lernaktivitäten nach.

38% der Befragten dieser Altersgruppen sind es in Großstädten.



Quelle: Adult Education Survey 2016.

Bildungsorte



Um **11 %** ging die Zahl der Grundschulen in strukturschwachen Landkreisen zwischen 2006 und 2016 zurück.



5,4 Minuten beträgt die Fahrzeit zur nächstgelegenen Grundschule in ländlich geprägten Gebieten wie dem Eifelkreis Bitburg-Prüm oder dem Landkreis Birkenfeld.

Quellen: Bildung in Deutschland 2018.

Je länger der Schulweg, desto häufiger haben Schülerinnen und Schüler Konzentrationsprobleme.

<10 min

22,9 %

Länge des Schulwegs

Schüler*innen mit Konzentrationschwäche

45 min

43,1 %

Quelle: Forschungszentrum Demografischer Wandel 2017.

Themendossier Bildung im ländlichen Raum

JUGENDLICHE IM LÄNDLICHEN RAUM

Jugendliche sind direkt vom demographischen Wandel in ländlichen Gebieten betroffen: Weite Wege zur Schule, mangelnde Busanbindung und rare Freizeitangebote. Zwei Studien des Deutschen Jugendinstituts und des Thünen Instituts haben Perspektiven der Jugend im ländlichen Raum untersucht und zeigen auf, was passieren muss, damit Jugendliche in der Region bleiben (https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2016/Bericht_Final_JIB.pdf und https://literatur.thuenen.de/digbib_extern/dn052561.pdf).

DIGITALE STRATEGIEN FÜR REGIONEN

70% der Bevölkerung Deutschlands leben außerhalb von Großstädten. Beim Breitbandausbau hänge ländliche Regionen allerdings hinterher. Bereits 2015 hat die Initiative „Smart Country“ Antworten auf die Frage gesucht, was im ländlichen Raum möglich ist, wenn ausreichende Internet-Konnektivität gegeben ist (https://gerald-swarat.de/wp-content/uploads/2018/07/SmartCountry_Hintergrundbericht.pdf).

TRANSPARENTER BILDUNGSLANDSCHAFT

Die Leitstelle Lebenslanges Lernen des Saarpfalz-Kreises hat ein online-basiertes Bildungs- und Beratungsportal erstellt: die Lernwelt-Saarpfalz (<https://www.transferagentur-rheinland-pfalz-saarland.de/Lernwelt-Saarpfalz/>).

MODELLE AUS DEM BILDUNGSMANAGEMENT

Kommunales Bildungsmanagement kann dazu beitragen, gemeinsam mit anderen Akteuren der Bildungslandschaft Lösungen für die Herausforderungen ländlicher Regionen im Bildungsbereich zu entwickeln. Die siebte Ausgabe des Magazins der Transferagentur Mitteldeutschland stellt solche Lösungen vor (<https://www.transferagentur-mitteldeutschland.de/materialien/transmit-magazin/>).

Mit dem Regionalreport Bildung unterstützt der Landkreis Osnabrück Gemeinden mit kleinräumigen Bildungs- und Sozialdaten (<https://www.transferagentur-rheinland-pfalz-saarland.de/regionalreport/>).

Der JugendService Mecklenburgische Seeplatte, ein Zusammenschluss aus Landkreis, Agentur für Arbeit, Jobcenter und Staatlichem Schulamt, unterstützt alle Jugendlichen zwischen 15 und 25 Jahren auf dem Weg in den Beruf (<https://www.transferagentur-rheinland-pfalz-saarland.de/JugendServiceMSE/>).



3 ½ Fragen an...

... Julia Schmitt

Bildungsbüro – Monitoring und Management

Landkreis Trier-Saarburg

Woran arbeiten Sie gerade?

Ich arbeite aktuell auf zwei Ebenen – der strukturellen und der inhaltlichen. Strukturell liegt der Fokus auf der Erarbeitung von Kooperationen mit dem Bildungsmanagement der Stadt Trier mit der Vision einer gemeinsamen Bildungsregion. Eine große und recht komplexe Herausforderung ist dabei die (Weiter-)Entwicklung des Monitorings, da es in Trier eine seit zehn Jahren gewachsene Struktur gibt, die es zu übertragen und zu erweitern gilt. Innerhalb der eigenen Verwaltung steht an, das Bildungsbüro als Unterstützer und Dienstleister für die vielen Fachbereiche zu etablieren, die das Thema Bildung im Querschnitt bearbeiten.

Inhaltlich dreht sich viel um das Thema Digitalisierung: eine im Herbst durchgeführte Befragung aller Schulen im Kreis zum Stand der digitalen Bildung wurde gerade in allen Verbandsgemeinden und Gremien vorgestellt. Damit es ein abgestimmtes Vorgehen und eine Standardisierung im DigitalPakt Schule geben kann, bietet das Bildungsbüro Austauschformate für die Schulträger an. Die Bildungskette im Blick organisiere ich für den Bereich der frühkindlichen Bildungsarbeit zwei Veranstaltungen mit Hospitationen zum sinnvollen Umgang mit modernen Medien in der KiTa. Der Austausch am Übergang KiTa-Schule wird dann wiederum in vier regionalen Foren zur Digitalen Bildung zwischen den Akteuren ermöglicht.

Sie waren vorher Bildungs Koordinatorin und sind dann ins Bildungsmanagement gewechselt. Was haben Sie aus Ihrer alten Stelle für die neue Position mitgenommen?

Für die aktuelle Arbeit hat sich die Offenheit und Unterstützung der Kollegen aus der Bildungscoordination im Kennenlernen der Arbeitsweise und Abläufe in einer Kommunalverwaltung als wichtige Grundlage herausgestellt. Projektarbeit und Verwaltungsarbeit zusammenzubringen geht ein Stück weit leichter, wenn man die Herangehensweise des jeweils anderen kennt. In der Bildungscoordination hätte ich gerne stärker datenbasiert gearbeitet, dies ist nun gerade durch die Doppelrolle von Management und Monitoring gut möglich.



Da ich genau weiß, wo das Querschnittsthema Bildungscoordination ansetzt, ist die projektübergreifende Zusammenarbeit mit unserer Bildungs Koordinatorin Yvonne Mahler sehr gut umsetzbar.

Was war bisher Ihre größte Herausforderung?

Stellt man sich als neue Kollegin vor und sagt, man arbeitet im Bildungsmonitoring, habe ich das nicht als Türöffner erlebt. Man weckt häufig erst einmal Befürchtungen: Werde ich jetzt kontrolliert? Geben Zahlen jetzt vor, was zu tun ist? Ist meine Statistik nicht mehr gut genug? Was ist eigentlich ein Dashboard? Tatsächlich ist der Kreis derer überschaubar, die Statistiken und Zahlen spannend finden. Und Daten sind auch nicht mit Informationen gleichzusetzen. Mit meiner Arbeit besteht vielmehr die Chance, spannenden Fragestellungen auf den Grund zu gehen, gestützt durch verständlich aufbereitete und valide Daten.

Im Arbeitsalltag nicht immer sichtbar aber stets präsent ist die Belastung durch endliche Projektlaufzeiten – sowohl was die persönliche Zukunftsperspektive wie auch die inhaltlich erforderliche langfristige und kontinuierliche Arbeit im Bildungsmanagement und -monitoring betrifft.

Was macht bei der Arbeit am meisten Spaß?

Mich stimmt froh, wenn ich sehen kann, dass der Mehrwert der geleisteten Arbeit im Bildungsbüro für die Arbeit des Gegenübers erkannt wird.

... Linda Blessing und Janine Göthling

Bildungskoordinatorinnen für Neuzugewanderte im Landkreis Mainz-Bingen

Woran arbeiten Sie gerade?

Göthling: Wenn es um Bildungs- und Sprachkursangebote für Neuzugewanderte geht, sind Zuständigkeiten auf unterschiedliche Behörden und Institutionen verteilt. Zu unübersichtlich sind oftmals die Zugangswege, zu differenziert die Zugangsvoraussetzungen. Ohne weitere Hilfe finden sich die meisten Betroffenen nicht zurecht.

Blessing: Unser wesentlicher Arbeitsschwerpunkt, neben dem Netzwerkaufbau und dessen Pflege, bleibt daher die Schaffung von Transparenz hinsichtlich der Bildungsangebote für Menschen mit Migrationshintergrund. Daneben ist die intensive Zusammenarbeit mit den zahlreichen Bildungsakteuren, um bedarfsgerechte Projekte zu initiieren und auf den Weg zu bringen, ein bedeutender Arbeitsinhalt.

Göthling: Im Besonderen haben sich drei Themenschwerpunkte herauskristallisiert, denen wir uns verstärkt widmen. In den Bereichen Übergang Schule-Beruf bzw. berufliche Bildung, Bildungsangebote für zugewanderte Frauen sowie Elternbildung besteht, trotz des breiten bereits bestehenden Spektrums an Angeboten im Landkreis Mainz-Bingen, Handlungsbedarf, Lücken in der Bildungskette zu schließen bzw. Strukturen zu erweitern.

Blessing: Vor diesem Hintergrund haben wir im vergangenen Jahr ein äußerst erfolgreiches Format in Kooperation mit der Handwerkskammer Rheinhessen angestoßen, das auch in diesem Jahr weitergeführt und für weitere Zielgruppen angeboten werden soll. Im Rahmen einer Jobtour wurden junge Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund mit dem Bus zu verschiedenen Unternehmen im Landkreis Mainz-Bingen geführt. Die Unternehmen hatten sodann die Möglichkeit, sich und ihr Ausbildungs- oder Praktikumsportfolio vorzustellen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer hingegen konnten direkt mit Personalverantwortlichen in Kontakt treten und sich ein Bild von Ausbildungsinhalten machen.

Sie sind nun auch Teil des neu gegründeten Bildungsbüros. Wie hat sich Ihre Arbeit dadurch verändert?

Blessing: Eine große Veränderung in unserem Arbeitsalltag besteht darin, dass wir sichtbarer geworden sind innerhalb der Verwaltung! Wenn wir mit vier Personen für eine Sache kämpfen und versuchen, ein Thema in der Verwaltung zu etablieren, sowie Querschnitte herzustellen und abteilungsübergreifend zusammenzuarbeiten, so ist dies eindeutig effektiver als zuvor. Das Thema Bildung hat einen größeren Stellenwert bekommen.

Göthling: Ein Bildungsbüro, das mit vier Personen besetzt ist, bringt viele neue Ressourcen mit sich. Es fließen verschiedene berufliche Hintergründe und Erfahrungen mit ein, die sich gut ergänzen, sowohl persönlich als auch fachlich.

Auf welche Erfolge sind Sie besonders stolz?

Göthling: Uns ist es gelungen, einen Frauensprachkurs mit Kinderbetreuung an drei Standorten im Landkreis zu etablieren. Auf diese Leistung sind wir ganz besonders stolz.

Blessing: Um gewährleisten zu können, dass geflüchtete Frauen in der Bildungskette nicht verloren gehen und vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen werden, war und ist es eine der dringendsten Aufgaben für uns, die spezifischen Herausforderungen von Migrantinnen zu analysieren und bedarfsgerechte Bildungsangebote zu entwickeln und mit den dazugehörigen Kooperationspartnern auf den Weg zu bringen.

Göthling: Das Angebot von Kinderbetreuung, die parallel zu Sprachkursen stattfindet oder die Einführung spezifischer Elternbildungsangebote für Frauen sind Beispiele für pragmatische Ansätze, die wir mit den Bildungsträgern intensiv diskutiert haben.

Blessing: Unser Ziel ist es, eine Kombination aus kurz- und langfristig ausgerichteten Maßnahmen anzubieten, um das Risiko zu verringern, dass Frauen mit Migrationshintergrund ihre



Janine Göthling und Linda Blessing – © Bildungsbüro Mainz-Bingen

hohe Bildungs- und Arbeitsmotivation verlieren und in schlechteren Beschäftigungsverhältnissen verbleiben.

Was wünschen Sie sich für Ihren Arbeitsbereich für die Zukunft?

Blessing: In Bezug auf die Zahl von Neuzugewanderten im Landkreis Mainz-Bingen werden zukünftig und langfristig enorme Herausforderungen zu bewältigen sein, da weitere Zuwanderung die Gesellschaft vor große organisatorische Aufgaben stellt.

Göthling: Hierzu möchten wir als Bildungskordinatorinnen auch weiterhin einen Beitrag leisten, um die bestehende Willkommenskultur sowie das breite Spektrum an Bildungsangeboten im Landkreis weiter auszubauen und die bedarfsorientierte Begleitung von Neuzugewanderten auf ihrem Bildungsweg nachhaltig zu gewährleisten.

«



Wenn Bildung den Takt vorgibt – ein neuer Fahrplan für den Kreis Schmalkalden-Meiningen

Wer sich auf dem Land bilden möchte, muss längere Wege in Kauf nehmen als in der Stadt. Das betrifft nicht nur die Fahrten zur Schule und Ausbildung, auch non-formale Bildungsangebote liegen für die Wenigsten um die Ecke. Der Thüringer Landkreis Schmalkalden-Meiningen möchte seine Bildungsangebote allen im Kreis lebenden Menschen zugänglich machen. Dabei setzen die Verantwortlichen auf den ÖPNV und einen neuen integralen Taktfahrplan, der in einem partizipativen Prozess durch den Kreistag auf den Weg gebracht wurde. Manfred Heurich, Vorsitzender des Ausschusses für Bildung, Kultur und Sport, berichtet im Interview über die Hintergründe.

Herr Heurich, warum müssen Bildung und ÖPNV zusammengedacht werden?

Heurich: Viele Jugendliche und junge Erwachsene verlassen unseren ländlich geprägten Kreis für eine Ausbildung oder ein Studium. Später, wenn die Familienplanung in den Blick gerät, orientieren

sich die Menschen neben dem Arbeitsplatzangebot vor allem an der Verfügbarkeit attraktiver Bildungsmöglichkeiten und einer guten Verkehrsanbindung an die Grund-, Mittel- und Oberzentren. Wenn wir diese und andere Personen im Landkreis halten wollen, müssen wir unsere Bildungslandschaft kontinuier-

lich verbessern und dafür sorgen, dass die vorhandenen Möglichkeiten auch genutzt werden können.

Die über 200 Millionen Euro, die der Kreis seit 1996 in die Bildungseinrichtungen investiert hat, spiegeln sich heute in einer vielfältigen und modernen Bildungsland-

Verkehrssicherheitstraining Grundschule mit MBB –
© Landratsamt Schmalkalden

schaft wider. Die Angebote konzentrieren sich jedoch vorrangig auf die größeren Städte Schmalkalden, Meiningen und Zella-Mehlis. Sie sind zwar relativ zentral über den Landkreis verteilt, können aber in der Regel nur von den Personen genutzt werden, die in der Nähe der Städte wohnen. Menschen in abgelegenen Orten und kleineren Dörfern ohne Zuganbindung sind auf einen eigenen PKW angewiesen oder müssen lange Fahrzeiten und mehrmaliges Umsteigen zwischen Bus und Bahn in Kauf nehmen.

Auch vor diesem Hintergrund haben wir uns in der vergangenen Legislaturperiode (2014-2019) das Ziel gesetzt, die Erreichbarkeit von Bildungsangeboten zu verbessern. Die Modernisierung des ÖPNV stand deshalb im Kreistag und dem Ausschuss für Bildung, Kultur und Sport permanent auf der Agenda.

Was haben Sie auf den Weg gebracht?

Heurich: Der Nahverkehrsplan 2017-2021 wurde am 15.12.2016 im Kreistag beschlossen und die stufenweise Umsetzung ab Sommer 2018 begonnen. Im Kern besteht er aus einem Integralen Taktfahrplan (ITF) und zentralen Verknüpfungspunkten innerhalb und außerhalb des Landkreises. Die einzelnen Linien werden nicht mehr separat voneinander geplant, sondern aufeinander abgestimmt im Sinne eines flächendeckenden Netzes mit gut ineinandergreifenden Anschlüssen. Der öffentliche Personennahverkehr soll damit nutzerfreundlicher werden und Zielgruppen ansprechen, die bisher nur wenig oder gar nicht mit Bus und Bahn gefahren sind.

Die größte Nutzergruppe des ÖPNV sind die Schülerinnen und Schüler. Sie sind

vor dem Hintergrund der Diskussion um Schulstandorte und der Abwanderung junger Familien besonders zu berücksichtigen. Deshalb haben wir unser Hauptaugenmerk auf die Integration des Schülerverkehrs in die neue Verkehrsplanung gelegt. Hierzu gehörte auch, die Schulen von Anfang an in unsere Planung einzubinden, da an einigen Standorten die Zeiten für Schulbeginn und -ende leicht verschoben werden mussten.

Weil wir alle Entscheidungen des Ausschusses auf der Basis von Sachkompetenz treffen wollten, haben wir in neun Kreisbereisungen alle Bildungseinrichtungen des Landkreises aufgesucht. Wir besuchten alle Schulen und Internate, aber auch Sternwarte, Verkehrserziehungsgärten, Volkshochschulen und weitere Einrichtungen der formalen und non-formalen Bildung. Vor Ort kamen wir dann mit Schulleitungen, Hausmeistern oder Elternvertretungen ins Gespräch, die uns ihre Anregungen und Vorbehalte schilderten.

Welche Vorteile hat das partizipative Vorgehen?

Heurich: Neben den Bedenken, die uns vor Ort geschildert wurden, erreichten uns viele Briefe und Anfragen. So machte sich z. B. die Elternvertretung einer Regelschule Sorgen über einen erheblich verspäteten Unterrichtsbeginn. In einer vom Ausschuss für Bildung, Kultur und Sport einberufenen Sondersitzung mit Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern des Einzugsbereiches, Elternvertretern, der Schulleitung, Fachbereichs- und Fachleiter sowie Verwaltungsmitarbeiter haben wir in einem großen Gesprächsforum letztlich eine für alle Seiten befriedigende Lösung gefunden.

Diese Art der Kommunikation, bei der Betroffene spüren, ihr Anliegen wird mit Ernsthaftigkeit gehört, verstanden und geprüft, ist in der heutigen Zeit der zunehmenden Polarisierung von großer Bedeutung. Dadurch werden Entscheidungen für die Beteiligten nachvollziehbarer. Zudem helfen uns konstruktive Kritik und Hinweise, getroffene Entscheidungen zu hinterfragen und gegebenenfalls zu korrigieren. Natürlich bedeutet ein solches Vorgehen auch einen höheren Abstimmungsbedarf und damit auch eine Mehrbelastung für die Verwaltung und die beteiligten Verkehrsunternehmen. Mit Blick auf die breite Akzeptanz in der Bevölkerung hat sich der Aufwand aber gelohnt.

Wie geht es weiter?

Heurich: Bildungsangebote und ÖPNV befinden sich in einem ständigen Wandel und sind deshalb kontinuierlich aufeinander abzustimmen. Der Landkreis verfolgt weiterhin den eingeschlagenen Weg auf Augenhöhe. In regelmäßigen Abständen stimmen wir uns deshalb mit den beteiligten Akteuren der Bildungsträger, Verkehrsunternehmen und Schulen ab.

Dabei haben wir die Belange der Bildungsträger ebenso im Blick wie die verkehrlichen Aspekte des Landkreises. «

Abdruck mit freundlicher Genehmigung der Transferagentur Mitteldeutschland (TransMit). Das Interview führte Denis Thürer (TransMit)

Ein Generationenvertrag für bessere Bildungschancen

von Andrea Oosterdyk

LERNFÖRDERUNG MIT CHANCENWERK IM LANDKREIS NEUWIED

Bildung hat eine Schlüsselfunktion für die Integration von Neuzugewanderten in unsere Gesellschaft. Durch die hohe Zuwanderung von Geflüchteten im Jahr 2015 ergaben sich viele Bedarfslagen, die nicht ad hoc gedeckt werden konnten. Es standen zu wenige Kita-Plätze zur Verfügung und die Sprachförderung an den Schulen musste aufgebaut bzw. ausgebaut werden. Das Sprachkursangebot war quantitativ nicht ausreichend und zu wenig ausdifferenziert.

In der ersten Sitzung des neu eingerichteten Arbeitskreises Bildungskoordination des Landkreises Neuwied wurde im Frühjahr 2017 ein Unterstützungsbedarf innerhalb der Schulen formuliert, Schülerinnen und Schüler mit Sprachförderbedarf eine zusätzliche Lernförderung zukommen zu lassen. Eine Lernförderung – etwa durch Hausaufgabenbetreuung oder gezielte Sprachförderung durch Lehrkräfte und/oder auch durch ältere Schülerinnen und Schüler – wird an vielen Schulen gerade auch mit Ganztagsbetreuung selbst organisiert. Andere Schulen können dies jedoch aufgrund fehlender Ressourcen nicht leisten. Auf Empfehlung der Transferagentur Rheinland-Pfalz – Saarland nahm der Bildungskordinator des Landkreises Kontakt zum Verein Chancenwerk e.V. auf, der mit seiner Lernförderung Kinder und Jugendliche in ihrer schulischen und persönlichen Entwicklung unterstützt. Chancenwerk ist im 15. Jahr seines Beste-

hens an circa 90 Schulen in 37 Städten tätig. Ursprünglich gestartet, um Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund zu helfen, begleitet Chancenwerk inzwischen fast 4000 Schülerinnen und Schüler mit und ohne Migrationshintergrund. Kern der Lernförderung von Chancenwerk ist die Lernkaskade, die auf dem Prinzip Geben & Nehmen beruht: Jugendliche unterstützen eine Gruppe von Kindern bei ihren schulischen Aufgaben. Dafür erhalten die Jugendlichen selbst kostenfreie Lernhilfe durch Studierende in einem Fach ihrer Wahl, zumeist ist dies Mathematik oder auch eine Fremdsprache. Auf ihre neue Rolle werden die Schülerinnen und Schüler sowie die Studierenden professionell vorbereitet und fortlaufend begleitet. Getauscht werden Zeit und Wissen. Das System ist so aufgebaut, dass es für alle Schülerinnen und Schüler zugänglich ist, deren Familien sie aus finanziellen, zeitlichen oder sprachlichen Gründen beim Lernen nicht unterstützen können. Finanziert wird die Lernförderung überwiegend über Stiftungsgelder großer Stiftungen, aber auch über Eltern- und Mitgliedsbeiträge und dem Bildungs- und Teilhabepaket.

Die Bildungskoordination des Landkreises lotete aus, inwieweit ein Lernförderangebot von Chancenwerk an Schulen mit einem hohen Anteil von Kindern und Jugendlichen mit Sprachförderbedarf implementiert werden könne und stellte

den Kontakt zur Heinrich-Heine Realschule plus her. Schulleiter Mike Klüber stand dem Konzept von Chancenwerk von Anfang an sehr aufgeschlossen gegenüber. Mit finanzieller Unterstützung der Globus Stiftung wurde in der Folge die Lernförderung an der Realschule plus aufgebaut. Auch in der Stadt Koblenz sowie bei der IGS Pellenz in Plaidt wurde Chancenwerk nahezu zeitgleich tätig. An der Heinrich-Heine-Realschule plus in Neuwied profitieren aktuell 19 ältere und 24 jüngere Schülerinnen und Schüler von der Lernkaskade. Eine für die Region zuständige pädagogische Koordinatorin kümmert sich um die Umsetzung des Chancenwerk-Konzepts vor Ort, verantwortet die Kooperation mit den Schulen und begleitet die Arbeit der Übungsleiterinnen und Übungsleiter.

Zur Sicherstellung der Qualität seiner Arbeit hat Chancenwerk ein Evaluierungssystem etabliert, das Zufriedenheit und Wirkung misst. Bundesweit durchgeführte Befragungen zeigen, dass bis zu zwei Drittel der befragten Kinder und Jugendlichen angeben, dass sich ihre schulischen Leistungen durch Chancenwerk verbessert haben.

In Neuwied, Koblenz und Plaidt profitieren die Schülerinnen und Schüler auch von dem neuen Chancenwerk-Programm cosinus. cosinus ist die digitale Erweiterung der Lernkaskade. Es besteht aus eigens entwickelten Basiskompe-

tenztests zu grundlegenden Themen. In Verbindung mit einer eigens entwickelten IT-Plattform werden für jedes Kind passgenaue Übungsaufgaben zusammengestellt, mit Hilfe derer jedes Kind in der Lernförderung an seinen Basiskompetenzen arbeiten kann. Auch in größeren Gruppen wird die individuelle Unterstützung möglich, jedes Kind kann sich im eigenen Tempo weiterentwickeln. So wird eine weitere Qualitätsverbesserung der Lernförderung erreicht. cosinus erhebt nicht nur den Kenntnisstand der Schüler*innen und stellt Lernmaterial zur Verfügung. Es wird auch mehr und mehr das zentrale Element der Lernförderung, welches die lehrplanunabhängige Individualisierung der Lernförderung zentral vorantreibt. Die Schüler*innen können ihre Fortschritte mit eigenen Augen sehen, Eltern können den Mehrwert der Lernförderung erkennen und die Studierenden die Früchte ihrer Arbeit.

Bislang ist Chancenwerk im Regelfall an weiterführenden Schulen wie Realschulen, Gesamtschulen und Gymnasien tätig. In einem gemeinsamen Evaluationsgespräch zwischen Bildungsdezernent, dem geschäftsführendem Vorsitzenden und Mitgründer von Chancenwerk, dem Schulleiter, der pädagogischen Koordinatorin sowie der Bildungskordinatorin des Kreises entstand die Idee, die Lernförderung mit der benachbarten Grundschule zu verknüpfen oder auszuweiten. So soll benachteiligten Kindern schon frühzeitig eine Unterstützung für ihre schulische, aber auch persönliche Entwicklung gegeben werden. «



© Kreisverwaltung Neuwied

Autorin: Andrea Oosterdyk ist Bildungskordinatorin für Neuzugewanderte im Landkreis Neuwied.

Weiterbildung und Schule – Die VHS Minden als Akteur im Ganzttag

von Marco Düsterwald und Sonja Kruse

Eine moderne Volkshochschule muss sich immer die Frage stellen, wie der bildungspolitische Anspruch des lebenslangen Lernens in Zusammenhang mit dem Anspruch Bildung für alle kombiniert werden kann. Seit vielen Jahren geht die VHS Minden / Bad Oeynhausen den Weg, ihr Angebot auf den Bereich des Ganztages auszuweiten. Dabei haben der klassische Volkshochschulbereich und die Leistungen im Ganztagsbereich auf den ersten Blick herzlich wenig miteinander zu tun. Für NRW gilt im Übrigen der Anspruch, dass Volkshochschulen Einrichtungen der Erwachsenenbildung sind, mit einem im Weiterbildungsgesetz NRW verankertem Mindestalter von 16 Jahren. Auf den zweiten Blick öffnen sich jedoch zwei Perspektiven, die einer näheren Betrachtung lohnen. Über die Trägerschaft an einem Ganzttag in einer Schule erreichen wir die Eltern der Schülerinnen und Schüler. Sie erleben die Volkshochschule als zuverlässige, pädagogisch hoch qualitative Partnerin, die deutlich mehr bietet, als eine Betreuung der Kinder im Ganzttag. Hier ist ein Schlüsselmoment zu sehen, um Angebote zielgruppenspezifisch anbieten zu können. Mehr noch: Hier kann diese Zielgruppe überhaupt erschlossen werden. Die zweite Perspektive betrifft die Kinder selbst: Unsere Mitarbeitenden dort können von den Erfahrungen der gesamten Einrichtung profitieren und werden auch hausintern teilw. mit eigenen Kräften fortgebildet. Umgekehrt profitiert auch der „klassische“ Bereich von Erkenntnissen im Ganzttag, die das Angebot auch bereichern können. Die Kinder erhalten also pädagogische Leistungen gebündelt mit der Erfahrung einer Volkshochschule. Auch hier ist das Ziel, die Volkshochschule als positiven Begriff bei den Kindern zu verankern, denn klar ist: Sie sind die Teilnehmenden von morgen. Die enge Zusammenarbeit mit Elterninitiativen, Sportvereinen und den Schulen ist für uns selbstverständlich. Eine funktionierende Volkshochschule ist in der kommunalen Gesellschaft verankert



Eine funktionierende Volkshochschule ist in der kommunalen Gesellschaft verankert und versteht sich als Teil der Stadtgesellschaft.



und versteht sich als Teil der Stadtgesellschaft. Das gilt es gerade für einen Zweckverband täglich zu verstetigen.

Der Zweckverband der VHS Minden/Bad Oeynhausen hat sich seit Beginn des Offenen Ganztags an Grundschulen in NRW im Jahre 2004 als Träger im Ganzttag seinen Zweckverbandskommunen angeboten. Dies hat dazu geführt, dass die Angebotspalette im Rahmen der Trägerschaft im Ganzttag vielfältig ist. Für die Kommune Porta Westfalica ist die VHS der alleinige Partner im Bereich Ganztagsbetreuung. Das heißt, dass dort die VHS an allen Grundschulstandorten und im Sek 1 Bereich an der Realschule und dem Gymnasium die Betreuung der Schülerinnen und Schüler am schulischen Nachmittag übernommen hat. Darüber hinaus gibt es noch weitere Grund- und Sek 1 Schulen in weiteren Kommunen des Zweckverbands, für die die VHS die Trägerschaft für Ganztagsangebote innehat. Insgesamt gibt es 13 Schulstandorte mit über 160 fest angestellten Mitarbeitenden und zahlreichen Honorarkräften und Praktikant*innen, die für die VHS im Bereich Ganztagsbetreuung tätig sind.

An den Grundschulen werden um die 1.400 Kinder im Offenen Ganzttag betreut. In NRW sieht der Ganzttagserlass eine Betreuung ab Ende der 4. Stunde und bis mindestens 15 Uhr an allen Schultagen und je nach Bedarf in den Ferien vor. Dazu zählt neben dem Angebot eines Mittagessens auch die Betreuung bei den Hausaufgaben bzw. in Lernzeiten sowie ein anregendes und abwechslungsreiches AG- und Förderangebot. Um den unterschiedlichen Bedarfen der Grundschulkinde gerecht zu werden, ist es unbedingt notwendig, die Phasen von Anspannung und Entspannung am Nachmittag zu berücksichtigen. Daher gibt es auch Raum für die Kinder, um sich auszuruhen, zu spielen und zu basteln, oder im Freispiel mit den anderen Kin-



dern die vielfältigen Erfahrungen des Miteinanders zu machen. Dieses Spektrum an Aufgaben und Arbeitsbereichen erfordert eine Fülle an Kompetenzen und fachlichem Know-how. Daher arbeiten in den Ganztagschulen in VHS Trägerschaft multiprofessionelle Teams. Diese werden von der VHS in fachlicher Hinsicht, wie auch in den administrativen und verwaltungsorganisatorischen Angelegenheiten betreut. Darüber hinaus betreibt die VHS mit den kommunalen Verwaltungsabteilungen im Bereich Schule, Kultur und Jugend einen intensiven Austausch über die Angebote im Bereich Ganztag.

Die Verankerung im Bereich Ganztagsbetreuung an Schulen in der Region ist strategisch erfolgreich durch die VHS Minden/Bad Oeynhausen umgesetzt worden. Daraus haben sich mit der Zeit weitere Ziele ergeben. Es ist gelungen an einigen Schulen Bildungspartnerschaften und feste Kooperationen über den Ganztag hinaus zu etablieren. Es konnte zum Beispiel in der Zeit der Zuwanderungswelle durch geflüchtete Menschen in 2016 auf die großen integrativen Herausforderungen re-

agiert werden, indem eigens konzipierte Sprachförderkonzepte im Nachmittagsbereich umgesetzt wurden. Dies gelang nicht zuletzt durch die finanzielle Unterstützung lokaler Stiftungen. Auch ein ergänzendes Fortbildungsprogramm für den Elementarbereich und die Grundschule im Bereich der MINT Bildung hat die VHS aufgegriffen, indem sie erst als Partner und später als koordinierende Institution das Programm vom Haus der kleinen Forscher in der Region etabliert hat. Durch die große Erfahrung der VHS im Bereich Erwachsenenbildung und das vorhandene Netzwerk an Dozenten und kooperierenden Institutionen können bedarfsorientierte Angebote in den Schulen durchgeführt werden.

Gerade in den letzten Jahren haben die Kommunen ihre Anstrengungen im Bereich der Quartierarbeit vertieft. So sind in einigen Kommunen Stellen für Quartiermanager eingerichtet sowie die Schulsozialarbeit personell stark aufgestockt worden. Zusammen mit diesen städtischen Professionen kann die Arbeit des Ganztags und damit der VHS in die Quartiere wirken. »



Die Aufgabe der VHS ist es zukünftig, die Eltern der Schüler noch mehr in den Fokus zu setzen, damit der Auftrag der Erwachsenenbildung seinen klaren Widerhall findet. Ein Projekt, das dieses Ziel zur Zeit schon erfolgreich abbildet, ist die Sprachförderung von Eltern an einem Grundschulstandort mit sehr hohem Migrationsanteil. An der Hohenstaufenschule werden am Vormittag Mütter je nach sprachlichem Niveau gefördert. Es gibt einen Kurs für die Alphabetisierung und einen Kurs für die Verbesserung der Deutschkenntnisse, besonders in Themenfeldern, die mit der Beschulung der Kinder oder Gesundheit zu tun haben. Die Kurse sind sehr niederschwellig angesetzt und auf die Bedürfnisse und Möglichkeiten der Mütter abgestimmt. Die VHS-Dozenten vermitteln die Teilnehmerinnen aber bei Bedarf in entsprechende Sprach- oder Integrationskurse, sofern

das Zeitfenster der Mütter dies zulässt. Weitere Beratungsmöglichkeiten für die Eltern wurden durch die Stadt vor Ort geschaffen. Somit wird die Grundschule mancherorts zum Treffpunkt, an dem Quartierarbeit der Institutionen andocken kann.

Die Grundschule Hohenstaufen ist nicht nur durch die Sprachförderung der Eltern in einer eingetragenen Bildungspartnerschaft mit der VHS Minden/Bad Oeynhausen. Hier finden sich mit der Trägerschaft für die OGS und der Zertifizierung der Schule als Haus der kleinen Forscher gleich mehrere Projekte, die verstetigt wurden. Hilfreich war dabei natürlich der gute Kontakt zu der Schulleitung, der über die Trägerschaft im Bereich Ganztage aufgebaut wurde.

Ein weiterer Schulstandort ist im Bereich der Sekundarstufe 1 und 2 Bildungspartner der VHS. Am Herder Gymnasium Minden finden sich klassische Elemente der Bildungspartnerschaft wie die Teilnahme an bildungspolitischen Vorträgen oder Zertifikatskursen im Bereich Fremdsprache wieder. Angebote im Bereich der Berufsorientierung haben dort in der Vergangenheit auch stattgefunden, konnten aber aufgrund struktureller Vorgaben vom Land NRW nicht dauerhaft umgesetzt werden. Es hatte sich jedoch gezeigt, dass auch im Bereich der Berufsorientierung, dort wo die strukturellen Vorgaben passen, ein bedarfsorientiertes Angebot von der VHS Minden geschaffen werden kann.

Nicht nur im Ganztagsangebot der Volkshochschule zeigt sich dieses Engagement. Wie anfangs beschrieben, sucht sie stetig neue Rollen, um das erworbene Know-How im Sinne einer ganzheitlichen Bildung auszufüllen. Relevant sind dabei Kooperationen vor allem in der politischen Bildung mit Schulen und auch passgenaue Angebote für Firmen. Bei allen Erweiterungen und Veränderungen des Angebotes der Volkshochschule Minden/Bad Oeynhausen sind die vorhandenen Erkenntnisse und Erfahrungen wesentlich. Letztlich passiert dies, damit wir die beste Bildung für Bürgerinnen und Bürger anbieten können und ein selbstverständlicher Teil der jeweiligen Stadtgesellschaft sein können. «

Autoren: Marco Düsterwald ist Direktor der Volkshochschule Minden / Bad Oynhausen. Sonja Kruse leitet dort den Bereich Ganztagschulen.

L-Z

Veranstaltungen 2020

BUNDESWEITE VERANSTALTUNGEN:

Bundeskongress Kommunales Bildungsmanagement 2020
 Bildung.Vernetzt.Zusammen.
 11.-13. Mai 2020, bcc Berlin

TAGUNGEN:

Jahrestagung Kommunales Bildungsmanagement 2020
 September 2020

QUALIFIZIERUNGEN:

Wirksame Bildungskonferenzen planen und durchführen
 31. März 2020, Bel Etage, Palais Walderdorff, Trier

In Räumen denken: Kartendarstellungen im
 Bildungsmonitoring

25. Juni 2020, Seminarraum der Transferagentur, Trier

KOMMUNALFOREN:

„Bildungskoordination für Neuzugewanderte“
 27.-28. April 2020, Erbacher Hof, Mainz

„Bildungsmanagement“

28. Mai 2020, Seminarraum der Transferagentur, Trier

Weitere Qualifizierungen und Veranstaltungsinformationen
 finden Sie auf unserer Webseite:

www.transferagentur-rheinland-pfalz-saarland.de

Die Veranstaltungen der Transferagentur sind kostenfrei.



IMPRESSUM

Kommunales Bildungsmanagement Rheinland-Pfalz – Saarland e.V.

Transferagentur RLP-SL

Domfreihof 1a

54290 Trier

Telefon: 0651 · 46 27 84 · 0

Email: info@transferagentur-rlp-sl.de

Web: www.transferagentur-rheinland-pfalz-saarland.de

Redaktion: Dr. Katja Wolf / Benjamin Koltermann / Kawai Chung / Franziska Ziegelmeier

Die Verantwortung für den Inhalt der einzelnen Beiträge liegt bei den genannten Autorinnen und Autoren.

Gestaltung: Phormat Werbeagentur / Benjamin Koltermann

ISSN (Print) 2367-4466

März 2020

Bildnachweis:

S.01, 03 iStock.com/A-Digit; S.02 Eike Dubois/Phormat; S.03, 04 thinkstock/myowl; S.03, 19, iStock.com/elenabs; S.06 iStock.com/ Adrian Flory; S.07 suze/photocase; S.08 thinkstock/Wavebreakmedia Ltd; S.21 iStock.com/mediaphotos; S.22-23 Icons erstellt von: monkik, geotatah, freepik, Eucalyp, Payungkead, smas-hicons, Kiranshastry, von www.flaticon.com; S.24 coscaron/photocase; S.25 Julia Schmitt/Bildungsbüro Landkreis Trier-Saarburg S.27 Bildungsbüro Landkreis Mainz-Bingen; S.33 Volkshochschule Minden; S. 34, thinkstock/ Ana Blazic Pavlovic; S.35 Gerhard Kopatz/Transferagentur RLP-SL; S.36 ricok69/Photocase.