

Ausschreibungen

Inhaltsverzeichnis:

0. [Einführung](#)
1. [Projekte zur Grundlagenforschung](#)
2. [Projekte zum Lernen im Prozess der Arbeit](#)
3. [Projekte zum Lernen im sozialen Umfeld](#)
4. [Projekte zum Lernen in Weiterbildungseinrichtungen](#)
5. [Projekte zum Lernen im Netz und mit Multimedia](#)

0. Einführung

Die Bundesministerin für Bildung und Forschung, Edelgard Bulmahn, hat den Plänen für ein neues Forschungs- und Entwicklungsprogramm "Lernkultur Kompetenzentwicklung" zugestimmt. In den Jahren 2001 bis 2007 wird diese Thematik, finanziert durch den Bund und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds, ein Schwerpunkt für weitere intensive Forschungen und Modellvorhaben sein.

Die Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V., Berlin, ist mit der Durchführung des komplexen Programmmanagements beauftragt. Zur Realisierung der umfangreichen Forschungs- und Gestaltungsaufgaben werden für die Gebiete "Grundlagenforschung", "Lernen im Prozess der Arbeit", "Lernen im sozialen Umfeld", "Lernen in Weiterbildungseinrichtungen", "Lernen im Netz und mit Multimedia" Projekte ausgeschrieben.

Die Durchführung der Projekte soll am 1. Oktober 2001 beginnen.

Die Ausschreibungstexte sind im Folgenden veröffentlicht.

Interessenten reichen die Bewerbungsunterlagen unter Angabe der Ausschreibungsnummer bis zum 31. Juli 2001 (Datum des Poststempels) an die Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V., Storkower Straße 158, 10402 Berlin, ein.

1. Projekte zur Grundlagenforschung

Untersuchungen zur Typologie sozialer Kompetenzentwicklungsnetzwerke

Ziel der Maßnahme

Soziale Netzwerke sind Gefüge sozialer Sinn-, Handlungs- und Unterstützungssysteme. Die Analyse der in ihnen ablaufenden materiellen, interaktiven und kognitiven Prozesse verbindet ökonomische, soziologische, sozialpsychologische und sozialökologische Zugeweisen unterschiedlicher Analyseebenen. Soziale Netzwerke spielen beim Lernen im Prozess der Arbeit, beim Lernen im sozialen Umfeld, aber auch beim Lernen in Weiterbildungseinrichtungen oder unter Benutzung der neuen Medien eine fundamentale Rolle. Es ist jedoch noch weitgehend ungeklärt, welche Typen sozialer Netzwerke dafür überhaupt entstehen und bestehen und insbesondere, welche davon zur Unterstützung individueller und sozialer Kompetenzentwicklung einzusetzen sind. Eine solche Klärung ist zunächst wichtig, um den inflationären Gebrauch des Netzwerkbegriffs einzudämmen. Vor allem aber ist sie darauf gerichtet, Kompetenzentwicklungsnetzwerke von solchen mit anderen Zielstellungen abzuheben, ihre Lern- und Kompetenzförderlichkeit abzuschätzen und damit die Qualität der in ihnen vor sich gehenden formellen, non-formellen und informellen Lern- und Kompetenzentwicklungsprozesse zu sichern.

Hintergrund und Handlungsbedarf

Wie so viele strukturwissenschaftliche Begriffe bietet der des Netzwerks für nahezu beliebige System-Teilchen-Konstellationen, die interne Wechselwirkungen aufweisen, einen Beschreibungsrahmen. Elektronische Netzwerke, Kommunikationsnetzwerke, soziale Netzwerke, insbesondere regionale Netzwerke, ökonomische Netzwerke, Unternehmensnetzwerke, virtuelle Netzwerke usw. existieren in unendlicher Mannigfaltigkeit. Typologisierungen wurden besonders in solchen Teilbereichen vorgenommen, in denen die Art und Qualität des Netzwerks spürbare soziale oder ökonomische Auswirkungen für die Beteiligten und den Verbund insgesamt haben. Vor allem die betriebswirtschaftlich orientierte Typologie interorganisationaler Netzwerke wurde weit und erfolgreich vorangetrieben und besitzt daher für die hier angestrebten Untersuchungen einen paradigmatischen Charakter. Aber auch Ansätze empirischer Sozialforschung zur sozialen Unterstützung und Kooperation in Netzwerken sind hier zu berücksichtigen. Gesucht sind Typologien, die es gestatten, kompetenz- und lernförderliche Netzwerke von solchen abzuheben, bei denen dieser Aspekt entweder unberücksichtigt bleibt oder kaum vorhanden ist.

Gegenstand der Förderung

Ausgehend von vorliegenden Untersuchungen zur Typologie interorganisationaler Netzwerke in der Ökonomie und in der Sozialforschung sollen deshalb Typologien von Kompetenzentwicklungsnetzwerken ausgearbeitet werden. Zugleich sind Vorschläge zur qualitativen Charakterisierung und quantitativen Erfassung solcher Netzwerktypen gefragt. Diese Vorschläge sollen vor allem die Kompetenz- und Lernförderlichkeit der Netzwerktypen in den Mittelpunkt stellen.

Im Zentrum des Erkenntnisinteresses stehen somit

- Kompetenznetzwerke, die sich im Prozess der Arbeit oder in regionalen Zusammenhängen herausbilden,
- Kompetenznetzwerke, die den Prozess des Lernens in Weiterbildungseinrichtungen ausmachen bzw. begleiten, stützen und fördern,
- Kompetenznetzwerke, die medial vermittelt sind,

- Kompetenznetzwerke, die Anteile formellen, non-formellen und informellen Lernens vereinen,
- Kompetenznetzwerke, die neben kognitivem Support auch eine Wert- und Sinnunterstützung ermöglichen,
- Mess- und Bewertungsmethoden, welche die Kompetenz- und Lernförderlichkeit unterschiedlicher Typen von Kompetenznetzwerken zu charakterisieren gestatten,
- Darstellungsmethoden, die es erlauben, die zeitliche Entstehung, Veränderung und Entwicklung der unterschiedlichen Typen von Kompetenznetzwerken zu verfolgen.

Besonders unterstützt werden typologische Untersuchungen, die darauf gerichtet sind, die Evolution von Kompetenznetzwerken als selbstorganisatorische Prozesse theoretisch besser zu begreifen und empirisch eingehender zu beschreiben.

Anforderungen an die Skizze

Bewerbungen für dieses Förderungsvorhaben sind auf maximal zehn Seiten zu skizzieren. Darin sollen folgende Aussagen enthalten sein:

- selbstgesetzte Ziele und Problemdarstellung, ausgehend vom Stand der Forschung,
- Darstellung des erwarteten Erkenntnisgewinns,
- Beschreibung der eigenen inhaltlichen Schwerpunktsetzungen und der Forschungsfragen,
- Interdisziplinarität,
- Beschreibung des beabsichtigten methodischen Vorgehens,
- Darstellungen zur eigenen Kompetenz und Benennung eigener einschlägiger Vorarbeiten,
- Zeitplanung,
- Abschätzung des Mittelbedarfs.

Projektform: Studie

Laufzeit: 1 Jahr

Fördervolumen: bis zu 250 TDM

- **Ausschreibungsnummer: G 013**

2. Projekte zum Lernen im Prozess der Arbeit

2.1 Lernkulturen und strategische Kompetenzentwicklungsprogramme

Nur neue Bundesländer

Ziel der Maßnahme

Die Ergebnisse geben einen Einblick in den Zusammenhang von Unternehmensbedingungen, -strategien, Lernkulturen und Effekten der Kompetenzentwicklung. Im Mittelpunkt steht die Frage, wie Lernkulturen entstehen und welche Effekte sie für Veränderungsvorhaben in der Organisation mit sich bringen. In diesem Zusammenhang werden arbeitsintegrierte Programme der Kompetenzentwicklung identifiziert, entwickelt, umgesetzt und bewertet.

Durch die Förderung werden die ausgewählten Unternehmen bei der Organisation und Umsetzung ihrer Vorhaben zur Kompetenzentwicklung unterstützt. Sie erhalten darüber hinaus wertvolle Erkenntnisse für das strategische Projektmanagement durch die Dokumentation, Evaluation und Reflexion seitens der wissenschaftlichen Begleiter sowie durch den Zugang zu Know-how und Lösungspotenzial anderer Unternehmen/Institutionen.

Hintergrund und Handlungsbedarf

Die Erkenntnis, dass Humanressourcen mittel- und langfristig die entscheidenden Innovations- und Wettbewerbspotentiale darstellen, ist unumstritten. Allein die Umsetzung neuer Personalentwicklungskonzepte, die sich an der zentralen Strategie ausrichten, gelingt selten. Sie scheitern häufig an den Realitäten des Unternehmens und seiner Umwelt. Selten greifen Strategien, Umsetzungsbedingungen und Kompetenzentwicklungsprogramme ineinander. Oftmals können Unternehmen diesen Anspruch noch nicht realisieren. Das bezieht sich beispielsweise auf die Integration von Balanced Score Card, Zielvereinbarung und Mitarbeiterentwicklung oder die systematische Nachwuchsförderung in die Unternehmensstrategie und -organisation. Dadurch entstehen Demotivation, Frustration, Entwicklungsbarrieren und Abgrenzung. Deshalb ist es wichtig, entsprechende Erfahrungen, Methoden und Instrumente von Unternehmen zu identifizieren, zu analysieren, nach Erfolgskriterien zu bewerten und für andere Unternehmen nutzbar zu machen.

Gegenstand der Förderung

Gegenstand der Förderung sind strategisch angelegte Kompetenzentwicklungsprozesse sowie deren empirische Deskription insbesondere in Unternehmen der "Old Economy", wie z. B. Fahrzeugbau, chemische Industrie, Verpackungs- und Papierindustrie sowie Tourismus und Finanzdienstleistungen. Die ausgewählten Unternehmen werden mit einem Personalkostenzuschuss für eine Stelle BAT IIa Ost gefördert. Die Unternehmen tragen die erforderlichen Sachmittel. Daneben werden wissenschaftliche Begleiter der Praxisprojekte gefördert (Zuschuss für eine Personalstelle nach BAT IIa Ost). Die wissenschaftlichen Begleiter identifizieren, analysieren, beschreiben und evaluieren in den ausgewählten Unternehmen

- Kompetenzbeschaffung,
- Kompetenzaufbau,
- Kompetenzerhalt,
- Kompetenzentwicklung,
- Kompetenzmessung und -bewertung.

Das schließt die Reflexion und den Transfer der Ergebnisse ein. Dabei ist stets der Zusammenhang zwischen der Unternehmensstrategie, der Lernkultur und der Kompetenzentwicklung zu berücksichtigen und zu erklären.

Wissenschaftliche Begleiter und Praxisvertreter erarbeiten Handlungsanleitungen und Instrumentarien, die von anderen Unternehmen genutzt werden können. Zu diesem Zweck beinhaltet das Projekt

- die informelle Vernetzung der beteiligten Unternehmen untereinander sowie
- die thematische Vernetzung der beteiligten Unternehmen mit anderen, nicht am Programm beteiligten Unternehmen und Organisationen.

Das beinhaltet auch Arbeitstreffen und Workshops

- in den einzelnen Unternehmen zur Reflexion von Beobachtungen und Ergebnissen durch den wissenschaftlichen Begleiter und
- mit anderen Unternehmen und Institutionen im Sinne des Erfahrungsaustauschs und des Ergebnistransfers.

Anforderungen an die Bewerbungen

Die Ausschreibung richtet sich an

- Unternehmen und
- wissenschaftliche Einrichtungen.

Für Bewerbungen der Unternehmen gelten folgende Anforderungen:

- Darstellung des strategischen Vorhabens zur Kompetenzentwicklung,
- Projektziel (qualitativ und möglichst auch quantitativ untersetzt),
- Projektkinhalt,
- Zeitplan für Meilensteine des Projekts,
- ggf. Hinweise auf eine wissenschaftliche Einrichtung, mit der bereits zusammengearbeitet wurde bzw. deren Begleitung gewünscht ist.

Die Bewerbungen der wissenschaftlichen Einrichtungen sollen den eigenen theoretischen Ansatz zur strategischen Kompetenzentwicklung kurz darstellen.

Weitere Bestandteile der Bewerbung sind:

- Ziele des Vorhabens zur wissenschaftlichen Begleitung,
- Zeitplan für Meilensteine des Projekts,
- Finanzplan,
- Erfahrungshintergrund für Kompetenzentwicklungsprojekte in Unternehmen,
- Hinweise auf Unternehmen, mit denen eine Zusammenarbeit besteht oder angedacht ist und die sich als Unternehmen bewerben,
- Vorhaben zum Ergebnistransfer.

Von den wissenschaftlichen Einrichtungen wird die Bereitschaft zur Anwendung eines standardisierten Instrumentariums zur Evaluation der Begleitarbeit vorausgesetzt.

Wissenschaftliche Einrichtungen und Unternehmen bewerben sich getrennt voneinander. Ausgewählt werden fünf Unternehmen. Ein wissenschaftlicher Begleiter betreut diese fünf Unternehmen.

Ausgewählte Unternehmen haben keinen Anspruch auf die wissenschaftliche Begleitung durch die in ihrem Antrag favorisierte Einrichtung. Ausgewählte wissenschaftliche Begleiter haben keinen Anspruch auf die Betreuung der Unternehmen, die in ihrem Antrag genannt worden sind.

Laufzeit: 3 Jahre

- **Ausschreibungsnummer: A 023**

2.2 Kompetenzentwicklung in Netzwerken

Nur neue Bundesländer

Ziel der Maßnahme

Netzwerke sind komplexe Organisationsformen, die vorrangig für den raschen Transfer von Informationen, Wissen, Erfahrungen und Entscheidungen genutzt werden. Mehrere Netzwerkpartner ("Akteure") sind miteinander gekoppelt, allerdings mit einem geringen Institutionalierungsgrad. Die Akteure bleiben autonom, die Beziehungen zwischen den Akteuren bleiben wechselseitig. Vorteile durch die Netzwerkbeteiligung können im materiellen Bereich genauso eine Rolle spielen wie im immateriellen. Über die Arbeit im Netzwerk können partiell Kooperationen entstehen, sie sind jedoch nicht zwingend.

Die Analyse, Beschreibung und Moderation von Netzwerken zielt darauf ab, Funktionsweise und Möglichkeiten zur Unterstützung von Kompetenzentwicklungsprozessen aufzuzeigen, die sich in und zwischen Unternehmen, Unternehmensvertretern oder Institutionen entlang von Prozessketten oder auch nur anhand von Themen und gemeinsamen Interessen innerhalb und außerhalb der Unternehmen oder Institutionen herausgebildet haben.

Untersuchungsgegenstand sind die Effekte solcher Netzwerke für Innovation, Kompetenzentwicklung und Lernkultur.

Dafür sind folgende Ergebnisgruppen vorgesehen:

- Beschreibung von Rahmenbedingungen für lernförderliche Netzwerke,
- Beschreibung von Netzwerken zur Beschaffung, Bewertung und Verwertung von Wissen, Erfahrungen und Kontakten,
- Unterstützungsmaßnahmen für das Denken in Netzstrukturen sowie
- innovations- und lernförderliche Verfahren und Instrumente in Netzwerken.

Hintergrund und Handlungsbedarf

Netzwerke zu ausgewählten Interessen- und Handlungsfeldern in und zwischen Unternehmen bzw. Institutionen gewinnen immer mehr an Bedeutung. Diese Netzwerke haben zunächst vor allem die Funktion, Wissen, Erfahrungen und Ideen zu generieren und zu transferieren. Dabei treten kontinuierliche Lerneffekte auf, die einer unmittelbaren Bewertung durch die Praxis unterliegen. Diese – bewussten oder unbewussten – Effekte von Netzwerken sind in der Lerntheorie bisher kaum berücksichtigt worden. Es ist erforderlich, die Funktionsweise solcher Netzwerke zu analysieren. Darüber hinaus sind Konzepte zur Gestaltung von Netzwerken zu erheben, zu bewerten und weiterzuentwickeln, um praktikable Hilfen anbieten zu können. Dies erfolgt am besten prozessbegleitend durch den Einsatz von Moderatoren in und zwischen diesen Netzwerken.

Erweitert wird dieses Lernfeld durch informelle Netzwerke, die sich abseits von unternehmenseigenen Prozessen herausbilden. Informelle Netzwerke waren schon immer ein Ort der Kompetenzentwicklung im weiteren Sinne. Hier wird Know-how erweitert, fließen entscheidungsrelevante Informationen für die Mitglieder, hier werden Allianzen vorbereitet, hier werden Marktanteile abgesteckt.

Neben den vielen berufsunabhängigen Netzwerken bestehen berufs- und branchenspezifische Netzwerke, deren Kernanliegen die Gewinnung und Verwertung von Informationen für das Berufsleben ist. Durch moderne Kommunikationstechniken intensivieren sich die Entstehung solcher Netzwerke und der Informationstransfer innerhalb dieser immer deutlicher. Diese Entwicklung ist bisher – auch unter dem Aspekt der Kompetenzentwicklung – von der Forschung vernachlässigt worden. Deshalb ist es erforderlich, erste empirische Befunde zu

erheben und die Theoriebildung zur Kompetenzentwicklung und -entfaltung in informellen Netzwerken voranzutreiben.

Der durch die Förderung der Netzwerke erzielte Zusatznutzen besteht vor allem darin, dass

- die Kontinuität der Netzwerkarbeit stabilisiert wird,
- die Produktivität der Netzwerkarbeit deutlich verbessert wird,
- die individuelle und Selbstorganisationskompetenz der Netzwerkpartner unterstützt wird,
- zusätzliche Lerneffekte durch Reflexionen seitens der Moderatoren mit den Netzwerkpartnern entstehen und
- durch den Zugang zu anderen Netzwerken und Unternehmensgruppen sowie deren Know-how Vorteile erzielt werden.

Gegenstand der Förderung

Es werden Moderatoren von Netzwerken gefördert. Das schließt zwei Funktionen ein:

- Unterstützungsfunktion: Die Moderatoren unterstützen die Kontinuität und Qualität sowie die Lerneffekte in und zwischen den Netzwerken. Sie geben selbst einen Input zur Qualifizierung der Netzwerkarbeit, insbesondere hinsichtlich der anwendungsgerechten Aufbereitung von Informationen, Wissen und Erfahrungen.
- Wissenschaftliche Begleitung: Die Moderatoren führen die teilnehmende Beobachtung, Deskription und Bewertung der Lernnetzwerke durch. Das schließt folgende Aufgaben ein:
 - Erkenntnisgewinn zur Typologie von Netzwerken und Lernkulturen,
 - Angebote von Maßnahmen zur Unterstützung informeller Netzwerke zur Kompetenzentwicklung,
 - entsprechende technische und organisatorische Bedingungen, Verfahren und Instrumente.

Gefördert werden darüber hinaus eine Ergebnistagung in 2002 und regelmäßige Arbeitstreffen und Workshops

- in den einzelnen Lernnetzwerken zur Reflexion von Beobachtungen durch Moderatoren,
- zwischen verschiedenen Netzwerken und den beteiligten Moderatoren sowie
- unter Beteiligung von anderen Unternehmen und Institutionen zum Erfahrungsaustausch und Ergebnistransfer.

Anforderungen an die Bewerbungen

Die Bewerbungen der Moderatoren sollen den eigenen theoretischen Ansatz zum Lernen und zur Lernkultur in Netzwerken kurz darstellen.

Bestandteile der Bewerbung sind:

- Nachweis von Erfahrungen mit der Arbeit in Netzwerken,
- vorgesehene Verfahren zur Erhebung, Beobachtung, Dokumentation und Reflexion,
- Vorschläge für die Lerneffekt-Evaluation,
- Zeitplan für Meilensteine des Projekts,
- Finanzplan,
- beabsichtigte Transferaktivitäten.

Die Ausschreibung wendet sich an Moderatoren von Netzwerken aus

- wissenschaftlichen Einrichtungen und
- Unternehmensberatungen.

Pro Netzwerk wird ein Moderator (Personalkostenzuschuss nach BAT IIa Ost) gefördert. Dieser Moderator ist entsprechend qualifiziert. Gleichzeitig bringt er bereits Kontakte zu Lernnetzwerken mit oder initiiert diese oder bietet sich bestehenden Lernnetzwerken als Moderator an.

Laufzeit: 2 Jahre

- **Ausschreibungsnummer: A 024**

2.3 Kompetenzentwicklungsstrategien bei Start-ups

Ziel der Maßnahme

Neue und wirkungsvolle Lernstrategien und Lernformen entstehen in kleinen und mittelständischen Unternehmen, die einem hohen Anpassungs- und Innovationsdruck ausgesetzt sind. Durch das Projekt werden Einsichten in Handlungsstrategien und Erfahrungen bei deren Umsetzung erhoben und strukturiert. In Form von Handlungshilfen werden diese für andere Unternehmen zur Verfügung gestellt. Das trägt zur Kompetenzentwicklung im Interesse des wirtschaftlichen Wandels bei.

Hintergrund und Handlungsbedarf

Start-up-Unternehmen sind in besonders intensivem Maß neuen Anforderungen und Ungewissheiten ausgesetzt. Gerade unter diesen Rahmenbedingungen benötigen Unternehmen und ihre Leistungsträger wirkungsvolle, flexible sowie zeit- und ressourcensparende Strategien und Formen der Kompetenzentwicklung. Der Fortbestand von Start-up-Unternehmen scheitert häufig daran, dass es ihnen nicht gelingt, entsprechende Bedarfe und Zugänge wahrzunehmen und zu nutzen. Erfahrungen zur Kompetenzentwicklung aus erfolgreichen wie auch fehlgeschlagenen Unternehmensentwicklungen vermitteln anderen Unternehmen sowie Beratern, Weiterbildnern, Verbänden, Kommunen und anderen Akteuren wesentliche Einsichten und Anregungen, wie Kompetenzentwicklung als bedeutender Wettbewerbsfaktor erfolgreich gestaltet werden kann.

Gegenstand der Förderung

Der *erste Schwerpunkt* des Projekts besteht in der Identifizierung, Deskription und Evaluation von Kompetenzentwicklungsstrategien und -prozessen in Start-up-Unternehmen durch Institutionen mit Beratungskompetenz für Start-up-Unternehmen (Unternehmensberater, VC-Gesellschaften, Inkubatorgesellschaften, regionale Koordinierungsstellen für Start-ups, u. a.). Das betrifft

- Kompetenzbeschaffung,
- Kompetenzaufbau,
- Kompetenzerhalt und
- Kompetenzentwicklung in diesen Unternehmen.

Das schließt sowohl die individuelle als auch die organisationale Kompetenz ein. Darauf aufbauend werden verallgemeinerungsfähige Handlungsempfehlungen erarbeitet und Instrumente vorgestellt, die von anderen Unternehmen genutzt werden können. Zu diesem Zweck beinhaltet das Projekt

- die Vernetzung der beteiligten Start-up-Unternehmen untereinander sowie
- die Vernetzung des so geschaffenen Kompetenzpools mit anderen Unternehmen und Organisationen.

Ein *zweiter Schwerpunkt* besteht in der Beratung der Start-up-Unternehmen. Diese Beratungsleistung ist der unmittelbare Nutzen für die Start-up-Unternehmen in dem Fördervorhaben.

Gegenstand der Förderung sind auch Arbeitstreffen und Workshops

- in den einzelnen Unternehmen zur Reflexion von Beobachtungen durch den Berater,
- zwischen den beteiligten Unternehmen sowie
- mit anderen Unternehmen und Organisationen im Sinne des Erfahrungsaustauschs und Ergebnistransfers.

Der Nutzen für Start-up-Unternehmen aus einer solchen Zusammenarbeit besteht

- im Zugriff auf kostenlose Beratungsleistungen,
- im Wissens- und Erfahrungszuwachs durch die Zusammenarbeit mit anderen Start-up-Unternehmen,
- im Wissens- und Erfahrungszuwachs durch den Kontakt mit anderen Partnern, insbesondere innovativen mittelständischen Unternehmen im Programmfeld "Lernen im Prozess der Arbeit".

Anforderungen an die Bewerbungen

Die Bewerbungen der Beratungseinrichtungen (im weiteren Sinne) sollen den eigenen theoretischen Ansatz zur Kompetenzentwicklung in Start-up-Unternehmen kurz darstellen.

Weitere Bestandteile der Bewerbung sind:

- vorgesehene Verfahren zur Erhebung, Beobachtung, Dokumentation und Reflexion von Kompetenzentwicklung,
- Vorschläge für die Prozessevaluation,
- Ergebniserwartungen,
- Zeitplan für Meilensteine des Projekts,
- beabsichtigte Transferaktivitäten, einschließlich der Arbeit in informellen Verbundnetzen.

Von den Bewerbern wird die Bereitschaft zur Anwendung eines standardisierten Instruments zur Evaluation der Begleitarbeit vorausgesetzt.

Darüber hinaus ist der Erfahrungshintergrund mit Start-up-Unternehmen seitens des Bewerbers aufzuzeigen. Soweit vorhanden sind auch die beabsichtigten Untersuchungsobjekte (Start-ups) und deren Vorhaben zur Kompetenzentwicklung zu nennen.

Das Vorhaben ist als empirische Deskription geplant. Gefördert wird jeweils eine Begleitung/Beratung von Start-up-Unternehmen in den alten und neuen Bundesländern durch Institutionen mit Beratungskompetenz. Das Sample der ausgewählten Beratungseinrichtung besteht aus mindestens fünf Start-up-Unternehmen. Für die Durchführung wird ein Personalkostenzuschuss nach BAT IIa zur Verfügung gestellt.

Laufzeit: 2 Jahre

- **Ausschreibungsnummer: A 025**

2.4 Wissenserzeugung und -austausch in Communities of Practice – Neue Lehr-/Lernformen und deren Umsetzung in der Praxis

Ziel der Maßnahme

Mit Hilfe des Forschungsvorhabens sollen Bedingungen zur erfolgreichen Initiierung, Gestaltung und Sicherung von kollaborativen Lernprozessen in Communities of Practice identifiziert und in ihrem Wissensgefüge modelliert werden. Es sollen außerdem Erkenntnisse über Interventionsmaßnahmen zur Förderung kollaborativer Lernprozesse gewonnen werden, die es erlauben, einen Gestaltungsleitfaden hierzu für die betriebliche Praxis zu entwickeln.

Hintergrund und Handlungsbedarf

In Arbeitsfeldern mit wenig strukturierten Wissensbeständen (z. B. Softwareengineering, technische Diagnose, Notfallmanagement) ist der Erwerb von Erfahrungswissen zur Problemlösung von hoher Bedeutung. Es befähigt den Mitarbeiter zur Bewältigung komplexer, bezüglich seiner Ausgangs-, Ziel- und Wegbedingungen wenig eindeutiger und somit problemhaltiger Aufgabenstellungen. Hierzu liegt bereits eine Reihe interessanter theoretischer Konzepte vor, wie ein solcher Kompetenzerwerb durch einen aufgabenbezogenen Wissensaustausch zwischen Experten und Novizen einer Domäne stattfinden kann. Es gibt jedoch bisher noch wenig konkrete pädagogische Handlungsanleitungen, wie derartige Communities of Practice gezielt in ihrem gemeinsamen kollaborativen Lernprozess unterstützt werden können.

Im geplanten Forschungsvorhaben geht es um die Analyse von Bedingungen des Erwerbs von Erfahrungswissen zur Lösung problemhaltiger Aufgaben. Auf dieser Grundlage sollen Konzepte erarbeitet werden, wie dieser Kompetenzerwerb gezielter im Prozess der Arbeit gefördert und verbessert werden kann. Ein wesentlicher Aspekt ist dabei die Explizierung und gemeinsame Generierung von Erfahrungswissen, das zur Verbesserung der Arbeits- und Problemlösungsprozesse führt. Dieses Wissen ist so aufzubereiten, dass es an andere Mitglieder der Organisation, insbesondere unerfahrene, weitervermittelt werden kann.

Gegenstand der Förderung

Die Förderung bezieht sich auf die

- Aufarbeitung des Forschungsgegenstands zum kollaborativen Lernen und von Theorien situierten Lernens (z. B. Cognitive Apprenticeship),
- Rekrutierung von Untersuchungsgruppen für die Analyse und Gestaltung kollaborativer Lernprozesse in Communities of Practice,
- Analyse und Modellierung der Lernbedingungen und Lernprozesse zum Erwerb von Erfahrungswissen in Experten-Novizen-Gemeinschaften,
- Gestaltung und Erprobung von Interventionen zur Intensivierung und Verbesserung des kollaborativen Lernens,
- Evaluation der Interventionsmaßnahmen.

Anforderungen an die Bewerbungen

Die Bewerber sollen den eigenen theoretischen Ansatz zur Kompetenzentwicklung mit neuen Lehr-/Lernformen und Überlegungen zur Umsetzung in den Arbeitsprozess kurz darstellen.

Weitere Bestandteile der Bewerbung sind:

- vorgesehene Verfahren zur Aufarbeitung der Ausgangssituation,
- Skizzierung des Untersuchungsaufbaus,
- Ergebniserwartungen,
- Überlegungen zur Evaluation des Vorhabens,
- Zeitplan für Meilensteine des Projekts,
- Finanzplan,
- beabsichtigte Transferaktivitäten.

Darüber hinaus ist der Erfahrungshintergrund mit themenspezifischen Forschungs- und Gestaltungsprojekten seitens des Bewerbers nachzuweisen.

Laufzeit: 18 Monate

Fördervolumen: bis zu 150 TDM

- **Ausschreibungsnummer: A 026**

3. Projekte zum Lernen im sozialen Umfeld

3.1 Lernunterstützung – Formen von Interaktionen zwischen Lehrenden und Lernenden sowie Entwicklung lernförderlicher Strukturen

Ziel der Maßnahme

Mit diesem Vorhaben sollen Formen von Lernunterstützung sowohl auf individueller Ebene als auch organisationaler Ebene beschrieben, miteinander verglichen und strukturiert werden.

Auf individueller Ebene ist von Interesse, welche Erkenntnisse vorliegen bzgl. neuer Formen von Interaktionen zwischen Lehrenden und Lernenden bei der Gestaltung von individuellen organisierten und selbstorganisierten Lernprozessen, insbesondere auch von selbstbestimmten Lernarrangements.

Auf organisationaler Ebene geht es darum, die vielfältigen Institutionen mit ihren jeweiligen Organisationsstrukturen als Lernorte (Lerndienstleister) mit ihren unterschiedlichen Potentialen für Kompetenzentwicklung transparent zu machen und Möglichkeiten einer Typisierung aufzuzeigen.

Hintergrund und Handlungsbedarf

Die in den letzten Jahren gewonnenen Erkenntnisse zu Lernpotentialen und individuellen Lernprozessen im sozialen Umfeld haben deutlich gemacht, dass gerade auch das immer wieder herausgestellte "informelle Lernen" in diesem Feld besondere Formen der Unterstützung bedarf.

Informelles Lernen als ein bewusstes Lernen macht ebenso bewusste Interventionen möglich und notwendig. Solche Lernprozesse geschehen vorwiegend selbstorganisiert, sind an Problemlösungen von aktuellen Tätigkeiten gebunden, verlaufen jedoch abgehoben von diesen. Sie sind auf Kompetenzerwerb gerichtet und deshalb auch zielorientiert, sie erfordern eine Eigenzeit und fordern Prozessreflexionen heraus. Somit steht eine Lernunterstützung sowohl auf der Ebene individueller Interaktionen als auch auf strukturell-organisationaler Ebene vor neuen Herausforderungen. Gleichfalls geht es um ein verändertes Funktionsprofil des "Lehrenden", der eher zum "Lernbegleiter", "Lernberater", "Lernmoderator" usw. wird.

Vielfältige neue Formen von Lernunterstützung bilden sich bereits in der Praxis heraus. Diese gilt es aufzunehmen und kritisch zu reflektieren, um Ansätze für weitere Gestaltungs- und Forschungsarbeiten abzuleiten.

Ebenso gibt es vielfältige Formen von Institutionen im sozialen Umfeld, deren organisationale Strukturen individuelle, gerade auch selbstorganisierte Lernprozesse unterstützen.

Sie bieten Möglichkeitsräume für Handeln und Lernen mit speziellen Freiheitsgraden. Hier sind strukturbezogene Analysen erforderlich, um Formen für Lernunterstützung z. B. auch durch Konzepte und Strategien für Organisationsentwicklung in Einrichtungen des sozialen Umfelds zielgerichteter gestalten zu können.

Gegenstand der Förderung

I. Unterstützungsformen des organisierten und selbstorganisierten Lernens

Gefördert wird eine theoretisch geleitete Analyse von praktizierten Unterstützungsformen des organisierten und selbstorganisierten Lernens im sozialen Umfeld. Dabei sollten Strukturen, Ebenen und Spannungsfelder herausgearbeitet sowie Erfahrungen, Problemlagen und Entwicklungen aufgezeigt werden.

Insbesondere sollten auch solche Unterstützungsformen beachtet werden, die auf neue Formen von Interaktionen zwischen Lehrenden und Lernenden, auf Möglichkeiten und Formen von Reflexion und Selbstreflexion sowie auf die Gestaltung selbstgeschaffener Lernarrangements gerichtet sind.

Laufzeit: 1 Jahr

Fördervolumen: bis zu 100 TDM

- **Ausschreibungsnummer: U 036/1**

II. Typologisierung unterschiedlicher (neuer) Institutionenformen (Lernorte) im sozialen Umfeld

Gefördert wird eine Studie, die die unterschiedlichen, sich auch neu entwickelnden Institutionenformen im sozialen Umfeld als Lernorte transparent macht, deren Strukturen unter dem Aspekt der "Lernförderlichkeit" analysiert, Potentiale für Kompetenzentwicklung sowie Funktionsprofile und Lerndienstleistungen beschreibt. Aus diesen vergleichenden Betrachtungen soll ein Vorschlag zur Strukturierung (Typologisierung) entstehen, als eine Grundlage für weitergehende Untersuchungen, die sich auf organisationale sowie personelle Entwicklungsprozesse in Strukturen/Institutionen des sozialen Umfelds beziehen.

Laufzeit: 1 Jahr

Fördervolumen: bis zu 100 TDM

- **Ausschreibungsnummer: U 036/2**

Anforderungen an den Projektantrag

Auf maximal acht Seiten sollen bezogen auf den ersten und zweiten Förderschwerpunkt folgende Aussagen enthalten sein:

- Ziel und Problemdarstellung, eigene Positionen zum gegenwärtigen Erkenntnis- und Erfahrungsstand,
- zu erwartender Erkenntnisgewinn,
- Darstellung der inhaltlichen Analyseschwerpunkte,
- Beschreibung des methodischen Vorgehens – speziell bzgl. Typenbildung,
- Darstellungen zu Vorarbeiten sowie zur eigenen Kompetenz,
- Zeitplanung,
- Abschätzung des Mittelbedarfs (orientiert an den beabsichtigten Fördermitteln).

3.2 Lernen im sozialen Umfeld als ein integratives Element betrieblicher Personalentwicklung – bewusste Nutzung von Lernpotentialen in außerbetrieblichen Tätigkeitsfeldern für Mitarbeiterentwicklung

Ziel der Maßnahme

Es sollen weitere Kenntnisse darüber gewonnen werden, wie Lernen in Tätigkeiten des sozialen Umfelds bereits von Unternehmen genutzt wird, um Kompetenzen ihrer Mitarbeiter zu entwickeln. Denn es ist bekannt, dass Betriebe bereits sehr bewusst (auch im Rahmen von Teilzeitarbeitsmodellen) Tätigkeiten in freiwilligen sozialen Bereichen unterstützen mit der Erwartung, dass hier vor allem auch soziale und personelle Kompetenzen sehr wirksam ausgeprägt werden können. In diesem Zusammenhang ergeben sich eine Reihe wichtiger und interessanter Forschungsfragen.

Deshalb ist eine Analyse im Sinne einer Bestandsaufnahme zu erstellen, die ein Bild über den gegenwärtigen Stand von Positionen, Erkenntnissen, Erfahrungen sowie Spannungs- und Problemfeldern bezogen auf Kompetenzentwicklung, -transfer und -anerkennung in diesem Feld vermittelt.

Hintergrund und Handlungsbedarf

In der öffentlichen Diskussion gewinnen bei der Suche nach neuen Formen von Arbeitsgestaltung (bzw. Neuverteilung, Neubewertung und Neustrukturierung von Arbeit) solche Modelle wie "Seitenwechsel" (Schweiz), "Switch" (München) oder das Berliner Modell "Teilzeitplus" immer mehr Aufmerksamkeit.

Über ihre Bedeutung als arbeitsmarktpolitische Instrumentarien hinaus verweisen entsprechende Evaluationsberichte darauf, dass eine zeitweilige Übernahme von Tätigkeiten in sozialen Einrichtungen, regionalen Projekten mit unterschiedlichen Inhalten oder in sozio-kulturellen Vereinen den Arbeitnehmern zusätzliche Möglichkeiten bieten, um spezielle individuelle Kompetenzen weiter zu entwickeln. Grundsätzlich wird damit ein Nutzen für das Unternehmen erwartet, bezogen auf wirtschaftliche Stabilität und Innovationsfähigkeit. Offensichtlich kann und muss "Lernen im Prozess der Arbeit" weiter gefasst werden und ein "Lernen in Tätigkeiten des sozialen Umfelds" einbezogen werden – betriebliche Personalentwicklung bezieht damit auch außerbetriebliche Handlungsfelder ein. Konzepte und Strategien von Personalentwicklung werden dadurch künftig noch komplexer und offener sein. Obwohl einige Modelle bekannt sind, liegen jedoch unzureichende Erkenntnisse darüber vor, wie breit das Spektrum bereits erprobter oder zur Zeit praktizierter Modelle ist, welche Entwicklungstrends sich abzeichnen und welche Spezifika sie jeweils aufweisen. Ungenügend wurde (auch im Rahmen teilweise erfolgter Evaluierungen) untersucht, welche Kompetenzen tatsächlich durch Lernen im sozialen Umfeld ausgeprägt wurden, in welchen Formen vorwiegend gelernt wird, welcher Nutzen für das Unternehmen bzw. für den Arbeitnehmer angestrebt und tatsächlich nachgewiesen werden kann usw. Hier sind noch eine Reihe von tiefergehenden Forschungsarbeiten nötig, die letztlich auf Möglichkeiten neuer betrieblicher Personalentwicklungsstrategien verweisen könnten sowie auf die Bedeutung und Funktionen von Teilzeitarbeitsmodellen.

Gegenstand der Förderung

Zur weiteren Öffnung des komplexen Forschungsfelds "Lernen im sozialen Umfeld als integratives Element betrieblicher Personalentwicklung" soll eine Studie (vergleichende Analyse im Sinne von Bestandsaufnahme) gefördert werden, die zunächst einen Überblick über praktizierte Modelle an der Schnittstelle von Unternehmen und sozialem Umfeld gibt.

Eine vergleichende Analyse soll den gegenwärtigen Erkenntnis- und Erfahrungsstand sowie Problemfelder herausarbeiten mit Hinweisen auf künftige zu bearbeitende Forschungsfragen.

Die Analyse sollte sich u. a. auf folgende Interessenbereiche beziehen:

- Welche erkannten "Kompetenzdefizite" versuchen Unternehmen durch Tätigkeiten und daran gebundenes Lernen im sozialen Umfeld auszugleichen?
- In welchen Bereichen bzw. Tätigkeitsfeldern des sehr komplexen sozialen Umfelds begeben sich die Mitarbeiter, gibt es bevorzugte Bereiche?
- Welchen Nutzen erhoffen sich Unternehmer bzw. Arbeitnehmer von solchen Modellen?
- Gibt es bereits Erfahrungen bzgl. der Zertifizierung und Anerkennung solcher Lernprozesse im außerbetrieblichen Lernfeld, welche Bedarfe werden formuliert?
- Welche Anforderungen an Lernunterstützung (Lernbegleitung) können bereits formuliert werden bzw. welche Praxiserfahrungen liegen dazu vor?
- Welche Formen von Personalentwicklungskonzepten bzw. -strategien gibt es, die "Lernen im sozialen Umfeld" bereits als integratives Element enthalten?

Anforderungen an den Projektantrag

Auf maximal acht Seiten sollen folgende Aussagen enthalten sein:

- Ziel und Problemdarstellung,
- Ausgangssituation,
- zu erwartender Erkenntnisgewinn,
- Darstellung inhaltlicher Untersuchungsschwerpunkte,
- Beschreibung des methodischen Vorgehens,
- Darstellung eigener Kompetenzen und Vorarbeiten,
- Zeitplanung,
- Abschätzung des Mittelbedarfs (orientiert an den beabsichtigten Fördermitteln).

Laufzeit: 18 Monate

Fördervolumen: bis zu 200 TDM

- **Ausschreibungsnummer: U 037**

3.3 Erhalt und Entwicklung von Innovationsfähigkeit durch Lernen im sozialen Umfeld – Nutzung von Innovationspotentialen in außerbetrieblichen Handlungs- und Lernfeldern

Nur neue Bundesländer

Ziel der Maßnahme

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung beabsichtigt in Fortführung der Bearbeitung des Themenfelds der weiteren Klärung der Begriffe "Innovation", "Innovationsfähigkeit", "Innovationspotential" mit dem speziellen Focus auf "Gesellschaftliche Innovationen" und "Innovationspotentiale im sozialen Umfeld" nachzugehen.

Beispiele sollen belegen, wie Innovationsfähigkeit von Individuen in den unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen des sozialen Umfelds erhalten und entwickelt werden kann mit Wirkung auf individuelle Arbeits- und Lebensgestaltung sowie regional-wirtschaftliche Entwicklungsprozesse.

Gleichfalls besteht Erkenntnisinteresse daran, Möglichkeiten zur Schöpfung (Nutzung) von "Innovationspotentialen" in unterschiedlichen Organisationsstrukturen des sozialen Umfelds aufzuzeigen. So sind vergleichende Untersuchungen gefragt zu unterschiedlichen Organisationsstrukturen (Formen von Innovations- bzw. Zukunftswerkstätten oder regionalen Entwicklungsprojekten u. a.) für die Entwicklung innovativer Produkte in außerbetrieblichen Handlungs- und Lernfeldern. Ein wichtiger Aspekt der theoretischen Betrachtungen soll der Zusammenhang von "Lernen in Tätigkeiten des sozialen Umfelds", "Erhalt von Innovationsfähigkeit" und "Zukunftsorientierte regionale Lernkultur" sein.

Hintergrund und Handlungsbedarf

In den vergangenen Jahren konnte das soziale Umfeld als ein wichtiges regionales Handlungs- und Lernfeld hinsichtlich seiner Potentiale für den Erhalt und die Entwicklung berufsrelevanter Kompetenzen sowie deren Nutzung für betriebliche Arbeitsprozesse weiter erschlossen werden. (Vgl. Zwischenergebnisse aus dem Projekt "Lernen im sozialen Umfeld", QUEM-report, Heft 56; QUEM-report, Heft 59 u. a.) Untersuchungen lassen erkennen, dass dieses Handlungs- und Lernfeld für Individuen einen Bereich darstellt, in dem sie neben anderen Kompetenzen speziell auch ihre Innovationsfähigkeit erhalten und weiter entwickeln können. Vorliegende Untersuchungsergebnisse und Erfahrungen aus Projekten, die im Rahmen des Programms "Lernen im sozialen Umfeld" bearbeitet wurden, konzentrierten sich

darauf, dieses Lernen selbst genauer zu beschreiben, Strukturen, in denen es geschieht, auf ihre Lernförderlichkeit zu untersuchen sowie Möglichkeiten für Unterstützungsformen aufzuzeigen.

Gegenwärtig wird in einem Forschungsvorhaben an Beispielen aus dem sozialen Umfeld, insbesondere aus Erfahrungen und Ergebnissen des Projekts "Lernen im sozialen Umfeld", der Zusammenhang zwischen diesem Lern- und Handlungsfeld und dem Erhalt sowie der Entwicklung von Innovationsfähigkeit explizit untersucht und bezogen auf unterschiedliche Ebenen und Zielgruppen für die öffentliche Diskussion aufbereitet. Im Einzelnen geht es hier um eine erste Auseinandersetzung mit den Begriffen "Innovation" und "Innovationspotential" auf dem Gebiet der Tätigkeits- und Lernprozesse im sozialen Umfeld und ihre Bedeutung für ökonomisches Handeln und technologisch-wissenschaftliche Innovationen. Für die weitere Durchdringung des Verhältnisses von gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und technologisch-wissenschaftlichen Innovationen und der Bedeutung des Lernens im sozialen Umfeld scheint es notwendig, vorhandene Begriffsverständnisse zu erweitern und zu vertiefen, weitere Belege und Nachweise für Wirkungen auf gesellschaftliche Innovationen, einschließlich Produkt- und Prozessinnovationen in Unternehmen, zu erbringen sowie den Zusammenhang von "Lernen im sozialen Umfeld", "Entwicklung von Innovationspotentialen" und "Zukunftsorientierte regionale Lernkulturen" transparenter zu machen.

Gegenstand der Förderung

Gefördert wird eine theoretische und prozessbegleitende Studie, in der es um eine kritische Auseinandersetzung mit bereits vorliegenden Vorschlägen für Begriffsdefinitionen und Auffassungen z. B. zu "Innovationsfähigkeit" oder "Innovationspotential" geht, eigene Positionen dargelegt und als Arbeitsgrundlage vorangestellt werden. Es sind weitere Belege dafür zu liefern, wie durch Lernen und Tätigkeiten im sozialen Umfeld Erhalt und Ausprägung von "Innovationsfähigkeit" ermöglicht werden und welche Wirkung die Innovationspotentiale in außerbetrieblichen Handlungs- und Lernfeldern auf die individuelle Arbeits- und Lebensgestaltung, auf das Arbeitshandeln in Unternehmen sowie auf die regional-wirtschaftlichen Entwicklungsprozesse zeigen.

U. a. sind Antworten zu folgenden Forschungsfragen von Interesse:

- Welchen Zusammenhang gibt es von "Lernen in Tätigkeiten des sozialen Umfelds", "Erhalt von Innovationsfähigkeit" und "Zukunftsorientierte regionale Lernkultur"?
- Welche Möglichkeiten gibt es zur Schöpfung (Nutzung) von "Innovationspotentialen" in unterschiedlichen Organisationsstrukturen des sozialen Umfelds wie z. B. Innovations- und Zukunftswerkstätten u. a.?
- Welche Strukturen und speziellen Lernformen scheinen geeignet für den Erhalt und die Entwicklung individueller Innovationsfähigkeit?
- Welche innovationsfördernden bzw. -hemmenden Faktoren (auf individueller, organisationaler und regionaler Ebene) können im sozialen Umfeld identifiziert werden?
- Welche Wirkungen zeigen der Erhalt und die Entwicklung individueller Innovationsfähigkeit auf die individuelle Lebens- und Arbeitsgestaltung, auf die Zukunftsfähigkeit der Region sowie auf die Entwicklungen in Organisationen (Institutionen, Unternehmen, Verwaltungen etc.)?

Anforderungen an den Projektantrag

Auf maximal acht Seiten werden folgende Aussagen erwartet:

- Ziel- und Problemdarstellung,

- kurze und prägnante Darstellung der eigenen hypothetischen Begriffsfassung und ihre Einordnung in die aktuelle wissenschaftliche Diskussion,
- Beschreibung inhaltlicher Schwerpunkte, die bearbeitet werden sollen mit ersten Vorstellungen über zu erwartende Ergebnisse,
- Darstellung der relevanten Forschungsmethoden bezogen auf die zu bearbeitenden Fragestellungen,
- Beschreibung von Zugangsmöglichkeiten zu empirischen Materialien, eventuellen Partnern und eigener Einbindung in Forschungsnetze zur Realisierung des Forschungsvorhabens,
- Nachweis der eigenen Kompetenzen und Vorerfahrungen für die Themenbearbeitung,
- erste Vorstellungen über die zeitliche Realisierung des Forschungskonzepts
- Abschätzung des Mittelbedarfs.

Laufzeit: 1 Jahr

Fördervolumen: bis zu 80 TDM

- **Ausschreibungsnummer: U 038**

3.4 Netzwerk "Jugendliche an der 2. Schwelle" – Unterstützung Jugendlicher und junger Erwachsener an der 2. Schwelle bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt

Nur neue Bundesländer

Ziel der Maßnahme

Mit diesem Vorhaben werden Modelle gefördert, die Jugendlichen an der 2. Schwelle durch Öffnung vielfältiger Optionen einen Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern bzw. ermöglichen.

Individuelle Chancen sollen durch regionale Kooperationsnetze zwischen Ämtern, Kammern, Unternehmen, Vereinen und Initiativen im außerbetrieblichen sozialen Umfeld, Bildungsträgern sowie Wirtschafts- und Arbeitsfördergesellschaften erhöht werden. Es ist anzustreben, durch geeignete Kooperation Kompetenzen, Kenntnisse und Erfahrungen sowie Inhaltskonzepte und Strategien aufeinander abzustimmen bzw. synergetisch zu verknüpfen, so dass, bezogen auf konkrete individuelle und regionale Bedingungen sowie auf Lebens-, Arbeits- und Lernziele von Jugendlichen, realistische und erfolgversprechende Übergänge in die Arbeitswelt geschaffen werden können.

Hintergrund und Handlungsbedarf

Ergebnisse regionaler und überregionaler Studien zur Situation von arbeitslosen Jugendlichen und jungen Erwachsenen weisen nach, dass die sogenannte 2. Schwelle, der Übergang von der Ausbildung in die Beschäftigung, als Risiko gesehen werden muss.

Obwohl die Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland im Vergleich zu anderen EU-Mitgliedsstaaten insgesamt gering ausfällt, darf nicht übersehen werden, dass es *große regionale Unterschiede* gibt. Im Vergleich zu den alten Bundesländern fällt in den neuen Ländern der Anteil der jungen Fachkräfte, der sich unmittelbar nach erfolgreichem Abschluss der Lehre arbeitslos meldet, hoch aus. In Ostdeutschland sind 150.000 Arbeitslose unter 25 Jahre alt. Eine hohe Dunkelziffer wird vermutet. Als Grund wird vor allem die konjunkturelle Realität der ostdeutschen Wirtschaft, die damit verbundene Lehrstellenknappheit und somit der weit über das normale Maß hinausgehende hohe Anteil der außerbetrieblichen Ausbildung gesehen.

Die Frage ist, ob Arbeitslosenkarrieren, Maßnahmekarrieren sowie Jobberkarrieren zur biografischen Grunderfahrung Jugendlicher und junger Erwachsener vor allem

im Osten Deutschlands werden und wie sich künftige Berufs-, Arbeits- und Lebensbiografien Jugendlicher gestalten. Immer wichtiger wird es, Übergänge in den Arbeitsmarkt und zwischen unterschiedlichen, wechselnden Arbeitsbereichen sowie die Bewältigung von Krisensituationen zu unterstützen.

Auch für Arbeits- und Sozialämter ist eine Vermittlung dieser Zielgruppe in Erwerbsarbeit äußerst schwierig, denn jungen Arbeitslosen fehlt es an Berufserfahrung und oft an ausreichender Sozialkompetenz. Darüber hinaus gibt es mit dem Eintritt in die Arbeitslosigkeit einen starken Verfall gerade solcher Kompetenzen, die in einer Ausbildung frisch erworben wurden.

Erfahrungen zeigen, dass der vorhandene zeitliche und organisatorische Rahmen von Arbeits- und Sozialämtern für eine notwendige individuelle Beratung und Unterstützung Grenzen setzt. Umschulungskurse bzw. Zusatzqualifizierungen zeigen ebenso nur bedingt (individuell verschieden) Wirkung. Es kann auch keine Lösung sein, dass Jugendliche ihre Regionen verlassen, um Arbeit vorwiegend in den alten Bundesländern aufzunehmen. Dies kann zur Vergreisung ganzer Regionen führen und damit Entwicklungschancen nehmen.

Mit diesem Modellvorhaben sollen bereits bestehende Initiativen, Länderprogramme und Modellprojekte ergänzt werden, indem spezielle Netzwerke gefördert werden, die u. a. auch die Möglichkeit bieten, vielfältige isolierte Einzelaktivitäten von Akteuren (Organisationen/Institutionen) zu bündeln, um so in einem komplexen System Übergänge, Schnittstellen und Verknüpfungen von Potentialen zu unterstützen. Dadurch könnte es auch eher gelingen, die sehr unterschiedlichen individuellen Bedingungen sowie Ziele für Lebens- und Arbeitsgestaltung dieser differenzierten Zielgruppen zu berücksichtigen und stärker Möglichkeiten auszuloten, die sich z. B. auch in erwerbssichernden Tätigkeiten des sozialen Umfelds (des Dritten Sektors) ergeben sowie in anderen neuen Formen von Lebens- und Arbeitsgestaltung.

Gegenstand der Förderung

Gefördert wird ein Gestaltungs- und Forschungsprojekt

I. Personelle Ressourcen in regionalen Einrichtungen

Die Förderung bezieht sich auf personelle Ressourcen in regionalen Einrichtungen bei der Umsetzung eines komplexen inhaltlichen Konzepts zur Unterstützung Jugendlicher an der 2. Schwelle durch Gestaltung und Nutzung eines Netzwerks bzw. Kooperationsverbands wichtiger regionaler Akteure (Management-, Koordinierungsfunktionen u. a.) sowie bei der Realisierung wichtiger Teilfunktionen bzw. Leistungen im Rahmen des Konzepts (z. B. individuelle Kompetenzanalysen, Beratung und Lernunterstützung), um Kompetenzverfall entgegen zu wirken bzw. für Kompetenzerweiterung.

Ziel ist es, mit diesen zusätzlichen Ressourcen ein erfolgsversprechendes innovatives Konzept umzusetzen mit möglichst hoher Qualität und Effektivität sowie Effizienz, gemessen an erfolgreichen Übergängen Jugendlicher in den Arbeitsmarkt.

II. Wissenschaftliche Begleitung

Die Förderung bezieht sich auf eine wissenschaftliche Begleitung für regionale Modellprojekte.

Gefördert wird ein Team an einer wissenschaftlichen Einrichtung, das Aufgaben einer Projektleitung für das gesamte Vorhaben übernimmt, gleichfalls anknüpfend an die jeweiligen Gestaltungsaufgaben im Rahmen der regionalen Modellbeispiele Forschungsfragen bearbeitet sowie eine entwicklungsbegleitende Evaluation der Modelle unterstützt.

Die zu bearbeitenden Forschungsfragen sollten zu folgenden Erkenntnissen beitragen:

Welche praktikablen Kompetenzanalyseinstrumentarien für individuelle Potentialermittlung Jugendlicher gibt es, wie sind ihre Einsatzbedingungen und welche Wirkungen bezogen auf individuelle Beratung und Begleitung haben sie? Welche differenzierten Kompetenzprofile von Jugendlichen können nachgewiesen und beschrieben werden und wie erleichtern oder hemmen sie Übergänge in den Arbeitsmarkt bzw. Übergänge zwischen unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen? Wie verändern sich Lebens-, Berufs-, Arbeits- und Lernbiografien kommender Generationen, welche Handlungs- und Lernräume bzw. welche Strukturen sind fördernd oder hemmend?

Welche Tätigkeits- und Lernmotive Jugendlicher sind erkennbar, welche Rolle spielen in welchen Kontexten unterschiedliche Lernformen, wird vor allem tätigkeitsgebundenes Lernen wirksam und welche individuellen, sich verändernden Lernkulturen sind erkennbar?

Welche Unterstützungsformen für Kompetenzerhalt und Kompetenzentwicklung dieser differenzierten Zielgruppe sind besonders wirksam, welche Bedeutung hat Beratung und welche neuen Formen integrativer Beratungskonzepte können gestaltet werden?

Welche Unterstützungsmöglichkeiten leisten unterschiedliche Institutionen/ Organisationsformen und wie sind Synergien durch Verknüpfungen erreichbar?

Unter welchen regionalen Bedingungen können Kooperationsnetze zwischen Akteuren zur Unterstützung und Begleitung Jugendlicher an der 2. Schwelle beim Übergang in den Arbeitsmarkt gestaltet werden, welche Wirkungen für individuelle, organisationale sowie regionale Entwicklungen können nachgezeichnet werden?

Wie wirken regionale "Unterstützungsnetze" auf veränderte gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen?

Anforderungen an den Projektantrag

I. Personelle Ressourcen in regionalen Einrichtungen

Von den sich bewerbenden Einrichtungen für die Gestaltung (praktische Umsetzung) eines inhaltlichen Konzepts (regionales Modellbeispiel) werden folgende Aussagen erwartet:

- Darstellung der Ausgangssituation und Problemlage bezogen auf das regionale Umfeld,
- Beschreibung eines inhaltlichen innovativen Konzepts (Modellbeispiel) zur Unterstützung Jugendlicher an der 2. Schwelle, Visionen und Zielformulierungen,
- Beschreibung des Kooperationsnetzes und Benennung der Kooperationspartner zur Realisierung des Modells sowie Darstellungen über die Einbindung (Funktionen) der jeweiligen Partner mit den gedachten Wirkungen,
- Deutliche Beschreibung der Funktionen und Leistungen der zu fördernden Personalstellen, ihre Rolle bei der Verwirklichung des Konzepts sowie die jeweiligen eigenen Kompetenzen und Vorerfahrungen,
- Beschreibung des Profils der Einrichtung, Erfahrungshintergrund, strukturell-organisatorische Eignung,
- Erste Vorstellungen über einen zeitlichen Ablauf der praktischen Gestaltungsarbeiten,
- Abschätzung des Mittelbedarfs: Personalkosten für zwei wissenschaftliche Mitarbeiterstellen und anteilige Sachkosten.

Gefördert werden in Einrichtungen (mit entsprechender Struktur, Erfahrung und Einbindung in Netze sowie Zugängen zu anderen Akteursbereichen wie z. B. Arbeitsämtern, Verwaltungen, Unternehmen) je zwei wissenschaftliche Mitarbeiter

(Personalkostenzuschuss nach BAT IIa Ost und entspr. Sachkostenzuschuss), deren Kompetenzprofil den im jeweils konkreten Konzept zu realisierenden Aufgaben (Funktionen, Leistungen) entspricht.

Laufzeit: 3 Jahre

Fördervolumen: 2 wissenschaftliche Mitarbeiter je Einrichtung

- **Ausschreibungsnummer: U 039/1**

II. Wissenschaftliche Begleitung

Von den sich bewerbenden wissenschaftlichen Einrichtungen (Universität, Fachhochschule, Institut usw.) werden folgende Aussagen erwartet:

- Beschreibung eines Forschungskonzepts mit Forschungsschwerpunkten und abgeleiteten Forschungsfragen angebunden an die praktischen übergreifenden Gestaltungsziele,
- Darstellung der relevanten Forschungsmethoden bezogen auf die konkreten zu bearbeitenden Fragestellungen sowie Positionen und Vorstellungen zur Realisierung von Handlungsforschung (Interaktion mit den Mitarbeitern in den Gestaltungsprojekten),
- Darstellung der institutionellen Voraussetzungen für die Themenbearbeitung,
- Beschreibung der jeweiligen Kompetenzen der wissenschaftlichen Mitarbeiter,
- Erste Vorstellungen über die zeitliche Realisierung des Forschungskonzeptes,
- Abschätzung des Mittelbedarfs.

Gefördert werden zwei Personalstellen für die wissenschaftliche Begleitung und eine halbe Sachbearbeiterstelle (Personalkostenzuschuss nach BAT IIa Ost bzw. Vb Ost und entspr. Sachkostenzuschuss).

Laufzeit: 3 Jahre

Fördervolumen: 2 wissenschaftliche Mitarbeiter, eine halbe Sachbearbeiterstelle

- **Ausschreibungsnummer: U 039/2**

4. Projekte zum Lernen in Weiterbildungseinrichtungen

4.1 Personal- und Organisationsentwicklungskonzepte zur Förderung der Innovationsfähigkeit von beruflichen Weiterbildungseinrichtungen

Ziel der Maßnahme

In Ergänzung des im Januar 2001 begonnenen Verbundprojekts (vgl. QUEM-Bulletin 6'2000 oder Internet: <http://www.abwf.de>) ist beabsichtigt, das Spektrum der einbezogenen Weiterbildungseinrichtungen um solche zu erweitern, die sich als betriebsnah ansehen und um Bildungseinrichtungen von Kammern oder Innungen. Auch in diesen beiden Arten von Bildungsdienstleistern soll die Entwicklung und Umsetzung solcher Musterstrategien zur Erneuerung der internen Organisationsstruktur und Personalentwicklung durch externe Beratung gefördert werden, mit denen zu einem neuen Verständnis beruflicher Weiterbildung in einer sich entwickelnden Lernkultur beigetragen werden kann. In den Einrichtungen bieten konkret anstehende Entwicklungsaufgaben (z. B. Veränderung des Leitbilds, Entwicklung neuer Lernarrangements, innerorganisationale Aufgabendifferenzierung) den jeweiligen Lern- und Beratungsanlass.

Hintergrund und Handlungsbedarf

Die Leistungsfähigkeit beruflicher Weiterbildungseinrichtungen gerät in jüngster Zeit gerade im Zusammenhang mit neuen Technologien, neuen Branchen und Berufstätigkeiten der "New Economy" und der Wissensgesellschaft in die Kritik. Mangelnde berufliche Kompetenzen werden oft mit den starren Strukturen traditioneller Weiterbildungseinrichtungen und ihren unflexiblen, konventionellen Lernangeboten verbunden. Ein Aneignen von im Voraus festgelegten Wissensbeständen allein reicht nicht mehr aus, um im zukunfts-offenen gesellschaftlichen Transformationsprozess bestehen zu können. Gefordert sind Kompetenzen zum flexiblen Umgang mit Veränderungen, die in entsprechenden Situationen wertgeleitet und wissenschaftlich fundiert einsetzbar sind.

Die Ausprägung solcher Kompetenzen verlangt auch neue Formen und Methoden des Lernens. Hier ist die spezifische erwachsenenbildnerische Professionalität auch von beruflichen Weiterbildungseinrichtungen gefragt. Sie können entscheidende Einrichtungen für die Förderung selbstorganisierten Lernens Erwachsener, für die Unterstützung von Lernprozessen in anderen Organisationen (Betriebe, NGO, Vereine) und für die Entwicklung regionaler Lernkulturen werden. Um diesen Anforderungen gerecht werden zu können, müssen Weiterbildungseinrichtungen auch ihre eigene Innovations- und Lernfähigkeit sichern.

Insgesamt entsteht im gesellschaftlichen Veränderungsprozess und durch das neue Lernverhalten der Nutzer für Weiterbildungseinrichtungen immer mehr Druck bezogen auf ihr Leistungsspektrum, ihre Leitbilder und Ziele, ihre interne Differenzierung und ihre Organisationsstruktur. Damit erlangt Personal- und Organisationsentwicklung strategische Bedeutung für berufliche Weiterbildungseinrichtungen. Sie müssen sich selbst als lernende Organisationen begreifen, sich Fragen der Selbststeuerung und adäquaten Konzepten der Personal- und Organisationsentwicklung zuwenden, um zukunftsfähig zu sein.

Weiterbildner schätzen ein, dass die damit einhergehenden Entwicklungsaufgaben nicht mehr allein aus den Potentialen ihrer Einrichtung zu bewältigen sind. In diesem Prozess können die eigenen Möglichkeiten verstärkt werden, indem sie mit externen Potentialen modellhaft zusammengeführt werden.

Besonders Formen der Organisationsberatung scheinen geeignet, die Bewältigung von Organisationsproblemen in Weiterbildungseinrichtungen als Lernprozess zu gestalten.

Gegenstand der Förderung

Gefördert werden die Entwicklung und Erprobung von Konzepten zur Organisationsentwicklung in verschiedenen Typen beruflicher Weiterbildungseinrichtungen, die aus den Entwicklungsaufgaben (abgrenzbare Themen und Zeiträume) der Einrichtungen heraus entstanden sind. Sie tragen zur Umsetzung eines solchen Verständnisses beruflicher Weiterbildung bei, das auf Förderung selbstorganisierten Lernens in einer Verbindung von bewährten und neuen Lernformen gerichtet ist. Mit dieser Zielrichtung können auch vorhandene Personal- und Organisationsentwicklungskonzepte aus anderen Bereichen, z. B. der Industrie und den sozialen Dienstleistungen, für die Spezifik von Lerndienstleistern der beruflichen Erwachsenenbildung modifiziert werden und dabei betriebswirtschaftliche Kriterien sinnvoll mit erwachsenenpädagogischen Besonderheiten verbinden.

Diese Konzepte sichern die aktive gleichberechtigte Beteiligung der Betroffenen in einem problemlöse- und evaluationsintegrierten Lernprozess, so dass zu einem besseren Problemlösungspotential der Organisation nachhaltig beigetragen wird. Mit dem Projekt wird gleichzeitig der Aufbau eines Unterstützungssystems für Organisationsberatung von Weiterbildungseinrichtungen gefördert. Es gründet sich auf ein Wechselspiel zwischen Gestaltung interner Personal- und Organisationsentwicklung in Weiterbildungseinrichtungen und Unterstützung durch Innovationsberater sowie externe wissenschaftliche Begleitung. Die wissenschaftliche Begleitung wird vom Auftraggeber gestellt. Das Projekt ist als Verbundprojekt konzipiert, das die Innovationsberater der Gestaltungsvorhaben und die wissenschaftliche Begleitung in einem interaktiven, iterativen Prozess der Handlungsforschung in regelmäßigen Arbeitstreffen und Workshops zusammenführt. Die beteiligten Einrichtungen müssen zur Offenheit und Zusammenarbeit untereinander bereit sein.

Im Sinne von Musterstrategien der Organisationsentwicklung von Weiterbildungseinrichtungen sind Möglichkeiten für die Nachnutzung der erprobten Modelle vorzuschlagen.

In das Verbundprojekt sollen nun – neben den bereits vertretenen Typen von Bildungsdienstleistern: freie Bildungsträger, Bildungsträgerverbund, Bildungsträgerverband (Landesebene), Berufsfortbildungswerk – solche beruflichen Weiterbildungseinrichtungen einbezogen werden,

- die sich als betriebsnah (Industrie oder Dienstleistungsbereich) ansehen oder
- Bildungseinrichtungen von Kammern oder Innungen sind.

Diese Weiterbildungseinrichtungen können nachweisen, dass sie ihre Organisationsentwicklung mit konkreten Veränderungsvorhaben betreiben wollen.

Sie werden bei der Umsetzung des Personal- und Organisationsentwicklungskonzepts durch Innovationsberater unterstützt, die je nach Umfang der Aufgabe und Einrichtunggröße eine oder mehrere Weiterbildungseinrichtungen mitgestaltend begleitet. Die beteiligten Einrichtungen und Innovationsberater(-innen) können sich gegenseitig vorschlagen.

Vier Gestaltungsprojekte werden jeweils mit einem Personalkostenzuschuss in Höhe einer BAT IIa-Personalstelle gefördert.

Anforderungen an die Skizze

Folgende Aussagen sollten enthalten sein:

- kurze Darstellung zur Problemlage,

- Ziel des Projekts und Einordnung in das Gesamtvorhaben der ausgeschriebenen Maßnahme,
- Darstellung der Projektidee mit einem ersten inhaltlichen Grobkonzept,
- Beschreibung der Voraussetzungen, Bedingungen, Ressourcen bzgl. der praktischen Realisierung des Konzepts,
- Darstellung zur eigenen Kompetenz, Vorarbeiten, spezielle Erfahrungen,
- Zeitplanung,
- Finanzplan für Sachmittel.

Projektform: Gestaltungsprojekt

Laufzeit: 3 Jahre

- **Ausschreibungsnummer: W 044**

4.2 Transparenz und Akzeptanz berufsrelevanter Kompetenzen – Instrumentarien und Umsetzungsstrategien

Ziel der Maßnahme

Gefördert werden (berufliche) Weiterbildungseinrichtungen (Verbünde, Verbände, Einzeleinrichtungen), die Verfahren und Instrumentarien für die Dokumentation informell und non-formal erworbener berufsrelevanter Kompetenzen neu oder weiter entwickeln und an Strategien für deren breitenwirksame Praxiseinführung koppeln. Dabei stehen die Praktikabilität und Verwertbarkeit der vorgeschlagenen Methoden und Dokumentationsformen und ihre Anerkennung durch verschiedene gesellschaftliche Akteure im Mittelpunkt der Gestaltungsprojekte. Durch eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit und Kooperation treiben Weiterbildner die Transparenz und Akzeptanz umfassender beruflicher Kompetenzprofile bei Individuen, Unternehmen, gemeinnützigen Organisationen, Kommunen, Arbeitsämtern u. a. voran. Vergleichende und analytische Arbeiten werden durch eine wissenschaftliche Begleitung geleistet.

Hintergrund und Handlungsbedarf

Zeugnisse und Zertifikate bilden ein bestimmtes Bild vorhandener Kompetenzen ab und vernachlässigen, dass sich berufsrelevante Kompetenzen auch in verschiedenen Lebensbereichen wie Arbeit, Freizeit, Familie, Wohnen, Ehrenamt etc. herausbilden. Die Identifizierung und Anerkennung informell und non-formal erworbener berufsrelevanter Kompetenzen, betrachtet als fachlich-methodische, sozial-kommunikative, personale sowie aktivitäts- und handlungsbezogene Kompetenzen, könnte neue und nutzbringende Informationen sowohl auf individueller, betrieblich/organisationaler, volkswirtschaftlicher und gesellschaftlicher Ebene bereitstellen. So könnte der Träger der Kompetenzen sich selbst in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen besser platzieren, sei es im Arbeitsbereich, beim Ehrenamt oder im Bildungsbereich. Besonders Quereinsteiger und Trendsetter für neue Berufe, Bildungsbenachteiligte und berufliche Wiedereinsteiger könnten auf diese Weise ihre tatsächlichen berufsrelevanten Kompetenzen erkennbar machen und damit die Chancen für ihre Erwerbsarbeit erhöhen. Unternehmen/Organisationen/Projekte könnten durch die Kenntnis vorhandener Kompetenzen der (künftigen) Mitarbeiter ihre Wettbewerbsfähigkeit verbessern. Weiterbildungseinrichtungen könnten damit passfähige Lernunterstützung für ihre Kunden anbieten. Mit solchen weitreichenden Dokumentationen berufsrelevanter Kompetenzen würde der zunehmenden Dynamik, Komplexität und Unvorherbestimmbarkeit heutiger wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Prozesse besser entsprochen werden können.

Recherchen zeigen, dass es in Deutschland – verglichen mit anderen europäischen und außereuropäischen Ländern – bisher wenige regionale oder auf einzelne Unternehmen, Organisationen, Weiterbildungseinrichtungen und Personengruppen begrenzte Ansätze dafür gibt, auch außerhalb von formellen Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen erworbene Kompetenzen zu beachten.

Gegenstand der Förderung

Gefördert werden (berufliche) Weiterbildungseinrichtungen (Verbünde, Verbände, Einzeleinrichtungen), die Verfahren und Instrumentarien für die Dokumentation informell und non-formal erworbener berufsrelevanter Kompetenzen neu oder weiter entwickeln und an Strategien für deren breitenwirksame Praxiseinführung koppeln. Unterstützt werden die Gestaltungsvorhaben mit projektübergreifendem kollegialem Erfahrungsaustausch in Form von Arbeitstreffen und Workshops und durch eine wissenschaftliche Begleitung.

Die Instrumentarien sollen

- den eingeschätzten Personen und anderen Empfängern systematisch aufbereitete, nachvollziehbare Informationen über ein erweitertes Spektrum von Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten bieten als sie in traditionellen Zeugnissen/Zertifikaten abgebildet werden,
- für alle Beteiligten gleichermaßen verständlich und in einem akzeptablen Zeit- und Finanzrahmen realisierbar sein,
- vergleichbar sein und auf kompatiblen Erhebungsmethoden und Bewertungskriterien beruhen.

Ihre Verwertbarkeit können neue umfassendere Kompetenznachweise nur in Praxistests belegen. Durch eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit und Kooperation treiben Weiterbildner die Transparenz und Akzeptanz dieser Verfahren bei potentiellen Nutzern wie Individuen, Wirtschaftsunternehmen, gemeinnützigen Organisationen, Kommunen u. a. voran. Insgesamt wird an nationale und internationale Erfahrungen angeknüpft, die entsprechend den regionalen, situativen und gruppenspezifischen Bedingungen modifiziert werden. Die Gestaltungsvorhaben werden so aufbereitet, dass ihre Anwendung in ähnlichen Situationen möglich wird. Gemeinsam wird ein gesellschaftspolitischer Diskurs geführt, der die Notwendigkeit des Ausweises optionaler Kompetenzen als Komponenten einer zukunftsfähigen Zivilgesellschaft thematisiert.

Anforderungen an die Bewerbungen

I. Gestaltungsprojekte

In der Skizze für Gestaltungsprojekte in Weiterbildungseinrichtungen sollen folgende Aussagen enthalten sein:

- Ausgangslage zu vorhandenen Erfahrungen mit der Dokumentation, (Instrumentarien, Methoden) berufsrelevanter Kompetenzen,
- Darstellung der Projektidee,
- Umsetzungsstrategie zur breitenwirksamen Praxiseinführung,
- Benennung möglicher Partner,
- Voraussetzungen und Ressourcen für die praktische Realisierung,
- eigene Kompetenzen, Vorerfahrungen,
- Zeitplanung,
- Mittelbedarf für die Öffentlichkeitsarbeit.

Für vier derartige Projekte wird jeweils ein Personalkostenzuschuss in Höhe einer BAT Ila-Personalstelle für die Dauer von 2,5 Jahren bereitgestellt.

- **Ausschreibungsnummer: W 045/1**

II. Wissenschaftliche Begleitung

In der Bewerbung für die wissenschaftliche Begleitung der vier Gestaltungsprojekte sollen dargestellt werden:

- Vorstellungen zum Design der wissenschaftlichen Begleitung,
- Dokumentation des Entwicklungsverlaufs, Methoden,
- Ableitung übergreifender Forschungsfragen aus dem Forschungsstand der Kompetenzerfassung,
- Darstellung des erwarteten Erkenntnisgewinns, Ergebnisformen und Ergebnistransfer,
- eigene Kompetenzen, Erfahrungen, Arbeitsschwerpunkte,
- Zeitplan.

Für die wissenschaftliche Begleitung wird ein Personalkostenzuschuss in Höhe einer BAT Ila-Personalstelle für die Dauer von 2,5 Jahren bereitgestellt.

- **Ausschreibungsnummer: W 045/2**

4.3 Ideenwettbewerb "Neue Lerndienstleistungen"

Ziel der Maßnahme

Mit dem Wettbewerb sollen Ideen für neue Lerndienstleistungen identifiziert oder erfunden und umgesetzt werden, die die Entwicklung der Fähigkeit zu selbstorganisiertem Lernen von Individuen, Gruppen, Organisationen oder Regionen unterstützen. An der Ausschreibung können sich diejenigen beteiligen, die solche neuen Lerndienstleistungen zur Beförderung berufs- und wirtschaftsrelevanter Kompetenzen erbringen wollen, unabhängig davon ob sie bisher direkt zum Bereich beruflicher Weiterbildung gehören (z. B. Entwicklungsagenturen, Beratungseinrichtungen, Betriebe, Hochschulen, Regionalteams, Bildungseinrichtungen).

Hintergrund und Handlungsbedarf

In der Weiterbildungspraxis ist in den letzten Jahren eine Zunahme bisher eher randständiger Leistungen wie Lernberatung, Coaching, Prozessbegleitung, Entwicklungsmoderation, Konfliktmanagement von Individuen, Gruppen, Organisationen und Regionen festzustellen. Solche Leistungen werden gegenwärtig von unterschiedlichen Professionen und in verschiedenen Organisationsstrukturen erbracht. Der Realität der Bildungspraxis entsprechend, wird eine Öffnung über traditionelle Anbieter beruflicher Weiterbildung hinaus angezielt. Mit dem weiten Blick auf Anbieter innovativer Lerndienstleistungen zur Unterstützung selbstorganisierten Lernens/berufsrelevanter Kompetenzentwicklung könnten weitere Organisationen/Anbieter bei der Gestaltung einer eher regional orientierten Lerninfrastruktur einbezogen, deren Leistungen transparent und gezielt nachfragbar gemacht werden. Diese Lerninfrastruktur soll zur Unterstützung lebensbegleitenden Erwerbs berufsrelevanter Kompetenzen und deren Anwendung in verschiedenen Lebensbereichen beitragen (EU-Memorandum über lebenslanges Lernen, Brüssel 2000).

Gleichzeitig könnten neue Lerndienstleistungen Anregungen für Veränderungen im Leistungsspektrum auch von traditionellen Bildungsanbietern geben.

Für diese Trends im Leistungsangebot gibt es verschiedene Interpretationsvarianten auf organisationaler Ebene, die von einer beginnenden Umprofilierung des Kerngeschäfts beruflicher Weiterbildungseinrichtungen bis zu vorübergehenden Ausflügen von Weiterbildunglern in fremdes Terrain (z. B. der Unternehmensberatung, Regionalentwicklung) reichen. Auch Vermutungen darüber, dass diese neuen Leistungen andere als die bisher bewährten Organisationsformen erforderlich machen, werden diskutiert. Auf individueller Ebene wird diese Lernbegleitung im

Sinne von individueller Förderung als eine Rückbesinnung auf eigentliches pädagogisches Handeln gedeutet. Wahrscheinlich können gerade Entwicklungen aus eher nicht zum Bildungsbereich zählenden Organisationen Impulse für Richtungsänderungen im beruflichen Weiterbildungssystem geben.

Im selbstorganisierten Lernen wird eine den aktuell stattfindenden, komplexen, dynamischen gesellschaftlichen Transformationsgeschehnissen adäquate Bewältigungsstrategie gesehen. Selbstorganisiertes Lernen bedeutet für das lernende Subjekt, selbst darüber zu entscheiden, was, wann, wie, wo und womit gelernt werden soll. In diesem Prozess wird der Lerner mit oder ohne Hilfe anderer initiativ, um seine Lernbedürfnisse festzustellen, seine Lernziele zu formulieren, menschliche und dingliche Ressourcen für das Lernen zu identifizieren, angemessene Lernstrategien zu wählen, zu realisieren und den Lernprozess zu evaluieren. Den Bezugspunkt für die Einstufung einer Lerndienstleistung als "neu" sehen wir im Beitrag der Leistung zur Unterstützung selbstorganisierten Lernens, zur Entwicklung berufsrelevanter Kompetenzen, zur Gestaltung einer kompetenzbasierten Lernkultur.

Es sind aber noch viele Fragen offen. Nicht hinreichend geklärt ist, welche Lerndienstleistungen selbstorganisiertes Lernen verschiedener Nutzer angemessen unterstützen können, welche Kompetenzen die Begleiter derartiger Lernprozesse besitzen sollten, wie entsprechende Lernumgebungen organisiert werden können und in welchen Organisationsstrukturen die neuen Lerndienstleistungen pädagogisch und ökonomisch effizient erbracht werden können.

Aus der Analyse breiter Entwicklungstrends für neue Lerndienstleistungen werden Hinweise erwartet für neue Funktionsprofile von Einrichtungen/Unternehmen, die berufliche Kompetenzentwicklung unterstützen, für deren Organisationsformen, für künftige Trends in der Professionalisierung von Lernbegleitern (Differenzierung, Generalisierung), für Lernarrangements und für die Schaffung geeigneter bildungspolitischer Rahmenbedingungen.

Gegenstand der Förderung

Neue Ideen für Lerndienstleistungen zur Unterstützung selbstorganisierten Lernens von Individuen, Gruppen, Organisationen und Regionen werden in ihrer Identifizierung, Erfindung und Umsetzung in einem zweistufigen Auswahlverfahren gefördert. Die Positionierung des Antragstellers im Bereich der beruflichen Weiterbildung ist dabei für die Erbringung der Lerndienstleistung unerheblich. Die Leistung soll aber zur berufsrelevanten Kompetenzentwicklung bzw. einer kompetenzbasierten Lernkultur beitragen.

Worin solche zeitgemäßen und effizienten Lernunterstützungen für selbstorganisiertes Lernen verschiedener Nutzer bestehen, ist selbst ein offener Suchprozess. In diesem Prozess sollen solche Personen und Organisationen gefördert werden, die in Modellprojekten neue Lerndienstleistungen entwickeln und erproben wollen.

Weil diese neuen Lerndienstleistungen noch relativ unbestimmt sind, werden zunächst die Ideen für solche Lerndienstleistungen in Form einer kurzen Ideenskizze (etwa fünf Seiten) erwartet. In der Skizze wird der angestrebte Beitrag der Lerndienstleistung für die Unterstützung selbstorganisierten Lernens potentieller Nutzer dargestellt.

Neu könnte beispielsweise auf individueller Ebene die Unterstützung selbstorganisierten Lernens während des gesamten Erwerbslebens Erwachsener bei der Entwicklung berufsrelevanter Kompetenzen und die Erschließung verschiedener Lebensbereiche als Lernorte dafür sein.

Von den eingereichten Ideenskizzen erhalten zehn ausgewählte Bewerber für einen Zeitraum von drei bis sechs Monaten jeder 10 000,- DM für die Erarbeitung einer Konzeption zur Umsetzung ihrer Ideen für neue Lerndienstleistungen. *(Dieses gestaffelte Vorgehen soll auch kleineren Unternehmungen die Beteiligung am Wettbewerb ermöglichen, indem bereits die Konzeptentwicklung finanziell abgedeckt wird.)*

Diese Umsetzungskonzepte werden auf einer gemeinsamen Veranstaltung präsentiert, und es erfolgt die Auswahl der vier anschließend als Modellvorhaben für zwei Jahre zu fördernden Projekte.

Anforderungen an die Ideenskizze

Auf etwa fünf Seiten sollen folgende Aussagen enthalten sein:

- kurze Darstellung der Problemlage,
- Beschreibung der Idee für die neue Lerndienstleistung mit Darlegung der Neuartigkeit,
- Zielsetzung der Lerndienstleistung (Nutzer, Lernwirkungen),
- Darstellung der eigenen Kompetenzen und Vorerfahrungen.

Projektform: Umsetzungskonzept

Laufzeit: erste Phase 3 bis 6 Monate

- **Ausschreibungsnummer: W 046**

4.4 Neue Organisationsformen und neue Kooperationsmodelle

In der Weiterbildungspraxis gibt es verschiedene Beispiele für Ausgründungen spezieller Funktionen aus beruflichen Bildungseinrichtungen heraus in neue Organisationsformen. Neue Entwicklungen zeichnen sich auch in der Kooperation und Arbeitsteilung zwischen Weiterbildungseinrichtungen und anderen Organisationen und Akteuren (Bildungsdienstleistern, Technologietransferstellen, Kommunen, KMU, Initiativen) ab. Von Interesse sind solche Lerndienstleistungen, die das selbstorganisierte Lernen verschiedener Nutzer (Individuen, Gruppen, Organisationen, Regionen) unterstützen und die Flexibilitätsgrenzen traditioneller Organisationsformen und Kooperationsmodelle überschreiten.

Zu beiden Entwicklungstrends sollen von Praktikern/Beteiligten authentische Deskriptionen dieser Neustrukturierungsprozesse erstellt werden. Dabei sollen Aspekte der Ausgangslage der Herkunftsorganisation (Motive, Anlässe, Konfliktsituationen) sowie die Zielrichtung und das Selbstverständnis der neugebildeten bzw. sich neubildenden Organisationsstruktur betrachtet werden. Zu neuen Organisationsformen und neuen Kooperationsmodellen werden je acht Fallbeschreibungen gefördert, deren Ergebnisse nach sechs Monaten auf einem Workshop präsentiert werden.

Projektform: Studie

Laufzeit: 3 bis 6 Monate

Fördervolumen: 20 TDM je Fallbeschreibung

- **Ausschreibungsnummer: W 047**

4.5 Berufsbiographien von Weiterbildungern

Weiterbildner sind bei der Unterstützung zur Selbstorganisation und Selbstlernfähigkeit der Nutzer verschiedener Lerndienstleistungen mit hohen Anforderungen konfrontiert. Vielfältige Kompetenzen zur Bewältigung dieser

Aufgaben werden vorausgesetzt, wo und wie sie erworben wurden, darüber gibt es keine hinreichenden Informationen. Es kann davon ausgegangen werden, dass diese Kompetenzen ein Konglomerat aus dem Erfahrungswissen von Ausbildungs- und Berufssozialisation sowie persönlichen Dispositionen darstellen. Eine Studie soll Kriterien und Methoden für die Erfassung der Kompetenzen von Weiterbildunglern zur Unterstützung selbstorganisierten Lernens aus der jeweiligen (Berufs)biographie heraus erschließen. Ausbildungswege, Berufs- und Lernerfahrungen, individuelle Stellung innerhalb der Weiterbildungseinrichtung, Typ der jeweiligen Einrichtungen aber auch der bildungspolitische Kontext sind zu berücksichtigende Aspekte.

Projektform: Studie

Laufzeit: 3 Monate

Fördervolumen: 20 TDM

- **Ausschreibungsnummer: W 048**

4.6 Lernkonzepte der 70er und 80er Jahre

Im Zuge der 68er-Bewegung gab es in der alten Bundesrepublik eine Reihe von Reformversuchen im Bildungsbereich, die sich in veränderten Lehr- und Lernkonzepten und Modellversuchen äußerten (z. B. ganzheitlicher Lernprozess, Gruppen- und Projektarbeit, Ermöglichungsdidaktik). In der DDR fand ein Entwicklungsprozess unter der Prämisse "ganzheitlicher Persönlichkeitsentwicklung" statt. Beide Entwicklungen scheinen kaum noch Anwendung zu finden. Gerade im Zusammenhang mit aktuellen Zielsetzungen zur Unterstützung selbstorganisierten Lernens sind Erfahrungen mit damaligen Konzepten, reformpädagogischen Ansätzen und ihren Anwendungsbereichen von besonderem Interesse. In Studien sollen diese historischen Entwicklungs- und Erfahrungswerte für die aktuelle Diskussion aufgearbeitet und transparent gemacht werden.

Projektform: Studie

Laufzeit: 6 Monate

Fördervolumen: 20 TDM je Studie

- **Ausschreibungsnummer: W 049**

4.7 Lernwirkungen neuer Lernformen

Die Erfassbarkeit von Lernwirkungen wird im Bildungsbereich kontrovers diskutiert. Das Meinungsspektrum reicht vom detaillierten Nachweis einzelner Lernfortschritte bis zur Behauptung der prinzipiellen Unmöglichkeit ihrer Erfassung. Besonders im Zusammenhang mit der Anwendung neuer Lernformen zur Unterstützung selbstorganisierter Lernprozesse (z. B. Projektarbeit, tätigkeitsorientiertes und prozessbegleitendes Lernen) erlangt die Erfassung der damit einhergehenden Lernwirkungen Aktualität. Positiv empfundene Lernwirkungen gerade solchen Lernens könnten zu deren Verbreitung in der Bildungspraxis beitragen. Lernfortschritte und Kompetenzentwicklungen werden vermutlich zeitverzögert und differenziert nach Kontexten, Aufgaben und Zielsetzungen über Reflexionsleistungen transparent. In der Studie sollen Merkmale und Methoden erarbeitet werden, die für die Erfassung und Dokumentation subjektiv erfahrenen Nutzens neuer Lernformen geeignet sind.

Projektform: Studie

Laufzeit: 3 Monate

Fördervolumen: 20 TDM

- **Ausschreibungsnummer: W 050**

5. Projekte zum Lernen im Netz und mit Multimedia

5.1 Kompetenzförderliche Perspektiven des Lernens im Netz und mit Multimedia

Ziel der Maßnahme

Das Lernen im Netz und mit Multimedia hat für die Zukunft eine große sozialpolitische Relevanz. Ein Vergleich mit internationalen Vorgehensweisen zeigt die Bedeutung, die der Kompetenzentwicklung gerade im Zusammenhang mit dem Lernen im Netz und mit Multimedia zuzumessen ist. Das heutige Lernen im Netz und mit Multimedia ist stark von den rasanten Entwicklungen der Informationstechnik getrieben. Das wichtigste Ziel des Lernens, die Kompetenzentwicklung, gerät dabei oft aus dem Blickfeld. Aus diesem Grund soll hier ein auf Aspekte der Kompetenzentwicklung orientiertes Lernen im Mittelpunkt stehen. Ein Schwerpunkt soll auf die Selbstorganisationspotenziale derartiger Lehr- und Lernformen gelegt werden. Im Mittelpunkt des Interesses stehen kompetenzförderliche Aspekte des im Netz oder multimedial gestalteten Lehr- und Lernprozesses, sozial- kommunikative und personale Bedürfnisse der Lernenden und Lehrenden sowie die daran gemessene Effektivität des Prozesses. Insbesondere soll das Verhältnis von technischen und medienpädagogischen Möglichkeiten und Grenzen zum Untersuchungsgegenstand werden.

Hintergrund und Handlungsbedarf

Die Bedeutung computergestützter Aus- und Weiterbildung hat in jüngster Zeit deutlich zugenommen. Aus einfachen Hilfssystemen ist eine schier unübersehbare Fülle von computergestützten Lernformen mit all ihren Ausprägungen geworden. Zunehmend mehr Unternehmen und Institutionen bedienen sich dieser Systeme beziehungsweise befinden sich in der Planungs- und Einführungsphase. Es existieren eine Vielzahl von Firmen, Fach- und Hochschulen, die sich mit Entwicklung, Einsatz und Vertrieb elektronischer Lernmedien beschäftigen. Entsprechend diesem exponentiellen Wachstum des Lernens im Netz und mit Multimedia existieren zahlreiche Untersuchungen zu diesem Themenfeld. Andererseits gibt es kaum Analysen darüber, inwiefern und was diese Lernformen zur Kompetenzentwicklung beitragen. Nur unter Kenntnis des Beitrags zur Kompetenzentwicklung ist es jedoch möglich, die neuen Lernmedien sinnvoll sowohl in pädagogischer als auch in wirtschaftlicher Hinsicht einzusetzen. Die neuen Lernmedien erfordern eine spezifische Lernkultur und erzeugen sie zugleich mit. Zu hinterfragen ist dabei, welche Formen von Lernmedien und Lernarrangements geeignet sind, spezifische Lernkulturformen und Formen der Kompetenzentwicklung herauszubilden. Das ist nicht in erster Linie ein technisches Problem, sondern betrifft Fragen zur Gestaltung der beruflichen Kompetenzentwicklung als einen integralen Prozess, an dem Lehrende und Lernende, pädagogische, psychologische und technische Momente ihren Anteil haben.

Gegenstand der Förderung

Es sollen daher Untersuchungen durchgeführt werden, die es gestatten, Verfahren des Lernens und im Netz und mit Multimedia zielgruppenspezifisch differenziert in Bezug auf ihre Kompetenzförderlichkeit zu analysieren, zu typologisieren und in ihrer Wirksamkeit einzuschätzen.

Im Zentrum des Erkenntnisinteresses steht dabei:

I. Vergleichende Analyse bestehender Verfahren des Lernens im Netz und mit Multimedia unter medienpädagogischen – insbesondere

kompetenzanalytischen – Gesichtspunkten, bis hin zu einer kompetenzbezogenen Typologie und Bewertung der Lernformen

Welche dieser Formen gestatten es, bestimmte – fachlich-methodische, personale, sozial-kommunikative oder aktivitäts- und umsetzungsbezogene – Kompetenzen zu fördern?

Ziel ist es, eine Übersicht über bestehende Lernformen im Netz und mit Multimedia zu gewinnen, sie zu vergleichen und zu bewerten. Parallel dazu soll ein Katalog von Vergleichs- und Bewertungskriterien erarbeitet und diskutiert werden.

Ausgehend von den gewonnenen Erkenntnissen sollen Konzepte für eigene kompetenzbezogene Evaluationsformen entwickelt werden.

Es sollen Möglichkeiten des handhabbaren Einsatzes dieser Evaluationsformen in der Praxis von Unternehmen ergründet werden.

Projektform: Gutachten

Laufzeit: 1 Jahr

Fördervolumen: bis zu 200 TDM

- **Ausschreibungsnummer: N 010/1**

II. Analyse zu kompetenzförderlichem Lernen in nicht explizit als Lernsysteme ausgelegten computermediengestützten Arbeitsformen

(z. B. in selbstorganisierten Internet-Foren, bei PC-basierten

Maschinensteuerungen, Büro-Kommunikations-Programmen, Content Management Systemen und anderen Lernorten)

Solche Lernformen sollen gefunden, beschrieben und bewertet werden.

Schwerpunkt der Analyse ist die Frage nach den Formen und Graden der Selbstorganisation. Wie tragen diese offenen Lernformen zum selbstorganisierten Lernen der Nutzer und damit zur Entwicklung ihrer Kompetenzen als Selbstorganisationsfähigkeiten bei? Dabei soll sowohl die individuelle als auch organisationale Kompetenz Gegenstand der Untersuchung sein.

Ziel ist es, die Erkenntnisse in die Steuerung der Arbeitsprozesse bewusst zu integrieren und für die Entwicklung internetbasierter bzw. multimedialer Lernformen zu nutzen.

Projektform: Gutachten

Laufzeit: 1 Jahr

Fördervolumen: bis zu 200 TDM

- **Ausschreibungsnummer: N 010/2**

In beiden Gutachten soll abgeschätzt werden, ob es für den weiteren Erkenntnisgewinn sinnvoll ist, Modellprojekte zu initiieren.

Anforderungen an die Bewerbungen

Bewerbungen für dieses Fördervorhaben sind auf maximal zehn Seiten darzulegen. Darin sollen folgende Aussagen enthalten sein:

- selbstgesetzte Ziele und Programmdarstellung, ausgehend vom Stand der Forschung,
- Darstellung des erwarteten Erkenntnisgewinns,
- Beschreibung der eigenen inhaltlichen Schwerpunktsetzungen und deren Forschungsfragen,
- Erläuterung des beabsichtigten methodischen Vorgehens (Umfang der empirischen Basis, Zielgruppen, methodische Instrumentarien usw.),
- Darstellung der eigenen Kompetenz und Benennung eigener einschlägiger Vorarbeiten,
- Zeitplanung.

5.2 Chancen und Risiken des Lernens mit und in neuen Informations- und Kommunikationstechnologien

Ziel der Maßnahme

Durch das Lernen im Netz und mit Multimedia sind beträchtliche Kompetenzgewinne erreichbar, es drohen aber auch Kompetenzverluste. Sie betreffen einerseits Lern- und Kompetenzformen, die mit den neuen Medien möglicherweise nur mangelhaft oder gar nicht zu vermitteln sind. So ist der Gewinn sozial-kommunikativer Kompetenzen ohne Face-to-Face-Situationen schwerer vorstellbar. Auch personale Kompetenzen lassen sich möglicherweise nur begrenzt auf diesem Wege gewinnen. Hier sind Kombinationen zwischen neuen und tradierten Lernformen wahrscheinlich unumgänglich. Lernen im Netz und mit Multimedia kann überdies die Teilnehmer vereinzeln, macht sie jedoch von geregelten Arbeits- und Lernzeiten im Positiven wie im Negativen relativ unabhängig. Hinzu kommt, dass es soziale Segmentierungseffekte gibt zwischen denjenigen, die die moderne Informationstechnik beherrschen und jenen, die "Computeranalphabeten" sind. Deshalb sind die Chancen des Lernens im Netz und mit Multimedia herauszuarbeiten, die sozialen Problem- und Gefahrenzonen, die mit den neuen Lernmethoden aufkommen, aufzuzeigen und wirksame Formen des Ausgleichs zu entwickeln, die es gestatten, sozialen Spaltungstendenzen entgegenzuwirken.

Hintergrund und Handlungsbedarf

Aus den genannten Gründen ist eine sorgfältige Abschätzung der sozialen Gewinne und drohender möglicher Verluste durch das Lernen im Netz und mit Multimedia vorzunehmen. Sie sollte im Sinne einer Überprüfung der sozialen Auswirkungen der neuen Lernformen ausgeführt werden. Zu klären wäre dabei beispielsweise: Wie und inwieweit kommt es zu einer Trennung der Nutzer der neuen Lernformen in solche mit Kompetenzzuwachs und solche mit Kompetenzverlust, je nachdem, ob das Lernen im Netz angenommen und bewältigt oder abgelehnt und vernachlässigt wird? Profitieren Personen mit hoher Kreativität, mit starken personalen und ausgeprägten aktivitäts- und handlungsbezogenen Kompetenzen eher davon als solche, die auf eine bereits vorhandene Wissensbasis hoffen? Fördert das Lernen im Netz und mit Multimedia möglicherweise Lerner besser, die schnell und oberflächlich, als solche die tief und reflektiert lernen? Lernmedien sind keine neutralen Wissenstransporteure, vielmehr wird der Wissensinhalt vom Medium entscheidend mit beeinflusst – "das Medium ist die Botschaft". Wie wirkt das Medium auf die transferierten Wissens- und Kompetenz"contents" zurück und welche Verluste entstehen durch die Vernachlässigung tradierter Medien (schriftlicher Ausdruck, mündliche diskursive Argumentation)? Wie sind hybride Formen des Lehrens und Lernens (Kombinationen von tradierten und computergestützten Lern- und Lehrformen) zu bewerten? Auf solche Fragen sind Antworten zu suchen, dabei sollen die Chancen und Risiken des Lernens mit und in den neuen Informations- und Kommunikationstechnologien abgeschätzt werden.

Gegenstand der Förderung

Es sollen Untersuchungen durchgeführt werden, die zielgruppenspezifisch differenziert sowohl kompetenzförderliche als auch kompetenzeingrenzende Wirkungen des Lernens im Netz und mit Multimedia aufzeigen und mögliche Wege der Risikovermeidung erkunden.

Im Zentrum des Erkenntnisinteresses stehen dabei:

I. Untersuchungen zu den Möglichkeiten einer kompetenzbasierten, mit Hilfe von Lernen im Netz und mit Multimedia ausgestaltete Lernkultur für den

Kompetenzerhalt, die Kompetenzentwicklung der Arbeitnehmer und die Sicherung von Arbeitsplätzen in Unternehmen – insbesondere in KMU

Dabei soll der Frage nachgegangen werden, wie das multimediale Lernen die Lernkultur beeinflusst und wie es Teil einer kompetenzbezogenen Lernkultur werden kann.

Das Verhältnis von technischen zu medienpädagogischen Möglichkeiten beim Lernen im Netz und mit Multimedia, insbesondere das Verhältnis von "Technikgetriebenheit" dieses Lernens (im Sinne eines Nutzungsdrucks immer neuer Lernsoftware) versus einer durch entsprechende medienpsychologische und -pädagogische Untersuchungen gestützten "Kompetenzgetriebenheit" soll analysiert werden.

Projektform: Gutachten

Laufzeit: 1 Jahr

Fördervolumen: bis zu 200 TDM

- **Ausschreibungsnummer: N 011/1**

II. Untersuchungen von Erscheinungen einer durch das Lernen im Netz und mit Multimedia beschleunigten Segmentierung der Gesellschaft

Es ist zu analysieren, wie es durch solche Lernformen zur Vereinzelung der Arbeitnehmer, zur Gefährdung der Mitbestimmung und zur Vernachlässigung von personalen, sozialen und handlungsbezogenen gegenüber fachlich-methodischen Kompetenzen kommt, was bis zum Ausschluss eines großen Personenkreises von modernen Bildungs-, Berufs- und Karrieremöglichkeiten führen kann.

Es sollen Vorschläge und Strategien entwickelt werden, wie dem entgegenzuwirken ist.

Die sozialen Auswirkungen des "Computeranalphabetismus" sind unter dem Aspekt eines expandierenden Lernens im Netz und mit Multimedia zu diskutieren und kompensatorisch alternative Bildungspfade und Lernarrangements zu entwickeln bzw. alternative Arbeitsplätze nachzuweisen.

Projektform: Gutachten

Laufzeit: 1 Jahr

Fördervolumen: bis zu 200 TDM

- **Ausschreibungsnummer: N 011/2**

In den beiden Untersuchungen soll abgeschätzt werden, ob es für den weiteren Erkenntnisgewinn sinnvoll ist, Modellprojekte zu initiieren.

Anforderungen an die Bewerbungen

Bewerbungen für dieses Fördervorhaben sind auf maximal zehn Seiten darzulegen.

Darin sollen folgende Aussagen enthalten sein:

- selbstgesetzte Ziele und Programmdarstellung, ausgehend vom Stand der Forschung,
- Darstellung des erwarteten Erkenntnisgewinns,
- Beschreibung der eigenen inhaltlichen Schwerpunktsetzungen und deren Forschungsfragen,
- Beschreibung des beabsichtigten methodischen Vorgehens (Umfang der empirischen Basis, Zielgruppen, methodische Instrumentarien usw.),
- Darstellung der eigenen Kompetenz und Benennung eigener einschlägiger Vorarbeiten,
- Zeitplanung.

5.3 Lernerfolgskontrolle und Zertifizierung des Lernens im Netz und mit Multimedia unter dem Aspekt der Lernkulturveränderung und Kompetenzentwicklung

Ziel der Maßnahme

Die Zuverlässigkeit der Messung und Erfolgskontrolle (Evaluation) von Lerneffekten, insbesondere wo es um angeeignete fachlich-methodische, sozial-kommunikative, personale und handlungsbezogene Kompetenzen geht, ist die Grundlage einer entsprechenden Zertifizierung von erworbenen Kompetenzen. Das gilt besonders für Kompetenzen, die in Form von Lernen im Netz und mit Multimedia erworben wurden. Eine entsprechende Zertifizierung ist in zweierlei Hinsicht entscheidend: Erstens trägt sie der Entwicklung weg von der Berufsförmigkeit (von der Ausarbeitung vollständiger "Berufsbilder" und -Anforderungen) und hin zu einer Sicherung und Zertifizierung von immer neu und sehr schnell entstehenden und neu zu erwerbenden Einzelkompetenzen Rechnung. Zur traditionellen Beurteilung und Zertifizierung von Berufsbildern tritt mehr und mehr die Bewertung von anforderungsadäquaten Kompetenzen hinzu. Zweitens wird die Entwicklung international akzeptierter Zertifikate – sowohl für Bildungsangebote wie für Lernende im Netz – zu einem wichtigen Bestandteil des internationalen Bildungswettlaufs. Schon heute ist das Angebot via Netz zu erwerbender internationaler Zertifikate groß. Mit dem Zusammenschluss Europas und der Ausweitung des internationalen Wettbewerbs wird sich dies beschleunigt fortsetzen. Die Zertifizierung von Kompetenzen zusätzlich zu den auf Berufsbilder bezogenen Qualifikationen wird damit zu einem wichtigen Faktor des weltweiten Standortwettbewerbs. Eine Sichtung international erfolgreicher Verfahrensweisen für deutsche Möglichkeiten und Verhältnisse liegt nahe.

Hintergrund und Handlungsbedarf

Lernerfolgskontrolle und Zertifizierung des Lernens im Netz und mit Multimedia unter dem Aspekt der Lernkulturveränderung und Kompetenzentwicklung sowie eine Bilanzierung dieses Lernens in Bezug auf Wissenstransfer, Kompetenzentwicklung und Lerneffektivität sind damit zukünftig unumgänglich. Sie dienen der Transfersicherung und -sicherheit von kompetenzförderlichen netz- und multimediasbasierten Lernangeboten, aber auch der Übertragbarkeit und Beurteilbarkeit von Kompetenzen, die auf diesem Wege erworben wurden. Ein Bildungscontrolling beim Lernen im Netz sowie die Berücksichtigung der realen Kosten-/Nutzenaspekte ist nur möglich, wenn solche Evaluationsmöglichkeiten entwickelt und ausgebaut werden. Zugleich werden diese immer wichtiger, wenn es darum geht, Marktanalysen bei der Einführung von Lernen im Netz und mit Multimedia durchzuführen oder Zertifizierungsmöglichkeiten für die Abschätzung von Wettbewerbsvorteilen von Lernangeboten zu erarbeiten.

Gegenstand der Förderung

In diesem Sinne sollen Untersuchungen gefördert werden, die zielgruppenspezifisch differenziert der Entwicklung von Evaluationskriterien und -methoden für das Lernen im Netz und mit Multimedia unter dem Aspekt der erreichbaren Kompetenzentwicklung dienen.

Im Zentrum des Erkenntnisinteresses stehen dabei:

I. Untersuchungen kompetenzbezogener Evaluationsformen des Lernens im Netz und mit Multimedia für das Bildungscontrolling und für Kosten-Nutzen-Analysen in Unternehmen – insbesondere in KMU

Erwartet werden eine Übersicht über bestehende kompetenzbezogene Formen der Lernerfolgskontrolle, ein Vergleich und eine Bewertung dieser Formen.

Es sollen Möglichkeiten und Formen des handhabbaren Einsatzes dieser Lernerfolgskontrollen in der Praxis von Unternehmen ergründet werden. Ausgehend von den gewonnenen Erkenntnissen sollen Konzepte für eigene kompetenzbezogene Evaluationsformen entwickelt werden.

Projektform: Gutachten

Laufzeit: 1 Jahr

Fördervolumen: bis zu 200 TDM

- **Ausschreibungsnummer: N 012/1**

II. Vergleiche der Kompetenzhaltigkeit international akzeptierter Zertifikate sowohl für Bildungsangebote als auch für Lernende

Ziel ist, die internationale Marktsituation zu ergründen, um die im Netz zu erwerbenden Zertifikate aktiv mitzugestalten.

Angestrebt werden eine Übersicht über bestehende Zertifikate, ein Vergleich zwischen ihnen und ihre Bewertung. Dazu sind kompetenzbezogene Bewertungskriterien zu erarbeiten und zu diskutieren.

Es sollen die Akzeptanz, die Wertigkeit und der Nutzen bestehender Zertifikate analysiert werden. Dabei sollen die Interessen sowohl des einzelnen Lerners als auch die der Unternehmen berücksichtigt werden.

Ausgehend von den gewonnenen Erkenntnissen sollen Vorschläge für mögliche Zertifikate und Zertifizierungsformen entwickelt werden.

Projektform: Gutachten

Laufzeit: 1 Jahr

Fördervolumen: bis zu 200 TDM

- **Ausschreibungsnummer: N 012/2**

In den beiden Untersuchungen soll abgeschätzt werden, ob es für den weiteren Erkenntnisgewinn sinnvoll ist, Modellprojekte zu initiieren.

Anforderungen an die Bewerbungen

Bewerbungen für dieses Fördervorhaben sind auf maximal zehn Seiten darzulegen.

Darin sollen folgende Aussagen enthalten sein:

- selbstgesetzte Ziele und Programmdarstellung, ausgehend vom Stand der Forschung,
- Darstellung des erwarteten Erkenntnisgewinns,
- Beschreibung der eigenen inhaltlichen Schwerpunktsetzungen und deren Forschungsfragen,
- Beschreibung des beabsichtigten methodischen Vorgehens (Umfang der empirischen Basis, Zielgruppen, methodische Instrumentarien usw.),
- Darstellung der eigenen Kompetenz und Benennung eigener einschlägiger Vorarbeiten,
- Zeitplanung.