

# **Sachverständigenrat – Weiterbildung**

## **Abschlussbericht**

**Mainz, 17. Oktober 2005**

# **Inhalt**

<b>0) Einleitung</b>	<b>2</b>
<b>A) Teilnahme an Weiterbildung</b>	<b>4</b>
<b>B) Transparenz in der Weiterbildung</b>	<b>8</b>
<b>C) Qualität und Professionalität</b>	<b>12</b>
<b>D) Modularisierung und Übergänge</b>	<b>15</b>
<b>E) Lehr- und Lernkulturen</b>	<b>18</b>
<b>F) Finanzierung der Weiterbildung</b>	<b>20</b>
<b>G) System der Weiterbildung</b>	<b>23</b>
<b>H) Schluss</b>	<b>26</b>
<b>Anhang I, Mitglieder des Sachverständigenrats</b>	<b>28</b>
<b>Anhang II Sitzungstermine</b>	<b>30</b>
<b>Anhang III. Empfehlungen auf einen Blick:</b>	<b>31</b>

## 0) Einleitung

Weiterbildung wird immer wichtiger. Berufliche Kompetenzen, demokratische Beteiligung und persönliche Entfaltung aller Menschen sind Voraussetzung dafür, dass unsere Gesellschaft sich human weiterentwickeln und zugleich im globalen Wettbewerb bestehen kann. Immer weniger kann das in der Jugend auf Vorrat gelernt werden, was im Verlaufe des Lebens gebraucht wird. Die Bevölkerung unseres Landes wird im Durchschnitt älter, und immer mehr Innovationen bringen rasche Änderungen mit sich. Die Wissensgesellschaft braucht die Bildung Erwachsener. Und zwar die gesamte Bildung Erwachsener, zu der allgemeine, politische und berufliche Bildung gleichwertig gehören.

Immer deutlicher zeigt sich auch, dass Weiterbildung im Kontext des gesamten Lebensalters gesehen werden muss. Im Konzept des „Lebenslangen Lernens“ ergibt sich eine schlüssige Strategie, eigene Schwerpunkte und Profile zu entwickeln. Die Kompetenz, selbständig lernen zu können, ist dabei eine zentrale Grundlage, die in früher Jugend geschaffen und zielgerichtet ausgebaut werden muss. Nur mit einem sinnvoll ausgebauten System von Weiterbildung ist der demographische Wandel zu bewältigen. Die Förderung des lebenslangen Lernens in ideeller und materieller Sicht ist eine der großen Herausforderungen der Gegenwart im übernationalen (europäischen), im nationalen und auch im regionalen Rahmen.

Weiterbildung gehört daher zu den wichtigen Politikfeldern in Rheinland-Pfalz. Bereits 1991 riefen der damalige Ministerpräsident Scharping und Minister Zöllner eine Weiterbildungsinitiative des Landes ins Leben, in der Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Kammern, kommunale Spitzenverbände, Wissenschaftsvertreter und anerkannte Landesorganisationen der Weiterbildung vertreten waren. Ziel war es, den vorhandenen Fachverstand in einen fruchtbaren Dialog zu bringen und gemeinsam mit der Landesregierung neue Perspektiven umzusetzen. Die Initiative betonte in ihrem Schlussbericht die Prinzipien der Pluralität, der Einheit und der gemeinsamen Verantwortung, der Notwendigkeit von Qualität, Transparenz und Kooperation sowie einer am Bedarf orientierten, qualitativ hochwertigen Angebotsvielfalt.

Vielfältige Maßnahmen und politische Aktivitäten – etwa Bildungsfreistellungsgesetz, Novellierung des Weiterbildungsgesetzes, Lernfeste, Weiterbildungspreise – haben seitdem Akzente gesetzt. Innovative Modellprogramme zu Professionalität, Qualität, Medien und Bildung, Zertifizierung u. a. haben die Entwicklung der Weiterbildung im Land vorangetrieben. Das Land Rheinland-Pfalz hat – auch im nationalen und europäischen Vergleich – deutlich an Profil in Sachen Weiterbildung gewonnen.

Mit Beginn der 14. Legislaturperiode hat das Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur des Landes (MWWFK) wiederum einen „Sachverständigenrat Weiterbildung“ eingesetzt; er soll zentrale Anstöße zum weiteren konzeptionellen Ausbau der Weiterbildung geben und Vorschläge zur weiteren Modernisierung des rheinland-pfälzischen Weiterbildungssystems machen. Der Sachverständigenrat bildet nicht nur die Pluralität der Trägerstruktur in der Weiterbildung des Landes ab, sondern beteiligt Sozialpartner, Wissenschaftler und unterschiedliche Ressorts der Landesregierung am Diskurs.

Aufgabe des Sachverständigenrates sei es, so Minister Zöllner in der konstituierenden Sitzung, „Stellschrauben“ im Bereich der Weiterbildung zu nennen, an denen wirklich Veränderungen erzielt werden können und sollen. Er forderte den Sachverständigenrat auf, im Sinne eines Orientierungsrahmens und Aktionsplans konkrete Projekte und Ideen zu

benennen, mit denen auch kurz- und mittelfristige Perspektiven umgesetzt werden können. Beispielhaft nannte der Minister dabei die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und der Qualität, Kooperation, Finanzierung und Zertifizierung.

Der Sachverständigenrat verständigte sich in diesem Sinne auf Schwerpunktbereiche, die im Kontext des lebenslangen Lernens und des sozialen, ökonomischen und demographischen Wandels von besonderer Bedeutung, zugleich aber auch als konkrete Handlungsfelder beschreibbar und bearbeitbar sind.

Die Schwerpunktbereiche, die der Sachverständigenrat behandelte, weisen gegenüber der Weiterbildungsinitiative der frühen 90er Jahre eine folgerichtige Kontinuität auf; es sind:

- Teilnahme an Weiterbildung: hier geht es um die Erhöhung der Beteiligung generell sowie gezielte Akzente hinsichtlich unterrepräsentierter Personengruppen;
- Transparenz von Weiterbildung: Hier geht es um Informationssysteme für Angebote, Zugänge und Beratungen;
- Qualität und Professionalität von Weiterbildung: hier geht es vor allem um die Qualität der Angebote und die Qualifikation des Personals;
- Lehr- und Lernformen der Weiterbildung: hier geht es um bedürfnisorientierte Angebote, neue Medien und innovative Lernarrangements;
- Modularisierung in der Weiterbildung: hier geht es um Übergänge, Zertifizierungen und individuelle Lernwege;

Neben diesen Schwerpunktbereichen befasste sich der Sachverständigenrat intensiv mit Querschnittsfragen, insbesondere Fragen der Finanzierung und der politischen Steuerung der Weiterbildung – auch im europäischen Kontext.

Die Positionen des Sachverständigenrates zu den einzelnen Schwerpunktbereichen sind im Folgenden dargestellt. Dabei folgen die einzelnen Abschnitte einem identischen Aufbau in vier Abschnitten:

- Im ersten Abschnitt wird der jeweilige Schwerpunkt umrissen, die wichtigsten allgemeinen Eckdaten genannt.
- Im zweiten Abschnitt wird die landesspezifische Situation zum jeweiligen Schwerpunkt skizziert.
- Im dritten Abschnitt werden die Ziele formuliert, auf die hin der Sachverständigenrat Maßnahmen vorschlägt.
- Im vierten Abschnitt werden die vorgeschlagenen Maßnahmen – auch hinsichtlich der Umsetzbarkeit – beschrieben.

Die vorgeschlagenen Maßnahmen können in der Regel noch in der laufenden Legislaturperiode angegangen werden, reichen aber mittelfristig in die Gestaltung der nächsten Jahre. Viele von ihnen knüpfen an bereits begonnene und laufende Maßnahmebündel an. Bei einigen Maßnahmen handelt es sich um landesweite Aktivitäten in Form von spezieller Förderung einzelner Personengruppen, Angebote oder Modellmaßnahmen.

Es wird vorgeschlagen, die Auswahl und Steuerung aller dieser Maßnahmen gemeinsam von einem plural besetzten Gremium unterstützen zu lassen. Dieses Gremium sollte eine überschaubare Größe haben und nicht zusätzlich neben die bereits bestehenden Strukturen treten. Der bestehende Landesbeirat für Weiterbildung sollte dabei den Kern dieses Gremiums stellen; in Verbindung mit ihm sollte auch ein interministerieller Ausschuss eingesetzt

werden, dessen Aufgabe es ist, die Arbeit des Gremiums zu unterstützen sowie die ministeriellen Aktivitäten abzustimmen und zu koordinieren.

## **A) Teilnahme an Weiterbildung**

### **A.1. Weiterbildungsteilnahme in Deutschland**

---

Die Teilnahme der Bevölkerung an Weiterbildungsangeboten gilt als der zentrale Indikator für die Bildungsaktivitäten der Erwachsenen und den Stand der Weiterbildung im nationalen Bildungssystem. Betrachtet wird dabei sowohl die allgemeine (incl. der politischen) als auch die berufliche Bildung innerhalb aller drei „Typen“, die seit dem europäischen Memorandum zum Lebenslangen Lernen dazu dienen, Weiterbildung zu beschreiben: Formaler, non-formaler und informeller Bildung. Die „informelle Bildung“ umfasst dabei alle Lernaktivitäten außerhalb organisierter Lehr-Lern-Prozesse.

Die Teilnahme an formaler Weiterbildung ist in Deutschland ähnlich hoch wie die in den meisten anderen Staaten eines ähnlichen Entwicklungsstandes. Sie ist (nach dem „Berichtssystem-Weiterbildung“) von Ende der 70er bis Ende der 90er Jahre von 23 auf 48 % gestiegen, seitdem aber wieder gesunken und liegt nun bei 41 %. Allgemeine und berufliche Bildung halten sich dabei hinsichtlich der Teilnahmequote die Waage.

Im Mikrozensus 2003 wurde erstmals auch nach der „Teilnahme“ an informeller Weiterbildung gefragt. Hier lagen die Quoten bei 39 % („alte“ Länder) bzw. 53,8 % („neue“ Länder). Dabei sind nur wenige Unterschiede zwischen Männern und Frauen sowie verschiedenen Altersgruppen auszumachen, jedoch finden sich hier gravierende Unterschiede zwischen den Bildungsniveaus der Erwachsenen: Etwa die Hälfte der Erwerbstätigen mit höherem Abschluss bildet sich informell weiter, aber nur ein Zehntel derjenigen ohne Berufsabschluss.

In Bezug auf die beruflich-betriebliche Weiterbildung nimmt Deutschland international nur einen mittleren Rang ein. Der Anteil weiterbildender Unternehmen liegt in Deutschland bei 67 % (ein 9. Platz von 25 Ländern der Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD), hinsichtlich der Teilnahme – Quote in den Betrieben (36 %) wird nur Platz 16 von 25 erreicht. Große Unternehmen sind dabei wesentlich aktiver als kleine, auch gibt es branchenspezifische Unterschiede. Wenig berücksichtigt wird jedoch dabei, dass auch kleinere Betriebe in Qualifikationssystemen der mittelständischen Wirtschaft, etwa der Meisterqualifizierung, sehr aktiv sind.

Wichtigste Einflussgröße für die Teilnahme an Weiterbildung ist der Abschluss der Erstausbildung: So nehmen etwa zwei Drittel der Hochschulabsolventen, aber nur ein Fünftel der Ungelernten an Weiterbildung teil. Dabei ist besonders die mittlere Altersgruppe (35 – 49 Jahre) aktiv, während die Älteren zwar ebenfalls rege an allgemeiner Weiterbildung, aber weniger an formaler und beruflicher Weiterbildung teilnehmen.

Zwischen Männern und Frauen sind bei gleichen soziographischen Daten (Berufstätigkeit, Alter, Bildungsabschluss) keine Teilnahmedifferenzen festzustellen, verstärkte Teilnahmen von Frauen an allgemeiner und Männern an beruflicher Bildung sind vor allem auf den Faktor „Berufstätigkeit“ zurückzuführen. Kinder sind deutlich eher bei Frauen als bei Männern ein Grund, nicht an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen. Besonders geringe Teilnahmequoten sind bei Migrantinnen und Migranten bzw. Personen mit Migrationshintergrund festzustellen.

Besondere Probleme zeigt die Teilnahmestatistik in folgenden Punkten auf:

- Die unterdurchschnittlichen Aktivitäten kleiner und mittlerer Betriebe in der Weiterbildung (Ausnahme z.B. Meisterausbildung). Diese Betriebe stellen in Deutschland den größeren Teil der Arbeitsplätze und sind daher prägend für die Arbeitsmarktstruktur;
- Die unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund – in einer Migrations - Gesellschaft wie Deutschland tragen sie einen zunehmenden Anteil am kulturellen, sozialen und ökonomischen Gefüge der Gesellschaft,
- Eine größere Belastung durch die Kinderbetreuung und andere familiäre Aufgaben sind eine Erschwernis für die Teilnahme an Weiterbildung.
- Die unterdurchschnittliche Weiterbildungsteilnahme von Menschen mit niedrigen Bildungsabschlüssen und meist schwächerem sozialem Hintergrund – hier öffnet sich durch Weiterbildung weiter eine Schere der sozialen und Bildungsdisparität.

## **A.2. Weiterbildungsteilnahme in Rheinland – Pfalz**

---

Das Berichtssystem Weiterbildung, die repräsentative Erhebung zur Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland, stellt keine landesspezifischen Daten zur Verfügung (außer dem Vergleich der alten und der neuen Länder). In der Weiterbildungsstatistik des Landes Rheinland-Pfalz selbst sind nur angebotsbezogene Daten (wie Angebotsform und –umfang, Zahl und Geschlecht der Teilnehmenden), aber keine repräsentativen Teilnahmequoten erfasst. Durch das –Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) sind für das Jahr 2003 Aussagen über betriebliche Weiterbildung in Rheinland-Pfalz möglich. Eine umfassende landesspezifische Analyse der Teilnahmequoten ist daher nur für Teilbereiche möglich.

Im Land Rheinland-Pfalz ergeben sich keine Anzeichen, dass die Teilnahme-Quoten gegenüber der nationalen Erhebung signifikante Unterschiede ausweisen. Im Jahr 2004 waren nach der vorliegenden Statistik 782 794 Teilnahmen an 46 547 Maßnahmen zu verzeichnen, die nach dem rheinland-pfälzischen Weiterbildungsgesetz gefördert wurden, das entspricht in etwa einem Viertel der erwachsenen Bevölkerung des Landes. Da viele weitere Angebote etwa im beruflich - betrieblichen Bereich hier nicht erfasst sind, ist von einer ähnlichen Quote wie im Bundesgebiet auszugehen.

So spiegelt sich etwa in der Angebots-Statistik deutlich die Differenz der Teilnahme zwischen Männern und Frauen, die letztere stärker in allgemeinen Bildungsangeboten sieht: drei Viertel der Teilnahmen an allgemeiner Bildung verzeichnen Frauen, im beruflich-betrieblichen Kontext dominieren die Männer.

Das Bildungsfreistellungsgesetz ermöglicht Beschäftigten in Rheinland-Pfalz die Teilnahme an anerkannten Maßnahmen der Bildungsfreistellung an 10 Tagen in zwei aufeinander folgenden Kalenderjahren. Nach dem letzten Bericht der Landesregierung für die Jahre 2003/2004 liegt die Teilnahmequote an Bildungsfreistellung mit 10 368 Beschäftigten bei etwa 1 % der Anspruchsberechtigten. Etwa 75 % entfallen davon auf berufliche, 25 % auf gesellschaftspolitische Weiterbildung. Aufgrund der Anrechnungsmöglichkeiten im Rahmen

von §4 des Bildungsfreistellungsgesetzes liegt die tatsächliche Freistellungsquote aber höher als in dieser Statistik ausgewiesen.

Durch eine Erstattungsregelung für Arbeitgeber mit unter 50 Beschäftigten nehmen im Bundesvergleich relativ viele Arbeitnehmer (37,3% der Gesamtteilnahmen) in kleinen und mittleren Unternehmen ihren Anspruch auf Bildungsfreistellung wahr.

Laut dem IAB-Betriebspanel förderten im ersten Halbjahr 2003 etwa 38% aller rheinland-pfälzischen Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen. Damit liegt die betriebliche „Weiterbildungsquote“ in Rheinland-Pfalz etwas niedriger als in Westdeutschland (41%). Verglichen mit den Vorjahren ist sie jedoch stetig angestiegen (2000: 33%; 2001: 36%). Differenziert nach Wirtschaftszweigen finden sich anteilig im Bereich Öffentliche Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck die meisten weiterbildenden Betriebe. Hier bildeten etwa 49% aller Unternehmen ihre Mitarbeiter/innen weiter bzw. finanzierten Weiterbildungsmaßnahmen.

Bezogen auf die Betriebsgrößenstruktur zeigt sich, dass mit steigender Betriebsgröße auch der Anteil der weiterbildenden Betriebe zunimmt. Förderten im ersten Halbjahr 2003 nur etwa 28% der rheinland-pfälzischen Kleinstbetriebe (1 bis 9 Beschäftigte) Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Mitarbeiter/innen, waren es bei den Großbetrieben (250 Beschäftigte und mehr) hingegen fast alle.

Bei diesem Befund ist insbesondere zu berücksichtigen, dass kleine und mittlere Unternehmen in Rheinland-Pfalz den deutlich größeren Teil der Unternehmen und Betriebe ausmachen, insbesondere sind in den ländlichen Regionen des Landes viele Kleinbetriebe mit bis zu zehn Beschäftigten vorzufinden. Allerdings ist hierbei zu berücksichtigen, dass die Aktivitäten der kleinen und mittleren Betriebe in qualifizierenden Bildungsmaßnahmen (z.B. Meister) nicht unerheblich sind und in der Datenerfassung berücksichtigt werden sollten.

Die unterdurchschnittliche Teilnahme von Menschen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen ist auch in Rheinland-Pfalz anzunehmen. Zwar werden Maßnahmen im Problemkontext (Grundangebote, Alphabetisierung, Weiterbildung im betrieblichen Kontext etc.) gezielt gefördert. Beispielsweise nahmen 2004 nach internen Auswertungen des MWWFK 932 Teilnehmende an den im Rahmen der Schwerpunktmittel geförderten Maßnahmen der Alphabetisierung teil. Eine entsprechende Wirkung auf die Teilnahmequote ist jedoch anhand der vorliegenden Daten nicht direkt belegbar.

Ähnliches gilt für die zugewanderten Bürgerinnen und Bürger. Der Bevölkerungsanteil der ausländischen Mitbürger liegt nun zwar seit Jahren – nach einer Dekade ständigen Anwachsens – bei gut 7 Prozent, durch die neue Staatsangehörigkeits-Regel leben nunmehr jedoch mehr Menschen mit Migrationshintergrund im Land. Obwohl es keine validen Untersuchungen mit Fokus auf Rheinland-Pfalz gibt, deuten weitere verfügbare Informationen (Quote von Migrantinnen und Migranten beim Zweiten Bildungsweg und in Bezug auf Ausbildungsberufe) auf eine unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung von Zuwandererinnen und Zuwanderern hin.

### **A.3. Ziele der Teilnahmeförderung**

---

Im Land Rheinland-Pfalz werden bundesweite und europäische Ziele hinsichtlich der Weiterbildungsteilnahme umgesetzt, soweit die landesspezifische Situation dem entspricht, und es werden besondere Ziele gesetzt, die auf die Bevölkerungs- und Siedlungsstruktur

sowie die betriebliche Situation im Lande zugeschnitten sind. Angeknüpft wird dabei an die Ziele, die in der konzeptionellen Initiative der frühen 90er Jahre definiert wurden.

Daraus ergeben sich folgende Ziele für die Landesaktivitäten zur Weiterbildungsteilnahme in den nächsten Jahren:

- a) Die Teilnahmequote der Bevölkerung an Weiterbildung soll durch alle sozialen Gruppen und in allen Regionen angehoben werden; dabei ist eine besondere zusätzliche Förderung der Weiterbildungsteilnahme von Bevölkerungsgruppen nötig, die eine unterdurchschnittliche Teilnahmequote haben, um ein weiteres Öffnen der sozialen und der Bildungsschere zu vermeiden: Migrantinnen und Migranten, Frauen mit Kindern und Personen mit niedrigen Bildungsabschlüssen;
- b) Die Weiterbildungsteilnahme von Beschäftigten und Selbständigen in kleinen und mittelständischen Unternehmen sowie in ländlichen Regionen ist ebenso zu unterstützen wie die innovative Ausgestaltung teilnahmeförderlicher, auch flexiblerer Maßnahmen, mittels Kooperation, zielgruppenspezifischen Finanzierungsmodellen und Werbemaßnahmen, Vernetzung der Weiterbildung mit Mittelstandsverbänden, Verbundlösungen und geeigneten Anreizsystemen;
- c) Die Weiterbildungsberatung und die aufsuchende Bildungsarbeit im Land sind zu unterstützen und stärker zu vernetzen.
- d) Es sind geeignete Strategien zur Erfassung von Teilnahmedaten nach Bildungsbereichen, soziodemographischen Daten und Regionen gemeinsam zu überprüfen und gegebenenfalls weiter zu entwickeln und zu erproben.

#### **A.4. Konkrete Maßnahmen**

---

Bezüglich einzelner Zielgruppen, die Teilnahmeprobleme haben oder in der Weiterbildung unterrepräsentiert sind, existieren in Rheinland-Pfalz bereits vielfältige Erfahrungen und Projekte. So sind etwa zu nennen das Projekt „Betriebsräte als Weiterbildungsberater“ der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE), das Projekt „Sprach- und Orientierungskurse für MigrantInnen“ bei der Katholischen Erwachsenenbildung (KEB), das Projekt „Förderung von Integration durch Fortbildung Lehrender“ durch einen Verbund von KEB, Evangelischer Landesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (ELAG) und dem Verband der Volkshochschulen (VVHS) sowie das Projekt „Interkulturelle Kompetenz in der Gesundheitspflege“ im Verbund der Landeszentrale für Gesundheitsförderung in Rheinland-Pfalz eV (LZG), der Ausländerbeauftragten, des VVHS und des MWWFK) oder das Projekt „Kurse für Familienfrauen“ bei den Volkshochschulen (VHS) von Rheinland-Pfalz. Die Kammern sind im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrags besonders aktiv in der beruflichen Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten ihrer Mitgliedsbetriebe – auch mit niedrigeren Bildungsabschlüssen.

Allesamt sind dies Beispiele für Projekte, die bei den jeweiligen Anbietern auf Erfahrungen aufbauen und sich auf andere Aktivitäten stützen können. An Projekten und Angeboten wie diesen kann angeknüpft werden. Wichtig aber ist auch – dies ist eine übergeordnete Maßnahme – dass die laufenden Modellprojekte im Hinblick auf „best practice“ entwickelt und ihre Ergebnisse systematisch in die Realität transferiert werden.

Im Rahmen der formulierten Ziele werden folgende Maßnahmen für die nächsten Jahre vorgeschlagen, die seitens des Landes zu fördern, jedoch von den damit betrauten Institutionen zu verantworten sind:

- a.) Für die Weiterbildung von Beschäftigten in kleinen und mittleren Betrieben werden regionale Kooperationsverbände unter Nutzung der vorhandenen Struktur beruflicher Bildungs- und Technologiezentren gefördert. Sie werden aus Sondermitteln des Landes finanziert, die in Kooperation mit der regionalen Strukturförderung vergeben werden. Sie enthalten eine strategische Beratung der Kleinen und Mittleren Unternehmen für Weiterbildung und erleichtern auch die Teilnahme von Teilzeitkräften in den Betrieben.
- b.) Die Erprobung und ggf. Implementation des ProfilPASSes oder anderer geeigneter Zertifizierungsmaßnahmen, insbesondere im Kontext der Einführung eines Europäischen Systems des Transfers beruflicher Qualifizierungsbausteine (EC. VET), wird intensiv fortgeführt.
- c.) Angebote von Weiterbildungseinrichtungen und –trägern, die sich auf die Zielgruppen Migrantinnen und Migranten, Frauen mit Kindern sowie Personen mit niedrigen Bildungsabschlüssen, besonders beim Nachholen von Haupt- und Realschulabschlüssen, konzentrieren, werden in besonderer Weise mit zusätzlichen öffentlichen Mitteln unterstützt. Ihre Realisierung wird anhand verfügbarer und zu erhebender Daten evaluiert.
- d.) Aktivitäten, die Weiterbildung als sinnvolle und alltägliche Aktivität im Bewusstsein der Bevölkerung festigen und den Nutzen der Weiterbildungsteilnahme betonen, werden besonders gefördert. Hierzu werden bereits existierende Aktivitäten (etwa Lernfest Rheinland-Pfalz, Weiterbildungspreis) hinsichtlich Wirksamkeit, Kosten und Akzeptanz analysiert sowie best- practice- Beispiele aus anderen, auch internationalen Kontexten auf ihre Übertragung nach Rheinland-Pfalz überprüft.
- e.) Die unter Abschnitt F. vorgeschlagenen Modellversuche zu Studienkontensystemen und Weiterbildungsgutscheinen sollen in besonderer Weise die Teilnahmebedingungen einzelner Gruppen berücksichtigen.
- f.) Die Wissenschaftliche Weiterbildung in Rheinland-Pfalz wird im Verbund mit und unter Nutzung des Virtuellen Campus Rheinland-Pfalz mit gezielten Maßnahmen gestärkt. Hier sind auch die Möglichkeiten und Ressourcen der Arbeitsstelle Weiterbildung des Weiterbildungspersonals (AWW) in Landau zu nutzen, in der sich alle Weiterbildungsträger und Einrichtungen der Wissenschaftlichen Weiterbildung zusammengeschlossen haben.

## **B) Transparenz in der Weiterbildung**

### **B.1. Relevanz und Probleme**

Der Weiterbildungsbereich hat sich in den letzten Jahrzehnten weiter ausdifferenziert und ist – gemessen an Anbietern, Finanzvolumen und Teilnahmen – zum größten Bildungsbereich in Deutschland avanciert. In regionalen Studien (übergreifende Daten liegen nicht systematisch vor) werden in Großstädten wie Frankfurt/Main und Freiburg bis zu 600 Anbieter von Weiterbildung gezählt, oft kleinste Einrichtungen mit nur sektoralem Programm.

Hier ist Sorge dafür zu tragen, dass die Menschen aus der Vielfalt der Angebote das für sie angemessene finden und auswählen können. Die Transparenz von Angeboten und Anbietenden, die Vergleichbarkeit der Angebote, die Fragen von Ausstattung, Lehrzielen, Qualität sind in einer für die Lerninteressierten zugänglichen Form sicherzustellen. Mit dem Stichwort „Transparenz in der Weiterbildung“ sind aber nicht nur die Informationen und Informationsmöglichkeiten gemeint, sondern auch der zielgerichtete Umgang mit den Informationen, für die Adressaten oft schwierig, weil entsprechende Orientierungen fehlen. Es bedarf daher auch einer Unterstützung bei der Suche, der Auswahl und der Beurteilung von Informationen vor einer Bildungsentscheidung; sie ist über Beratung und Orientierung herzustellen.

Information und Beratung über Angebote und Einrichtungen (= Bildungsberatung) sind naturgemäß verbunden mit einer Kooperation der Anbieter, einer gemeinsamen Form der Information und abgestimmter Verfahren der Beratung. Von daher ist auch Kooperation und Vernetzung Gegenstand des Schwerpunktes Transparenz, ebenso wie die Qualität der Angebotsinformation. Information und Beratung sind etwa in fast allen Modellprojekten des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ zentrales Ziel der Zusammenarbeit.

Die Transparenz von Weiterbildungsangeboten ist seit vielen Jahren Thema bildungspolitischer Aktivitäten. Der Aufbau von bundesweiten Informationssystemen gehört dazu, etwa die Angebotsinformation in der Bundesagentur für Arbeit und neuerdings das vor dem Dauerbetrieb stehende „Info-Web Weiterbildung“ der Bundesregierung, das vom Deutschen Institut für internationale Pädagogische Forschung (DIPF) in Frankfurt/Main betrieben wird.

Regionale Informationssysteme existieren in unterschiedlichen Formen, meist im Kontext von Qualitätsverbänden wie das Hamburger „WISY“, zu dem Qualitätssiegel für die Angebote und dezentrale Beratungsstellen gehören. Nutzerorientierte dezentrale Terminals mit Weiterbildungsinformationen sind Schwerpunkte in anderen Informationsnetzen, auch dezentrale Info-Punkte wie in der Lernenden Region Bodensee. In die Informations- und Orientierungsaktivitäten sind auch Projekte einbezogen wie etwa im Kontext von EQUAL, besondere Bedingungen ergeben sich bei virtuellen Angeboten wie dem „Virtuellen Campus“.

## **B.2. Situation in Rheinland-Pfalz**

---

In Rheinland-Pfalz gibt es in Bezug auf die Transparenz der Weiterbildung eine Reihe von Aktivitäten, die bereits vielfältige Informationen bieten. Der Aufbau transparenter Strukturen in der Weiterbildung gehörte bereits zu den Schwerpunkten der Weiterbildungsinitiative der frühen neunziger Jahre z.B. durch das novellierte Weiterbildungsgesetz. Seitdem haben sich Informationsverfahren, Beratungen und Kooperationen weiterentwickelt.

In Bezug auf die Datenbanken, die technisch gestützten Informationssysteme, existieren in Rheinland – Pfalz einige Varianten (was zugleich aber auch ein Problem der Übersichtlichkeit ist):

- Angebote des MWWFK zur Bildungsfreistellung, zur Weiterbildung an Hochschulen und zu Fernstudien,
- Angebote der virtuellen Akademie für Informations- und Kommunikationstechniken,
- Angebote in einzelnen Regionen wie Trier (Lernende Region) und Mainz-Bingen (Step on),
- Angebote der AWW, sowie

- Entsprechende Angebote aus den länderübergreifenden Informationssystemen der Bundesagentur für Arbeit (KURS) und der bundesweiten Datenbank des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.
- Angebote einiger Vhs in Rheinland-Pfalz, die über ein entsprechendes EDV-Verwaltungsprogramm verfügen, sind tagesaktuell zu finden in der bundesweiten Kursdatenbank der Vhs, die im Aufbau ist.

Im MWWFK existiert bereits eine Arbeitsgruppe, die sich dem Thema der Vernetzung der Datenbanken widmet. Dabei werden auch die Erfahrungen aus den Regionalen Weiterbildungszentren (RWBZ) aufgearbeitet, die sich um regionale Angebotsinformation bemühen. Sie hat bereits ein Strategiepapier vorgelegt, das – getragen von neun Partnern – Maßnahmen in Bezug auf allgemeine Erweiterungen der Serviceleistungen, Werbung und Public Relation sowie gemeinsame Nutzung von Ressourcen differenziert ausweist und vorschlägt.

In Bezug auf Bildungsberatungen hat Rheinland-Pfalz eine lange Tradition. Sie werden durchgeführt von Weiterbildungsträgern, trägerübergreifenden Beratungsstellen, den Agenturen für Arbeit, unabhängigen Bildungsberatungsstellen sowie privaten Beratern und Beraterinnen. Eine Liste mit Adressen der Beratungsstellen findet man unter [www.iwwb.de/beratung/](http://www.iwwb.de/beratung/) oder auf dem Bildungsatlas von „Step on“.

Das pädagogische Institut der Universität Mainz ist an einer bundesweiten Arbeitsgruppe zur Konzeption eines Studienganges „Bildungsberatung“ beteiligt. Einrichtungen wie Volkshochschulen, Familienbildungsstätten und andere Landesorganisationen sind aktiv in der aufsuchenden Beratung. Einzelne Projekte (auch mit Förderung der Europäischen Kommission) widmen sich der aufsuchenden Beratung Älterer oder der Beratungsqualifizierung des Personals.

In Bezug auf Kooperation besteht in Rheinland-Pfalz der Landesbeirat für Weiterbildung, in dem die anerkannten Träger mit dem zuständigen Ministerium zusammenarbeiten, sowie auf regionaler Ebene die Einrichtung der „Weiterbildungsräte“, die – gesetzlich verankert – auch in Bezug auf Information und Beratung kooperieren.

### **B.3. Ziele zur Transparenz**

Die Transparenz von Weiterbildung ist ein wesentliches Element der Adressaten- und Teilnehmerorientierung, der Qualität und Qualitätssteigerung sowie der Kooperation und effizienten Nutzung von Ressourcen. Eine verbesserte Transparenz ist damit auch wichtige Voraussetzung für die Erhöhung der Teilnahmequoten und der „Passung“ zwischen Angebot und Nachfrage.

Grundsätzlich ist das bildungspolitische Ziel in Bezug auf Transparenz, einfach und effizient zu erstellende und zu handhabende Informationssysteme vorzuhalten und den Umgang der Nutzer mit ihnen zu unterstützen und zu erleichtern. Nicht die Menge der Informationen ist dabei von Bedeutung, sondern die Aktualität, Genauigkeit und der für eine Bildungsentscheidung wichtige Informationsgehalt. Datenbanken sind grundsätzlich ein Mittel, die Transparenz von Angeboten und Anbietern zu erhöhen sowie zusätzliche Informationen in Form von Überblickswissen, Evaluierung und Kooperation zu liefern.

- a) Für Rheinland-Pfalz ist ein leicht zugängliches, übergreifendes System („Schnittstellen“) zu schaffen, das die bestehenden Datenbanken nutzerorientiert verbindet sowie Bezüge zu nationalen Datenbanken herstellt.
- b) Der Zugang zu den Informationen ist zu erleichtern und der Umgang mit ihnen zu unterstützen; dafür bedarf es der Weiterentwicklung der Bildungsberatung, die insbesondere auch in ländlichen Regionen und für bestimmte Zielgruppen vorzusehen ist. In Information und Beratung sollten auch Fragen der Förderung aufgenommen werden.
- c) Die Zusammenarbeit der Anbieter von Weiterbildung in Bezug auf Information und Beratung ist weiter zu verstärken und zu unterstützen.
- d) Die Kooperation der Ressorts des Landes für den Aufbau und die Pflege von Informations- und Beratungssystemen ist zu verstärken, sowohl in konzeptioneller als auch in materieller Hinsicht. Auch sollte die Verbindung von Weiter- und Familienbildung intensiviert werden.

#### **B.4. Konkrete Maßnahmen**

---

Die vorzuschlagenden Maßnahmen zur Transparenz können allesamt an Entwicklungen der letzten zehn Jahre in Rheinland-Pfalz anknüpfen. Eine der wichtigsten nächsten Schritte zur Förderung der Transparenz ist bereits eingeleitet: die Arbeitsgruppe des MWWFK zur Vernetzung der Datenbanken. Ihre Arbeit ist zielgerichtet auf die Vernetzung der bestehenden Informationssysteme (insbesondere Datenbanken) zu fokussieren und auf breitere Beteiligung im Land zu stützen. Hinsichtlich nächster Aktivitäten ist auf das o.g. Strategiepapier der Arbeitsgruppe im MWWFK hinzuweisen, das konkrete Maßnahmen vorschlägt.

Darüber hinaus sind weitere wichtige Maßnahmen hinsichtlich eines landesweiten Informationssystems, einer Beratungsstruktur und der Aktivitäten zum Bildungspass:

- a) Die vorhandenen (nationalen und regionalen) Datenbanken sind hinsichtlich ihrer Zugänglichkeit, Differenzierung und Vergleichbarkeit zu überprüfen. Es sind die Nutzungen zu analysieren und die Tragfähigkeit der jeweiligen Kriteriensysteme. Dazu wird auch ein Forschungsvorhaben angeregt, das zum Ziel hat, ein übergreifendes Informationskonzept für Rheinland-Pfalz zu entwickeln. Erfahrungen aus den eigenen Informationssystemen des Landes sowie den einschlägigen nationalen und internationalen Ansätzen sind aufzuarbeiten und auf den Transfer in rheinland-pfälzische Strukturen zu überprüfen.
- b) Die Landesressorts sowie die Arbeitsagenturen sollen Verfahren entwickeln, nach denen die jeweiligen Aktivitäten übersichtlich zusammengestellt und mit den Aktivitäten der Weiterbildungsanbieter vernetzt werden können.
- c) Der Umgang mit den Informationen soll über ein weit gespanntes Netz der Bildungsberatung erleichtert und unterstützt werden. Dazu ist eine „Beratungslandkarte“ zu erstellen, die das Bestehende abbildet (Orte, Kapazitäten, Inhalte, „Neutralität“) und Lücken und Defizite ausweist, die gezielt über Kooperation oder Landesförderung zu schließen sind. Die Professionalität der Bildungsberatung ist zu verbessern; Angebote zur Fortbildung der in der Weiterbildung Beschäftigten hinsichtlich ihrer Beratungskompetenz sind auszubauen. Die Fortbildung der Beschäftigten in Sachen

Bildungsberatung ist gezielt mit zusätzlichen Mitteln zu fördern, ebenso wie das besondere Engagement von Einrichtungen.

- d) Die Kooperation der Träger und Einrichtungen, aber auch der Agenturen und fördernden Ressorts bei Information und Beratung soll verbessert werden. Dabei geht es auch um Zusammenarbeit und Abstimmung von differenzierten Angeboten, um die Wahlmöglichkeiten der Adressaten zu erhöhen, sowie um fachlich-inhaltliche Zusammenarbeit, um die Qualität zu verbessern. Ein besonderes Gewicht ist zu legen auf die Kooperation und Vernetzung aller betroffenen Einrichtungen im Sinne des lebenslangen Lernens, von den Kindergärten über die Schulen und Hochschulen bis zur Weiterbildung.

## **C) Qualität und Professionalität**

### **C.1. Thematischer Umriss**

---

Professionalität und Qualität in der Weiterbildung bedingen einander; nur ein gut ausgebildetes Personal (lehrende, planende, verwaltende Beschäftigte) kann auch in besonderer Weise zur Qualität des Angebotes beitragen. Die Qualifikation und das Engagement der in der Weiterbildung Tätigen sind neben den institutionellen und finanziellen Bedingungen die wesentlichen Voraussetzungen für den Erfolg und die Nachhaltigkeit des Lernens Erwachsener.

Angesichts des Wandels in Gesellschaft und Arbeitswelt muss Weiterbildung flexibel, bedarfsorientiert und qualitativ reagieren. Lebenslanges Lernen bedarf der Unterstützung durch ein Personal, das qualifiziert ausgebildet ist und unter guten Bedingungen arbeitet. Gute Lehre, ein gutes Bildungsangebot bedürfen entwickelter Qualitätsverfahren und entsprechender Fortbildungsaktivitäten der Beschäftigten in der Weiterbildung. Auch für das Personal muss sich Fortbildung „lohnen“.

Die Professionalität in der Weiterbildung zeigt sich nicht nur in den Lernprozessen selbst, sie umfasst auch die Ebene des Bildungsmanagements, der Qualitätssicherung und der Bildungsadministration. Damit sind die gesamten Einrichtungen und das gesamte Personal in die Qualitätssicherung eingebunden. Der Diskurs innerhalb der Einrichtungen über die Qualität der Arbeit ist von zentraler Bedeutung und kann Grundlage einer entsprechenden Zertifizierung sein.

Professionalität ist eng verbunden mit der Qualität – der Qualität des Angebots, der Qualität der Lehre, der Qualität des Lernens. In der Bildung sind die Lernenden an der Qualität des Produkts mitbeteiligt; in den Angeboten muss ihnen die Möglichkeit gegeben werden, den eigenen Lernprozess qualitativ zu gestalten. Die „Qualität“ von Qualitätssystemen in der Bildung misst sich daran, inwieweit das zentrale Produkt, der Lernerfolg, gelungen ist. Es ist Teil der Professionalität von Weiterbildungsbeschäftigten, diesen Zusammenhang immer wieder neu herzustellen und zu ermöglichen.

Qualitätsmanagement, Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung sind daher auch zentrale Aufgaben professionellen Handelns in der Weiterbildung. Dabei ist der Diskurs mit Kolleginnen, Kollegen, Teams und Teilnehmenden wichtiger als die Orientierung an extern vorgegebenen Modellen.

Qualitätsentwicklung ist auch Organisationsentwicklung. Die Qualität der Einrichtung ist in einem ständigen Prozess weiterzuentwickeln. Wichtig dabei ist, dass die Praxis eigene transparente und begründete Strategien zur kontinuierlichen Dokumentation und Sicherung der Qualität ihrer Angebote entwickelt, dies jedoch in Kenntnis und im Abgleich mit existierenden Modellen des Qualitätsmanagements.

In der Bildungsberichterstattung des Bundes wird derzeit an weiteren Qualitätsaspekten gearbeitet. Dort wird unter Kontextqualität die Systemqualität und die Einrichtungsqualität subsumiert, wobei es um Pluralität, Aufgaben, Finanzierung, Forschung, Support, Bedarf u. a. geht. Unter Durchführungsqualität werden Information und Beratung, Zertifizierung und Dokumentation, Lehr- und Lernkulturen, Zeitfenster und Modularisierung benannt. Und unter „Wirkungsqualitäten“ geht es um das Weiterbildungsvolumen (differenziert nach soziodemographischen Daten, Finanzierung, Inhalten, Regionalverteilung, und Anbietern), die Anteile von formalem, non -formalem und informellem Lernen sowie die Wirkungen hinsichtlich der Personen, der Einrichtungen und der Gesellschaft.

## **C.2. Situation in Rheinland-Pfalz**

---

In Rheinland-Pfalz existieren bewährte, umfangreiche und auf die Rahmenbedingungen des Landes zugeschnittene Qualitätsmodelle, die von den Trägern entwickelt und vom Land gefördert wurden. Sie sind mit unterschiedlichen Landesressorts verbunden und unterschiedlich ausgestaltet, vielfach speziell für dezentral organisierte Weiterbildungsträger angepasst.

Die Träger und Einrichtungen des Landes sind aktiv in der Qualifizierung ihres Personals, sowohl im Hinblick auf neben-, ehren- als auch auf hauptamtliche Beschäftigte einschließlich Verwaltungspersonal. Eine trägerübergreifende Kooperation wird dort, wo es sich bereits als sinnvoll erwies, praktiziert.

Im VHS – Bereich beispielsweise nehmen jährlich etwa 2.300 Kursleitende und Programmverantwortliche das Fortbildungsprogramm des Verbandes wahr, 20 Volkshochschulen betreiben das System der Lernerorientierten Qualitätstestierung (LQW). Auch ist die Arbeit und Leben gGmbH als staatlich anerkannte Landesorganisation bereits nach LQW zertifiziert. Die Kammern sind aktiv bei der Qualitätsentwicklung, -sicherung und -pflege in der beruflichen Weiterbildung. Mehrere Träger, u.a. die ELAG, anderes lernen, KEB und das Bildungswerk des Landessportbundes (LSB) haben Implementierungsprozesse vollzogen auf der Basis des trägerübergreifenden Qualitätsmodells für dezentrale Trägerstrukturen, an dessen Entwicklung alle Landesorganisationen in Rheinland-Pfalz beteiligt waren.

Eine Kooperation in der Fortbildung des Personals mit den Hochschulen ist z. B. mit dem AWW konkret hergestellt, ein Fortbildungskalender verweist dort auf ein breites Qualifizierungsangebot. Zu erwähnen ist auch das Master - Fernstudium an der Technischen Universität Kaiserslautern, an dem derzeit über 400 Studierende aus dem gesamten Bundesgebiet teilnehmen.

Der vom Land initiierte Weiterbildungspreis fungiert nach Art und Ausgestaltung als Förderung von „best practice“, einem bewährten Instrument der Innovation und Qualitätsentwicklung. Das Wirtschaftsministerium etwa ist über den Berufsbildungsbericht in eine permanente Qualitätskontrolle eingebunden.

Im Landesbeirat für Weiterbildung findet ein intensiver Austausch über Qualitätsmanagement und weitere Schritte der Qualitätssicherung statt.

### **C.3. Ziele zu Qualität und Professionalität**

---

In Bezug auf Qualität und Professionalität in der Weiterbildung kann Rheinland-Pfalz auf einem kontinuierlichen Prozess und einem solide entwickelten Stand aufbauen.

Das wesentliche und oberste Ziel ist es daher, die erreichten Standards in Qualität und Professionalität zu sichern und im „Wirkbetrieb“ zu erhalten.

Darüber hinaus sind vor allem vier Ziele festzuhalten:

- a) In Bezug auf das Qualitätsmanagement der Einrichtungen und Träger ist die vorhandene Pluralität zu berücksichtigen, die landesbezogenen Entwicklungen sind fortzusetzen. Dabei sind partizipativ Standards zu formulieren, die – unabhängig vom jeweils gewählten Qualitätsmodell in den einzelnen Einrichtungen – die Qualität der Weiterbildung in Rheinland-Pfalz insgesamt sicherstellen.
- b) In Bezug auf die Fortbildung des Personals sind die entstandenen Strukturen zu sichern, weitere Angebote sind zu entwickeln und im Kooperationskontext zu erproben und auszubauen. Dabei ist dem Wandel in Rolle und Selbstverständnis des pädagogischen Personals (hin zu eher moderierenden Tätigkeiten) Rechnung zu tragen
- c) In Bezug auf die Systemqualität ist mit den Trägern gemeinsam nach Verfahren zu suchen, wie entsprechende Daten zu erfassen und im nationalen und internationalen Benchmarking abzugleichen sind.
- d) Es ist zu prüfen, ob Weiterbildungsorganisationen ihre Dienstleistungsorientierung weiterentwickeln können.

### **C.4. Konkrete Maßnahmen**

---

Die vorgeschlagenen konkreten Maßnahmen knüpfen am Erreichten an und entwickeln es – mit Blick auch auf nationale und europäische Diskurse – zielgerichtet weiter:

- a. In Bezug auf die Qualitätsentwicklung der Einrichtungen sind die Prozesse der nationalen und zunehmend auch europäischen Bildungsberichterstattung zu verfolgen und mit den eigenen Entwicklungsschritten abzugleichen.
- b. Es sind Instrumente zu entwickeln und zu erproben, die den Qualitätsaspekt auch unter Wettbewerbsgesichtspunkten betonen; sie sind hinsichtlich Wirkung und Nachhaltigkeit zu evaluieren.
- c. In Bezug auf die Qualitätsentwicklung des Systems „Weiterbildung in Rheinland-Pfalz“ sind Datenerhebungsverfahren zu implementieren und zu verstetigen. Dieser Zielsetzung ist eine Machbarkeitsstudie voranzustellen.
- d. Für Qualitäts- und Professionalitätsentwicklung ist die Zusammenarbeit zwischen den Universitäten des Landes und den Trägern der Weiterbildung zu intensivieren, speziell sind Angebote in den relevanten Zukunftsfeldern – Bildungs- und Lernberatung, Qualitätsentwicklung, Service – weiterzuentwickeln. Dabei sollte – unter Einbeziehung

der AWW und anderer einschlägiger Einheiten - ein landesbezogenes Fortbildungsangebot (Fortbildungscurriculum) für die Beschäftigten in der Weiterbildung entwickelt werden, das die Eigenaktivitäten der Träger ergänzt.

## **D) Modularisierung und Übergänge**

### **D.1. Thematischer Rahmen**

---

Lebenslanges Lernen geht davon aus, dass in jedem Alter basierend auf dem Erreichten weitergelernt wird. Ein wichtiges Prinzip ist dabei die individuelle Bildungsentscheidung, aber auch die individuelle Lernbiographie. Jeder Mensch baut sich nach diesem Modell seinen eigenen Lernweg auf, fügt eine Lernetappe an die andere an.

Um dies zu ermöglichen, können Lernprozesse in den Bereich des Informellen verwiesen werden, wo die Individuen ohnehin ihren spezifischen Bildungsweg zusammenstellen. Aber auch und gerade dann benötigen Angebote der formalen und non-formalen Bildung eine angemessene Struktur, um in die individuellen Lernwege integrierbar zu sein.

Von daher ist die Entwicklung von Lerneinheiten (Modulen), die individuell wählbar und in den eigenen Bildungsweg integrierbar sind, ebenso wichtig wie die Regelung von Übergängen, von Abschlüssen und Einstiegen in Lernphasen.

Übergänge betreffen nicht nur das direkte Weitergehen in einem konsekutiven Modell, sondern auch das Wechseln in andere Ausbildungs- und Lernwege. Und Übergänge können in jeder Lebensphase stattfinden, nicht nur direkt im Anschluss an einen gerade abgeschlossenen Lernprozess.

Der Begriff „Modularisierung“ ist mittlerweile zu einem Modewort in der beruflichen Bildung geworden, wird faktisch für jede Art von Lernangeboten verwendet. Die „Modularität“ ist in der beruflichen Bildung nicht neu, sie wird für die Weiterbildung bestimmter Zielgruppen seit langem verwendet. Auch haben Module in solchen Ländern Bedeutung, in denen nicht ein umfassendes Qualifizierungssystem (wie die duale Berufsausbildung) existiert.

Traditionell ist der Begriff „Modul“ eng mit beruflicher Weiterbildung verbunden. Im Zuge des lebenslangen Lernens löst sich dieser enge Zusammenhang aber auf. „Module“ sind zwar nach wie vor hauptsächlich Angebote, die berufliche Teilqualifikationen vermitteln, können aber auch Bausteine der Weiterbildung bezeichnen, die einzeln geprüft und zertifiziert werden, oder eine Zusatzqualifikation sein oder Angebote für bestimmte Zielgruppen oder als Begriff zur Gliederung von komplexen Bildungsprozessen verwendet werden. Gerade auch im Bereich des Computers haben sich Module als sinnvolle curriculare Strukturen erwiesen.

Im Prinzip gilt die „Modularisierung“ heute als Begriff für alle Arten der formalen und non-formalen Bildung, während die Regelung von Übergängen (Zertifikate etc.) auf den Bereich der formalen Bildung beschränkt ist. Die Unterscheidung zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung hat in dieser Kategorisierung keinen Platz mehr; der Verwendungszweck des Gelernten ist Sache der individuellen Entscheidung im Kontext des lebenslangen Lernens.

Gerade in der Weiterbildung mit Teilnehmern unterschiedlichster Voraussetzungen bietet die Modularisierung deutliche Vorteile. Modular gestaltete Weiterbildung kann auf die Vor-

Erfahrungen, die teilweise formal anerkannt sind oder auch informell erworben wurden, eingehen, indem die entsprechenden Module weggelassen oder Fördermodule vorgeschaltet werden. Sie ermöglichen es, auf den individuellen Lernbedarf ebenso Rücksicht zu nehmen wie auf den effizienten Einsatz von Investitionen.

Damit die Vorteile der Modularisierung wirksam werden, können trägerübergreifende Standards sinnvoll sein, sobald ein bestimmter Implementationsgrad erreicht ist. Bei einem trägerübergreifenden Modulsystem ist zu beachten, dass dem Staat in der Regel eine subsidiäre Zuständigkeit zukommt, und dass es damit nicht zu Wettbewerbsverzerrungen kommen darf.

## **D.2. Situation in Rheinland-Pfalz**

---

Wie insgesamt im Bereich der Weiterbildung und des lebenslangen Lernens befindet sich die Entwicklung von Modulen, die vom Primat individueller Lernwege und Bildungsentscheidungen ausgehen, auch in Rheinland-Pfalz noch in den Anfängen. Die vorfindbaren modularen Strukturen liegen ausschließlich im Bereich der formalen und beruflichen Bildung.

So deckt die Fachschule in den Bereichen Technik, Wirtschaft, Gestaltung und Ernährung und Hauswirtschaft sowie Sozialwesen die Forderung der Modularisierung weitgehend ab. Dort sind die einzelnen Module kompetenzorientiert formuliert. Jedes Modul wird zertifiziert. Die mehrfache Verwendbarkeit von Modulen ist gegeben. Formell und informell erworbene Qualifikationen werden anerkannt, „Bildungsschleifen“ dadurch vermieden. Qualifikationen, bei anderen Anbietern erworben, werden anerkannt. Regionale Besonderheiten werden berücksichtigt. Die vertikale Durchlässigkeit ist gewährleistet.

In der beruflichen Aus- und Weiterbildung bestehen in Rheinland – Pfalz bereits seit langem modularisierte Angebote. Mit ihnen kann eine stärkere Flexibilisierung der beruflichen Bildungswege erreicht werden. Hierdurch sind sowohl eine stärkere Individualisierung der persönlichen Bildungswege wie auch eine leistungsbestimmte und Innovationen kurzfristig aufgreifende Differenzierung der Bildungsinhalte möglich. Aus dem Handwerk sind beispielsweise ausbildungsparallele Fortbildungsmodule zum Abschluss „Betriebsassistent/in im Handwerk“, fortbildungsparallele Weiterbildungsmodule zur „Meisterprüfung plus“ usw. zu nennen.

Mit den Xpert Kurs- und Zertifizierungssystemen in den Bereichen European Computer Passport, Business und Personal Business Skills bieten etwa die VHS modular aufgebaute Lehrgänge in der beruflichen Bildung an, bei denen jeder Baustein mit einer Prüfung abschließt. Diese Konzepte sind aufeinander abgestimmt und ermöglichen einen Übergang zwischen den Lehrgangssystemen.

Die Landesregierung vertritt den Standpunkt, dass die Modularisierung von Lernabschnitten ein von Raum und Zeit unabhängiges Weiterlernen erleichtert; dabei müssten zukünftig verstärkt auch informell erworbene Kompetenzen berücksichtigt werden. Beispielhaft wird dies in Rheinland-Pfalz in der Mitwirkung am ProfilPASS (Verbundprojekt der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) „Weiterbildungspässe mit Zertifizierung informellen Lernens“) realisiert.

### **D.3. Ziele zu Modulen und Übergängen**

---

Die Weiterentwicklung einer modularen Struktur in der Weiterbildung ist wichtig, wenn das Konzept des lebenslangen Lernens Realität werden soll. Der Aufbau und die Stärkung gleichwertiger horizontaler und vertikaler Übergänge zwischen (hoch-)schulischen und beruflichen Bildungswegen sind daher zu begrüßen. Wichtige Grundlagen dabei sind gemeinsame Standards, klare Regelungen für Zertifizierungen und Übergänge sowie curriculare Strukturen. Aber auch die Finanzierungsfrage ist davon unmittelbar betroffen (s. dazu Abschnitt F).

- a) Modularisierungen sind zunächst am ehesten umsetzbar bei anerkannten Weiterbildungsberufen nach Bundesberufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HWO), die Nachqualifizierung von Bildungs- und Ausbildungsabschlüssen sowie Fremdsprachenzertifikate. Eine Ausweitung auf andere Bereiche ist behutsam und nach Vorliegen der Voraussetzungen realisierbar. Dabei ist sicherzustellen, dass dies nicht zu einer Funktionalisierung und Verengung ganzheitlicher, auf politische und Persönlichkeitsbildung zielender Angebote führt.
- b) Ausgangspunkt von Modularisierungen und Zertifikaten ist der Bedarf der Lernenden, die einerseits ihre Kompetenzen nachweisen wollen (Zertifikate), andererseits ein offenes, flexibles und nicht überstandardisiertes Angebot benötigen. Standardisierungen sind nur in dem Maße vorzunehmen, wie sich Bildungsangebote relativ dauerhaft und stabil implementieren.
- c) Die Zusammenarbeit der Weiterbildungsanbieter mit den staatlichen Institutionen ist zu optimieren. So sind etwa Zertifikate einzelner Module, die bei Weiterbildungsträgern erworben wurden, auch von Schulen anzuerkennen (ein Beschluss der Kultusministerkonferenz (KMK)!), Standards sind gemeinsam zu entwickeln und umzusetzen. Alle Fragen der Modularisierung und Standardisierung sind in enger Kooperation mit anderen Ländern der Bundesrepublik und in Abstimmung mit entsprechenden Prozessen bei der Europäischen Union zu behandeln.
- d) Modularisierungen sollen nicht auf Bereiche festgelegt sein, sondern auch flexible Querverbindungen ermöglichen; so können etwa Verbindungen zwischen den neuen konsekutiven Studiengängen mit den Qualifizierungswegen der beruflichen Bildung entwickelt werden, um neue gleichwertige und flexible Übergänge zwischen beruflicher und (hoch-)schulischer Bildung zu ermöglichen.

### **D.4. Konkrete Maßnahmen**

---

Im Bereich von Modulen und Zertifikaten sind landesspezifische Entwicklungen nicht immer anzustreben und nicht immer möglich. So fallen etwa Weiterbildungsabschlüsse nach BBiG und HWO in die gesetzliche Zuständigkeit des Bundes, während die Abschlüsse bei den Kammern liegen. In vielen beruflichen Bereichen gibt es mittlerweile europäische Referenzrahmen, wie etwa bei den Sprachen.

Aus Landessicht sind diese nationalen und europäischen Entwicklungen zu beobachten, zu beeinflussen und gegebenenfalls zu übernehmen. Aus landespolitischer Sicht ist dabei entsprechend Einfluss auf die Beratungen der nationalen und europäischen Gremien und Institutionen zu nehmen.

Im Land selbst werden folgende Maßnahmen vorgeschlagen:

- a) Im Land Rheinland-Pfalz wird eine Arbeitsgruppe aus Vertretern des Staates und der Weiterbildungsträger eingerichtet, die sich mit den Problemen und Weiterungen der Modularisierungsverfahren beschäftigt; sie nimmt insbesondere die Bereiche der nicht-beruflichen formalen und der non - formalen Bildung in den Blick, deren Modularisierung in Konzepten und Modellen erprobt werden kann. Dabei wird an Standards zur Modularisierung, insbesondere im Bereich von Bildungs- und Ausbildungsabschlüssen, gearbeitet. Formale Mindeststandards für Zertifikate werden entwickelt und in der Anwendung erprobt.
- b) Bei den neuen konsekutiven Studiengängen sollten in Rheinland-Pfalz die Möglichkeiten der Verknüpfung und Anrechnung von Modulen eines Bachelor - Studiums mit Modulen einer beruflichen Bildung weiter ausgebaut werden, um gleichwertige und flexible Übergänge zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung weiter zu erleichtern. Weiterentwickelt werden können auch Duale Studiengänge als Verbindung eines Hochschulstudiums (Fachhochschule und Universität) mit der beruflichen Bildung. Gleichzeitig sollte auch die Entwicklung weiterbildender postgradualer Masterstudiengänge verstärkt gefördert werden.
- c) Es werden – in Abstimmung mit den beteiligten Anbietern - Regelungen erlassen, nach denen eine allseitige Anerkennung von Zertifikaten erfolgt, die den vereinbarten Standards entsprechen, Inhalte der Weiterbildung sollen bei Erreichen einer entsprechenden Niveaustufe auch auf ein Studium angerechnet werden können.

## **E) Lehr- und Lernkulturen**

### **E.1. Thematischer Rahmen**

---

Das Lissabon-Ziel der europäischen Wissensgesellschaft gilt auch national. Wissen und Kompetenzen der Menschen sind das Pfund, mit dem in Europa zukünftig gewuchert wird. Lernen erhält von daher eine zentrale gesellschaftliche und ökonomische Bedeutung für die Zukunft.

Lernen ist ein individuell gesteuerter, dynamischer und ganzheitlicher Prozess. Dieser liegt prinzipiell in der Entscheidung der Lernenden. Er kann aber beeinflusst und gesteuert werden durch

- die Gestaltung von Lehr-/Lernprozessen und
- den Erwerb von Lernkompetenzen.

Beides sind Felder, in denen derzeit Wandlungsprozesse zu beobachten sind. Die Individualität des Lerners gewinnt – mit Blick auf das erwartete Ergebnis – eine höhere Bedeutung. Kurzzeitigere Lernaktivitäten an dezentralen Orten, mit wechselnden Zeiten, bei verschiedenen Institutionen und netzbasierten medialen Prozessen gewinnen an Normalität. Die Lernenden übernehmen stärker die eigene Verantwortlichkeit für die Strukturierung ihrer Lernprozesse, die Evaluation des Lernstandes und die Definition von Zielkorridoren und Nutzen, bzw. sie wird ihnen immer stärker zugewiesen.

Demgegenüber verändern sich Rolle und Aufgabe der Lehrenden (und der Institutionen, in denen sie arbeiten). Neben die Lehrziele im Bereich des „Faktenwissens“ treten solche im Bereich der „Orientierungskompetenz“ verstärkt hinzu. Aufgaben der begleitenden Beratung und der Moderation von Lernprozessen nehmen zu. Die Lehrenden sind damit vielfach

weniger die „Besserwissenden“ als vielmehr diejenigen, die besser über die Gestaltung von Lernprozessen Bescheid wissen.

Auch Weiterbildungseinrichtungen entwickeln Angebote und Anspracheformen, die diesem Wandel in den Lehr- und Lernkulturen Rechnung tragen.

## **E.2. Situation in Rheinland - Pfalz**

---

In Rheinland-Pfalz sind, das zeigen etwa die Einreichungen zum Weiterbildungspreis, die innovativen Entwicklungen der Lehr- und Lernformen beachtlich. Angebote zu Kommunikation und Führung, für Frauen im Berufsleben, am Computer und im Management, für Ältere und Migranten sowie zum Thema Gesundheit machen die Breite der Entwicklung von Lehre und Lernen in Rheinland – Pfalz deutlich. Die gezielte Förderung von Online-Maßnahmen (im Rahmen des Weiterbildungsgesetzes) bestätigt, dass auch die Landesregierung einen Akzent auf neue Lehr- und Lernformen legt.

Im Projekt „IT – Handlungskompetenz in der schulischen Bildung“, in Kooperation mit den Volkshochschulen des Landes, eignen sich etwa Schüler und Schülerinnen in handlungsorientierten Projektarbeiten mit einem hohen Maß an Selbstverantwortlichkeit Kompetenzen an.

Zur Kompetenz der Betreuung und Begleitung solcher Lernprozesse insbesondere im Sprachbereich bieten etwa die Volkshochschulen des Landes ein Internetbasiertes Tutorenttraining an, in dem in web – gestützter Form die für das E – Learning typischen Lernprozesse selbst erfahren werden können.

Der Wandel der Lehr- und Lernkulturen in Rheinland-Pfalz ist jedoch – wie in allen anderen Ländern Deutschlands und Europas – rasch, die neuen Anforderungen steigen ständig. Er geschieht vielfach schneller, als dies in den Einrichtungen der Weiterbildung umgesetzt werden kann, obwohl sie rasch und flexibel darauf reagieren und reagieren können.

## **E.3. Ziele zu Lehr- und Lernkulturen**

---

Die Weiterbildung entwickelt sich hin zu neuen Lehr- und Lernformen, dies ist zu unterstützen und zu begleiten. Die neuen Lehr- und Lernformen ersetzen die traditionellen Lehr- und Lernformen nicht, sondern verbinden sich mit ihnen zu angemessenen Arrangements im Kontext von Lernenden, Lernzielen und Methoden. Für die Optimierung der Lernprozesse und Lernergebnisse sind die vorhandenen vielfältigen, räumlich, strukturell und inhaltlich differenzierten Angebote weiter auszubauen.

Die konkreten Ziele zum Wandel der Lehr- und Lernkulturen liegen dabei vor allem in vier Bereichen:

- a) Die Qualifizierung des Personals in Bezug auf Moderation, Beratung, Selbstreflexion und Medienarrangements; dies gilt nicht nur für das Personal in der Weiterbildung, sondern auch an Schulen und anderen Bildungseinrichtungen;
- b) Die Beratung und finanzielle Förderung der Bildungseinrichtungen beim Aufbau von Kompetenzen und Kapazitäten für Bildungs- und Lernberatung, Service, Kooperation und Information;

- c) Der Aufbau eines systematischen Programms „Lernen lernen“, angefangen beim Kindergarten über Grund- und weiterführende Schulen bis hin zu Universitäten und Weiterbildung;
- d) Die Lernberatung von Lernenden zur offensiven Nutzung von Medien (e - learning), erweiterten Zugängen und Kombination unterschiedlicher Lehrangebote und Lernorte.

Bei den Zielen ist zu berücksichtigen, dass die Entwicklung in einzelnen Bildungsbereichen schneller, in anderen langsamer vonstatten geht, und dass der Anschluss der landesbezogenen Aktivitäten an die nationalen und europäischen Prozesse sichergestellt sein muss.

#### **E.4. Konkrete Maßnahmen**

---

Die konkreten Aktionen, die im Bereich der Lehr- und Lernkulturen in Rheinland – Pfalz bereits entwickelt sind, müssen konsequent fortgeführt werden. Hierzu gehören etwa der Weiterbildungspreis ebenso wie die gezielte Förderung von Angeboten mit neuen Medien oder Lernberatungen in der Begleitung von Lernprozessen. Auch die Ansätze, das Weiterbildungspersonal in Bezug auf neue Lehr- und Lernformen weiterzuqualifizieren, sind verstärkt fortzuführen.

Sinnvolle landesbezogene Aktivitäten darüber hinaus sind vor allem:

- a) Ein Programm „Lernen lernen“ in den unterschiedlichen Einrichtungstypen des Bildungssystems (Kindertagesstätten, allgemeinbildende und berufsbildende Schulen, Hochschulen, Weiterbildungsorganisationen). Dazu wäre eine Steuerungsgruppe aus den Einrichtungen und einer wissenschaftlichen Begleitung einzurichten, welche die Erprobung eines modularisierten Konzepts des „Lernen lernen“ lenkt. Wichtig ist dabei das Prinzip, dass Lernen immer nur in der gesteuerten Reflexion beim Lernen eines Gegenstandes gelernt wird.
- b) Auch ist ein Konzept zu entwickeln und zu erproben, mit dem die Verbindung der Lehrerfortbildung mit der Qualifizierung für Weiterbildung an Hochschulen und mit Fortbildungsveranstaltungen der Weiterbildungsträger mit dem Ziel verstärkt wird, das Verständnis von Lehren und Lernen in einem gemeinsamen Konzept von lebenslangem Lernen zu harmonisieren.
- c) Des Weiteren ist eine zielgerichtete Unterstützung des Hochschulpersonals bei der Entwicklung seiner Lehrkompetenzen vorzusehen, um die Lehre in den Hochschulen didaktisch weiter zu entwickeln, sowie seine Aktivitäten in der wissenschaftlichen Weiterbildung zu intensivieren und zu verbessern.

## **F) Finanzierung der Weiterbildung**

### **F.1. Ausgangslage**

---

Die Finanzierung von Bildung wird immer intensiver diskutiert, in allen Bildungsbereichen. Ziele und Werte sind dabei nicht nur die allgemeine Bildung der Menschen, ihre gesellschaftliche Teilhabe, ihre Qualifikationen und Kompetenzen für berufliches Handeln, ihre humane Entfaltung zu unterstützen und zu verbessern, sondern auch Fragen der Gerechtigkeit und der angemessenen Beteiligung.

Die wesentlichen Gründe der vermehrten Diskussion um die Finanzierung von Bildung sind zwei: die Möglichkeiten des Staates, die Bildung vollständig zu finanzieren und vorzuhalten, sind geringer geworden, der Bedarf an Bildung und Bildungsaktivitäten der Menschen ist aber enorm gewachsen. Es ist eine „Schere“ zwischen Finanzierungsanforderungen einerseits und Finanzierungsmöglichkeiten andererseits entstanden.

Bei der Diskussion um die Finanzierung von Bildung und Weiterbildung sind mehrere Grundsätze unstrittig:

- Bildung und Weiterbildung sind ein Grundrecht der Menschen – so steht es auch im Weiterbildungsgesetz des Landes Rheinland-Pfalz.
- Bildung und Weiterbildung sind Voraussetzungen für die Entwicklung der Menschen und ihre gesellschaftliche Teilhabe.
- Bildung und Weiterbildung sind eine wesentliche Voraussetzung für Wohlstand, Wachstum und (internationale) Wettbewerbsfähigkeit.
- Bildung und Weiterbildung bieten ein hohes Potential für die Integration von Bevölkerungsgruppen (wie Migranten und Migrantinnen)
- Bildung und Weiterbildung können Begabungsreserven ausschöpfen und gesellschaftliches Konfliktpotential mindern.
- Bildung und Weiterbildung sind zwei der wichtigsten Beiträge für die Lebenschancen künftiger Generationen.

Verbunden mit dem Konzept des lebenslangen Lernens stellt sich die Finanzierungsfrage nicht nur für einzelne Bildungsbereiche, sondern für das gesamte Bildungssystem in Bezug auf Effektivität und Effizienz. Dabei stellen sich Fragen nach der notwendigen Höhe der Finanzierung einzelner Bereiche sowie der angemessenen Verteilung von Finanzierungslasten auf die beteiligten Akteure. Auch die Frage nach den geeigneten Instrumenten einer effektiven und effizienten Finanzierung ist – bezogen auf das lebenslange Lernen – neu zu diskutieren.

Auf Bundesebene hat die „Kommission zur Finanzierung lebenslangen Lernens“ einen umfassenden Analyse – und Empfehlungsvorschlag im Jahre 2004 vorgelegt, der im Land Rheinland-Pfalz ausführlich auf einer Konferenz im Mai 2005 erörtert wurde. Die wichtigsten Eckpunkte dabei sind:

- die Verantwortung für die Finanzierung der Weiterbildung liegt gemeinsam bei allen Akteuren in diesem Bereich (Individuen, Unternehmen, Verbänden, Staat), sie haben je nach Nutzen unterschiedliche Anteile der Finanzierung zu übernehmen;
- die öffentliche Finanzierung hat die eingangs genannten gesellschaftspolitischen Prämissen (Integration, Gerechtigkeit, Partizipation) zu berücksichtigen, sie hat an einem ganzheitlichen Bildungsbegriff festzuhalten, die Kriterien von Föderalismus, Subsidiarität und Pluralität zu berücksichtigen sowie Weiterbildung flächendeckend zu sichern.
- Die öffentliche Finanzierung muss allen Angeboten gelten, die von gesamtgesellschaftlichem Interesse sind.

Die zentrale Aufgabe der für die Finanzierung der Weiterbildung verantwortlichen Akteure ist es daher, die jeweiligen Anteile an der Finanzierung von Bildung zu definieren, das gesamtgesellschaftliche Interesse im Weiterbildungsbereich zu bestimmen und geeignete Instrumente zu finden, dies transparent, verlässlich und gerecht umzusetzen.

## **F.2. Situation in Rheinland – Pfalz**

---

Die öffentliche Finanzierung der Weiterbildung in Rheinland – Pfalz erfolgt ebenso wie in anderen Ländern der Bundesrepublik nicht nach einem übergreifenden Budgetrahmen, sondern im Kontext unterschiedlicher Finanzierungsquellen:

- Weiterbildungs- und Bildungsfreistellungsgesetz,
- Mittel einzelner Landesressorts für Weiterbildung,
- Förderung im Rahmen der Agentur für Arbeit,
- Kommunale Förderung,
- Projektbezogene Mittel des Landes sowie aus Bundes- und EU-Förderprogrammen,
- Teilnahmeentgelte.

Die Finanzierung nach dem Weiterbildungsgesetz ist an bestimmte, einvernehmlich festgelegte Leistungsparameter geknüpft (bspw. anerkannte Maßnahmen, Stundenverhältnisse, Qualifizierung des Personals). Im Durchschnitt macht diese Förderung bei den anerkannten Trägern im Lande etwa 10-15 Prozent an deren Haushalten aus. Die entsprechenden Beträge wurden von 1991 bis 1996 faktisch verdoppelt und sind seitdem – von sektoralen Erhöhungen wie z.B. bei der Migrationsförderung abgesehen – auf diesem unveränderten Niveau konsolidiert. Die Landesmittel dienen besonders der Förderung einer bedarfsgerechten, flächendeckenden und plural ausgerichteten Struktur.

Verbände und Unternehmen sind in Rheinland-Pfalz in unterschiedlichem Ausmaß an der Finanzierung der Weiterbildung beteiligt. Die Beiträge der Lernenden zur Teilnahme an Angeboten variieren je nach Inhalt, Anbietern und Zielgruppen.

## **F.3. Ziele der Weiterbildungsfinanzierung**

---

Die Weiterbildung ist in Rheinland-Pfalz ein wichtiger Bestandteil der bildungspolitischen Strategie des Landes. Entsprechend ist die Finanzierung der Weiterbildung auf Basis des Weiterbildungsgesetzes auch als Eckpfeiler einer staatlich verantworteten Bildung zu sehen. Die institutionelle Struktur der Weiterbildung im Land ist für Bestand und Weiterentwicklung des Bereichs wesentlich, ihre wichtigsten Prinzipien – flächendeckend, bedarfsgerecht und plural – sind beizubehalten.

- a) Die vorhandenen Leistungsparameter für die öffentliche Förderung dieser institutionellen Struktur sollen im Rahmen der öffentlichen Ziele für die Weiterbildung im Lande weiterentwickelt werden. Zielvereinbarungen und Evaluationen sollen dabei – wie in anderen Bereichen öffentlicher Förderung auch – in stärkerem Maße wirksam werden. Insgesamt sollen die öffentlichen Mittel für Weiterbildung im Land erhöht werden. Die Bereitschaft aller Akteure – Unternehmen, Verbände, Individuen, Staat – zur Übernahme ihrer Aufgaben in der Weiterbildung soll nicht nachlassen und das Bewusstsein um deren Notwendigkeit soll geschärft werden.
- b) So sollen die Transparenz der öffentlichen Förderung erhöht und deren Steuerbarkeit verbessert werden; Koordination und Abstimmung nicht nur auf Landesebene, sondern auch zwischen Land und Kommunen sind dabei ein wichtiges Element (vgl. auch G). Aber auch die Mittel aus Förderprogrammen verschiedener staatlicher Ebenen (einschließlich der Europäischen Union) sind in eine solche transparente Koordinierung einzubeziehen.

- c) Die Effektivität und Effizienz von Weiterbildung in öffentlicher Förderung sollen nach einem wenig aufwendigen, partizipativ erarbeiteten Modell (incl. einschlägiger Kriterien) regelmäßig überprüft und weiterentwickelt werden.
- d) Die öffentlichen Mittel sollen über die derzeitige leistungsorientierte Unterstützung der Struktur hinaus zusätzlich auf diejenigen Personengruppen und Maßnahmen erweitert werden, an deren Förderung ein besonderes gesellschaftliches Interesse besteht. Dazu gehören die genannten Zielgruppen (vgl. A), aber auch Modellversuche und Anschubfinanzierungen im Bereich von Lehr-Lern-Kulturen, Modularisierung, Qualitätssicherung und Kooperation.

#### **F.4. Maßnahmen zur Finanzierung**

---

Eine wichtige strukturelle Maßnahme zur öffentlichen Finanzierung der Weiterbildung im Land mit dem Ziel, die Mittel transparenter und damit auch effektiver (und günstigenfalls auch effizienter) einzusetzen, sollte darin bestehen, die öffentlichen Fördermittel in einem gemeinsamen Budget auszuweisen und koordiniert einzusetzen. Damit können zielgerichtet zusätzliche Programme und Maßnahmen im Sinne einer Fokussierung auf Problemgruppen und innovative Maßnahmen gefördert werden.

- a) In dem eingesetzten Steuerungsgremium (siehe Abschnitt „O. Einführung“) sind die Kriterien dafür zu definieren, was künftig gemeinsam als „in besonderem gesellschaftspolitischen Interesse“ zu verstehen und wie es zu operationalisieren ist – als Voraussetzung für eine Fokussierung zusätzlicher öffentlicher Fördermittel.
- b) Gutscheinmodelle (im sektoralen Rahmen) werden überprüft, Ansätze des Bildungssparens werden erprobt und die erweiterte Nutzung von Studienkonten wird eruiert. Dabei ist an internationale und nationale Erfahrungen und Diskurse anzuknüpfen.
- c) Es sind besondere Programme aufzulegen, welche die Kooperation zwischen Anbietern (auch Betrieben u. ä.) gezielt unterstützen, initiieren und fördern, um die Effizienz der Lehrangebote zu erhöhen und die Nachfrageorientierung zu unterstützen.
- d) Die öffentlichen Mittel für Weiterbildung in Rheinland-Pfalz sind insgesamt im Rahmen der einvernehmlich vereinbarten Leistungsparameter und Zielvereinbarungen zu erhöhen.

## **G) System der Weiterbildung**

### **G.1. Thematischer Umriss**

---

Die Weiterbildung ist in Deutschland (wie in den meisten anderen europäischen Ländern auch) durch eine Vielzahl und Vielfalt von Akteuren, Institutionen, Einrichtungen, Zuständigkeiten und Interessen charakterisiert. Vieles davon geht darauf zurück, dass sie in den vergangenen fünfzig Jahren rasch gewachsen ist und erst seit gut dreißig Jahren als „Vierter Bildungsbereich“ eine konzeptionelle bildungspolitische Aufmerksamkeit erfährt. Diese wird zum einen bestimmt durch die Verflechtung des föderalen Systems in Deutschland, in dem Bund, Länder und Kommunen unterschiedliche Teilkompetenzen haben, zum anderen aber auch durch ein hohes Maß an privaten und verbandlichen Strukturen und Aktivitäten.

Gezielte bildungspolitische Aktivitäten bedürfen in dieser Situation einer konsistenten Strategie und geeigneter Verfahren, um zielgerichtet Mittel allozieren und ordnungspolitische Akzente setzen zu können.

Zu den Kernbereichen, die geregelt sind bzw. sein müssen, gehören die Zuständigkeiten, die Arbeitsgrundlagen, die Verfahren und die Instrumente, mit denen die öffentliche Hand im Bereich der Weiterbildung agieren kann, ohne bürokratische Hemmnisse aufzubauen oder Prinzipien der Pluralität und Subsidiarität zu berühren. Ein wichtiger Aspekt ist dabei auch die Definition der inhaltlichen und strukturellen Schwerpunkte in der Weiterbildungspolitik und deren Umsetzung.

Aufgrund des Bedeutungszuwachses von Weiterbildung in allen gesellschaftlichen Feldern ergeben sich im politischen System der Weiterbildung unterschiedliche, kaum miteinander vernetzte Bezüge und vielfach Unklarheiten der Gestaltung. Mehrfachzuständigkeiten verschiedener Ressorts, geteilte Zuständigkeiten bei Regulierung und Finanzierung zusammen mit dem subsidiären Prinzip und der Handlungsautonomie gesellschaftlicher Kräfte (Personen, Unternehmen, Sozialpartner) erschweren die Gestaltbarkeit der Weiterbildung und damit auch eine zielgerichtete Partizipation der Menschen daran. Die im Staatssektor erforderlichen Zuständigkeiten für Weiterbildung sind daher mittelfristig so zu regeln und zu verteilen, dass für öffentliche und private Akteure Handlungssicherheiten erhöht und Reibungsverluste vermieden werden.

Immer mehr bilden sich erfolgreiche innovative Milieus auch durch Vernetzung; deren Entstehung und Entwicklung ist vor allem auch abhängig vom Wissen der Menschen in einer Region, was durch Weiterbildung erweitert werden kann. Diese Prozesse der erfolgreichen innovativen Cluster finden unterhalb der Landesebene, aber oberhalb der kommunalen Ebenen statt; die institutionelle Ausgestaltung regionaler Strukturen gehört daher auch für die Weiterbildung zu den Voraussetzungen einer tragfähigen Dynamik im Strukturwandel.

## **G.2. Situation in Rheinland – Pfalz**

---

Die Situation des Systems der Weiterbildung ist in Rheinland-Pfalz wie in anderen Ländern der Bundesrepublik durch eine Vielzahl unterschiedlicher Instanzen, Zuständigkeiten und Verfahren gekennzeichnet. In Rheinland-Pfalz ist Weiterbildung analog zu den Vorgaben des Weiterbildungsgesetzes und basierend auf den Prinzipien des Pluralitäts- und Subsidiaritätsprinzips für grundsätzlich alle Bürgerinnen und Bürger gewährleistet. Bedarfsgerechte und flächendeckende Angebote sollen der Verwirklichung des Rechts auf Bildung dienen. Die anerkannten Träger sind daran beteiligt, Chancengerechtigkeit herzustellen, Bildungsdefizite abzubauen und den Erwerb von Kenntnissen und Kompetenzen zu unterstützen.

Die Zuständigkeit für Weiterbildung ist nicht in einem Ministerium gebündelt. Die systemischen Konsequenzen dessen zeigten sich etwa auch in der Zusammensetzung des Sachverständigenrates Weiterbildung. Die Verbindung von Weiterbildung und Wissenschaft in einem Ministerium verbessert aber die Möglichkeiten, die dringend notwendigen Forschungsarbeiten zur Weiterbildung zielgerichtet zu koordinieren.

Jedoch sind auch in Rheinland-Pfalz Aktivitäten und Zuständigkeiten im Weiterbildungsbereich nicht optimal vernetzt und aufeinander abgestimmt. So sind die Aktivitäten einzelner Ressorts im Lande noch nicht einem gemeinsamen Programm verpflichtet, Familienbildung, Lehrerbildung, Fortbildung im öffentlichen Dienst sowie

berufliche Weiterbildung noch nicht eng mit der allgemeinen Weiterbildung vernetzt. Auch Kapazitäten und Kompetenzen einzelner Einrichtungen im Lande, etwa der Deutschen Hochschule für Verwaltungswissenschaft in Speyer oder der Weiterbildungseinheiten an den Universitäten Kaiserslautern, Trier, Koblenz-Landau und Mainz können noch besser einbezogen werden.

Die heterogenen Bedingungen des Landes Rheinland-Pfalz in Form von Anteilen an dicht besiedelten Metropolregionen (Rhein-Main- und Rhein-Neckar-Gebiet), dünn besiedelten landwirtschaftlichen Räumen und der Grenzlage zu mehreren Mitgliedstaaten der Europäischen Union (Frankreich, Luxemburg, Belgien) bedeuten ebenso wie die polare Wirtschaftsstruktur zwischen wenigen Großunternehmen und (den zahlenmäßig dominanten) kleinen und mittelständischen Betrieben im überwiegenden Teil des Landes sehr hohe und auch unterschiedliche Anforderungen an die Weiterbildung. Die Institutionen, Programme und Fördermaßnahmen des Landes sind hierauf bereits in weiten Teilen eingestellt, in einigen jedoch noch nicht optimal ausgerichtet.

Und schließlich ist der Kontext des lebenslangen Lernens in Rheinland-Pfalz – wie in anderen Ländern auch – noch nicht vollständig in Aufbau- und Ablauforganisationen umgesetzt, die Verbindung des Bildungsbereiches vom Kindergarten bis zur Erwachsenenbildung, von der Aus- zur Weiterbildung konzeptionell noch nicht ausreichend hergestellt.

### **G.3. Ziele**

---

Die wesentlichen Ziele im Bereich des Weiterbildungssystems Rheinland – Pfalz liegen in den nächsten Jahren in folgenden Feldern:

- a) Die Transparenz und die Koordination in den Weiterbildungsaktivitäten der unterschiedlichen Ressorts der Landesregierung soll erhöht, Daten sollen systematisch ausgetauscht und konzeptionelle Ansätze zur Weiterbildung systematisch abgestimmt werden;
- b) Die Zusammenarbeit der Landesregierung und ihrer unterschiedlichen Ressorts mit den Institutionen außerhalb der Landesregierung, die mit Weiterbildung befasst sind, soll intensiviert und konzeptionell weiterentwickelt werden;
- c) Die gemeinsame Diskussion von allgemeiner und beruflicher Weiterbildung, Lehrerfortbildung, Familien- und politischer Bildung sowie Fortbildung im öffentlichen Dienst soll intensiviert werden;
- d) Gemeinsame Konzepte zur Regionalisierung und zum regionalen Wettbewerb sollen erarbeitet werden;
- e) Inhaltliche Grundzüge der Weiterbildung und ihrer Funktion im Lebenslangen Lernen, vor allem auch angesichts des demographischen Wandels, sollen gemeinsam erörtert und festgelegt werden;
- f) Der Forschungsbedarf zur Weiterbildung und zum Lebenslangen Lernen soll definiert und umgesetzt werden.

## **G.4. Konkrete Maßnahmen**

---

In den vergangenen gut zehn Jahren sind wichtige Aktivitäten unternommen worden, um die systemische Qualität der Weiterbildung in Rheinland – Pfalz zu verbessern, etwa die Novellierung des Weiterbildungsgesetzes, das Bildungsfreistellungsgesetz und die Zusammenführung von Wissenschaft und Weiterbildung in einem Ministerium. Aufbauend auf diesen Maßnahmen sind folgende weitere Maßnahmen sinnvoll:

- a) Die Einrichtung eines ressortübergreifenden Programmbudgets, welches – unter Beachtung der getrennten budgetären Verantwortung der Ministerien – die Ziele der etatisierten Programme zusammenstellt, deren intendierte Zielbeiträge dokumentiert und Grundlage für Evaluationen ist (vgl. F.).
- b) Die Einrichtung eines ressortübergreifenden „Demografie – Programmbudgets“ (unter Berücksichtigung der arbeitsmarktbezogenen Daten) im Landeshaushaltsplan, in dem Weiterbildung und die für das System lebenslangen Lernens unternommenen Aktivitäten einen wichtigen Bereich bilden.
- c) Die Übertragung einer „Koordinationskompetenz“ für Weiterbildung an ein Ministerium bzw. Landesressort für alle Maßnahmen der Landesregierung im Bereich der Weiterbildung, eingebettet in eine interministerielle Arbeitsgruppe (vgl. O.).
- d) Der Auftrag an die einschlägigen Einheiten der Universitäten des Landes und der Weiterbildungsträger, ein mittelfristiges Forschungskonzept zu erstellen, in dem die wichtigsten die Weiterbildung im Lande betreffenden Forschungsfragen formuliert werden und das Grundlage für entsprechende Arbeiten der wissenschaftlichen Institutionen des Landes ist.
- e) Eine interministerielle Arbeitsgruppe (unter Beteiligung der pluralen Kräfte im Land) die ein aktuelles und kohärentes Regionalisierungskonzept erarbeitet.

## **H) Schluss**

Der vorliegende Bericht des Sachverständigenrates Weiterbildung Rheinland – Pfalz wurde in der Sitzung am 12. September 2005 abschließend beraten und dem auftraggebenden Minister, Herrn Prof. Zöllner, am 17. Oktober 2005 übergeben.

Die Diskussionen im Sachverständigenrat zeichneten sich durch eine große Sachlichkeit und Kompromissbereitschaft zwischen den vertretenen Positionen aus. Die Vertreter und Vertreterinnen von Verbänden, Wirtschaft, Gewerkschaften, Kammern, Wissenschaft und Ministerien waren sich darin einig, dass Weiterbildung für die Zukunft von herausragender Bedeutung zur Lösung anstehender Probleme ist.

Minister Zöllner hat in einer Rede bei der gemeinsamen Veranstaltung zur Finanzierung der Weiterbildung im März 2005 in Mainz betont, Politik müsse zukünftig stärker darauf ausgerichtet sein, die positiven Effekte von Bildung im Sinne steigenden Humankapitals in den Mittelpunkt zu setzen. Der Sachverständigenrat teilt diese Auffassung und setzt sich nachdrücklich für eine Stärkung der Bildungsfragen im Kontext politischen Handelns ein.

Der Sachverständigenrat bedankt sich beim Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur für die solide Unterstützung und Beförderung seiner Arbeit. Er geht davon aus, dass deren Ergebnisse beim Minister, der sich ausdrücklich für einen Ausbau der Weiterbildung in Rheinland-Pfalz aussprach, und bei der Landesregierung auf einen fruchtbaren Boden fallen und wünscht ein gutes Gelingen beim Umsetzen der ausgesprochenen Empfehlungen.

# Anhang I, Mitglieder des Sachverständigenrats

## Vorsitzender

Herr Prof. Dr. Ekkehard Nuisl, Direktor des Deutschen Institutes für Erwachsenenbildung (DIE)

## Mitglieder und Vertretungen

Arbeit und Leben gGmbH	Frau Geschäftsführerin Gabriele Schneidewind
Arbeitsgemeinschaft der Handwerkskammern zu Rheinland-Pfalz	Herr Hauptgeschäftsführer Günther Tartter
Handwerkskammer Koblenz	Herr Geschäftsführer Bernward Eckgold
Arbeitsgemeinschaft der Industrie- und Handelskammern Rheinland-Pfalz	Herr Hauptgeschäftsführer Arne Rössel
Industrie- und Handelskammer für die Pfalz - Zentrum für Weiterbildung -	Herr Karl-Josef Friedrich
BASF	Herr Leiter der Personal- und Bildungsabteilung Wolf-Rainer Lowack
	Frau Dr. Sibylle Altmayer-Weil
Bundesagentur für Arbeit	Herr Vorsitzender der Geschäftsführung, Regionaldirektion Rheinland-Pfalz/Saarland Otto-Werner Schade
	Herr Jürgen Haßdenteufel
	Herr Wieland Hennig
Deutsche Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer	Frau Prof. Dr. Gisela Färber
Deutscher Gewerkschaftsbundes Landesbezirk Rheinland-Pfalz	Herr Vorsitzender Dietmar Muscheid
	Frau Birgit Groß
Evangelische Landesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung in Rheinland-Pfalz e. V.	Herr Landesbeauftragter für Erwachsenenbildung Dr. Wolfgang Wittrock
	Frau Geschäftsführerin Karola Büchel
Fachhochschule Kaiserslautern	Herr Präsident Prof. Dr. Uli Schell
Johannes Gutenberg-Universität Mainz, Pädagogisches Institut	Frau Prof. Dr. Heide von Felden
Katholisches Büro Mainz	Herr Ord.Direktor Bernhard Nacke
	Frau Elisabeth Vanderheiden
Landesvereinigung Rheinland-Pfälzischer Unternehmerverbände e. V.	Herr Geschäftsführer Dr. Dirk Hannowsky
Ministerium für Arbeit, Soziales Familie und Gesundheit	Frau Abteilungsleiterin Doris Bartelmes
	Frau Jeanette Mischnick
	Herr Kurt Barthelmeh

<b>Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend</b>	<b>Herr Ltd. MinDir. Dr. Hans-Jürgen Berg</b>
	Herr Ulrich Winter
	Herr Jörg Kutscheid
<b>Ministerium für Wirtschaft, Verkehr Landwirtschaft und Weinbau</b>	<b>Herr MR Egbert Kinscherf</b>
	Herr Dr. Ewald Heinz
	Frau Nicole Grünwald
	Herr Hermann Wagner
<b>Staatl. Studienseminars für das Lehramt an Berufsbildenden Schulen</b>	<b>Herr Leiter OStD Winfried Haubrich</b>
<b>Technische Universität Kaiserslautern Fachbereich Sozial- und Wirtschaftswissenschaften</b>	<b>Herr Prof. Dr. Rolf Arnold</b>
<b>Universität Koblenz-Landau Campus Landau (ZHRM)</b>	<b>Herr Prof. Dr. Klaus Götz</b>
	Frau Dr. Martina Sailer
<b>Volkshochschulen des Landes Rheinland-Pfalz e. V.</b>	<b>Herr Verbandsdirektor Lothar Bentin</b>

### **Geschäftsführung beim Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur:**

Herr MDirig. Dr. Peter Krug,  
 Frau Steffi Rohling (bis Februar 2005),  
 Herr Jesco Weickert,  
 Herr OAR Dietmar Batz,  
 Herr OAR Dr. Wolfgang Rademaker

## **Anhang II Sitzungstermine**

<b>26. April 2004</b>	Konstituierende Sitzung mit Minister Prof. E. Jürgen Zöllner
<b>5. Juli 2004</b>	
<b>7. Oktober 2004</b>	
<b>8. Dezember 2004</b>	
<b>14. März 2005</b>	
<b>2. Mai 2005</b>	Konferenz zu den Implikationen der Empfehlungen der Expertenkommission zur Finanzierung Lebenslangen Lernens für die Länder mit Minister Prof. E. Jürgen Zöllner
<b>2. Juni 2005</b>	
<b>4. Juli 2005</b>	
<b>12. September 2005</b>	Beschluß der Empfehlungen
<b>17. Oktober 2005</b>	Übergabe der Empfehlungen an Minister Prof. E. Jürgen Zöllner

## Anhang III. Empfehlungen auf einen Blick:

<b>Teilnahme an Weiterbildung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Für die Weiterbildung von Beschäftigten in kleinen und mittleren Betrieben werden regionale Kooperationsverbände unter Nutzung der vorhandenen Struktur beruflicher Bildungs- und Technologiezentren gefördert. Sie werden aus Sondermitteln des Landes finanziert, die in Kooperation mit der regionalen Strukturförderung vergeben werden. Sie enthalten eine strategische Beratung der Kleinen und Mittleren Unternehmen für Weiterbildung und erleichtern auch die Teilnahme von Teilzeitkräften in den Betrieben.</li> <li>b) Die Erprobung und ggf. Implementation des ProfilPASSes oder anderer geeigneter Zertifizierungsmaßnahmen, insbesondere im Kontext der Einführung eines Europäischen Systems des Transfers beruflicher Qualifizierungsbausteine (EC. VET), wird intensiv fortgeführt.</li> <li>c) Angebote von Weiterbildungseinrichtungen und –trägern, die sich auf die Zielgruppen Migrantinnen und Migranten, Frauen mit Kindern sowie Personen mit niedrigen Bildungsabschlüssen, besonders beim Nachholen von Haupt- und Realschulabschlüssen, konzentrieren, werden in besonderer Weise mit zusätzlichen öffentlichen Mitteln unterstützt. Ihre Realisierung wird anhand verfügbarer und zu erhebender Daten evaluiert.</li> <li>d) Aktivitäten, die Weiterbildung als sinnvolle und alltägliche Aktivität im Bewusstsein der Bevölkerung festigen und den Nutzen der Weiterbildungsteilnahme betonen, werden besonders gefördert. Hierzu werden bereits existierende Aktivitäten (etwa Lernfest Rheinland-Pfalz, Weiterbildungspreis) hinsichtlich Wirksamkeit, Kosten und Akzeptanz analysiert sowie best- practice- Beispiele aus anderen, auch internationalen Kontexten auf ihre Übertragung nach Rheinland-Pfalz überprüft.</li> <li>e) Die unter Abschnitt F. vorgeschlagenen Modellversuche zu Studienkontensystemen und Weiterbildungsgutscheinen sollen in besonderer Weise die Teilnahmebedingungen einzelner Gruppen berücksichtigen.</li> <li>f) Die Wissenschaftliche Weiterbildung in Rheinland-Pfalz wird im Verbund mit und unter Nutzung des Virtuellen Campus Rheinland-Pfalz mit gezielten Maßnahmen gestärkt. Hier sind auch die Möglichkeiten und Ressourcen der Arbeitsstelle Weiterbildung des Weiterbildungspersonals (AWW) in Landau zu nutzen, in der sich alle Weiterbildungsträger und Einrichtungen der Wissenschaftlichen Weiterbildung zusammengeschlossen haben.</li> </ul>
<b>Transparenz in der Weiterbildung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Die vorhandenen (nationalen und regionalen) Datenbanken sind hinsichtlich ihrer Zugänglichkeit, Differenzierung und Vergleichbarkeit zu überprüfen. Es sind die Nutzungen zu analysieren und die Tragfähigkeit der jeweiligen Krieteriensysteme. Dazu wird auch ein Forschungsvorhaben angeregt, das zum Ziel hat, ein übergreifendes Informationskonzept für Rheinland-Pfalz zu entwickeln. Erfahrungen aus den eigenen Informationssystemen des Landes sowie den einschlägigen nationalen und internationalen Ansätzen sind aufzuarbeiten und auf den Transfer in rheinland-pfälzische Strukturen zu überprüfen.</li> <li>b) Die Landesressorts sowie die Arbeitsagenturen sollen Verfahren entwickeln, nach denen die jeweiligen Aktivitäten übersichtlich zusammengestellt und mit den Aktivitäten der Weiterbildungsanbieter vernetzt werden können.</li> <li>c) Der Umgang mit den Informationen soll über ein weit gespanntes Netz der Bildungsberatung erleichtert und unterstützt werden. Dazu ist eine „Beratungslandkarte“ zu erstellen, die das Bestehende abbildet (Orte, Kapazitäten, Inhalte, „Neutralität“) und Lücken und Defizite ausweist, die gezielt über Kooperation oder Landesförderung zu schließen sind. Die Professionalität der Bildungsberatung ist zu verbessern; Angebote zur Fortbildung der in der Weiterbildung Beschäftigten hinsichtlich ihrer Beratungskompetenz sind auszubauen. Die Fortbildung der Beschäftigten in Sachen Bildungsberatung ist gezielt mit zusätzlichen Mitteln zu fördern, ebenso wie das besondere Engagement von Einrichtungen.</li> <li>d) Die Kooperation der Träger und Einrichtungen, aber auch der Agenturen und fördernden Ressorts bei Information und Beratung soll verbessert werden. Dabei geht es auch um Zusammenarbeit und Abstimmung von differenzierten Angeboten, um die Wahlmöglichkeiten der Adressaten zu erhöhen, sowie um fachlich-inhaltliche Zusammenarbeit, um die Qualität zu verbessern. Ein besonderes Gewicht ist zu legen auf die Kooperation und Vernetzung aller betroffenen Einrichtungen im Sinne des Lebenslangen Lernens, von den Kindergärten über die Schulen und Hochschulen bis zur Weiterbildung.</li> </ul>
<b>Qualität und Professionalität</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) In Bezug auf die Qualitätsentwicklung der Einrichtungen sind die Prozesse der nationalen und zunehmend auch europäischen Bildungsberichterstattung zu verfolgen und mit den eigenen Entwicklungsschritten abzugleichen.</li> <li>b) Es sind Instrumente zu entwickeln und zu erproben, die den Qualitätsaspekt auch unter Wettbewerbsgesichtspunkten betonen; sie sind hinsichtlich Wirkung und Nachhaltigkeit zu evaluieren.</li> <li>c) In Bezug auf die Qualitätsentwicklung des Systems „Weiterbildung in Rheinland-Pfalz“ sind Datenerhebungsverfahren zu implementieren und zu verstetigen dem ist eine Machbarkeitsstudie voranzustellen.</li> <li>d) Für Qualitäts- und Professionalitätsentwicklung ist die Zusammenarbeit zwischen den Universitäten des Landes und den Trägern der Weiterbildung zu intensivieren, speziell sind Angebote in den relevanten Zukunftsfeldern – Bildungs- und Lernberatung, Qualitätsentwicklung, Service – weiterzuentwickeln. Dabei sollte – unter Einbeziehung der AWW und anderer einschlägiger Einheiten - ein landesbezogenes Fortbildungsangebot (Fortbildungscurriculum) für die Beschäftigten in der Weiterbildung entwickelt werden, das die Eigenaktivitäten der Träger ergänzt.</li> </ul>

<b>Modularisierung und Übergänge</b>	<p>a) Im Land Rheinland-Pfalz wird eine Arbeitsgruppe aus Vertretern des Staates und der Weiterbildungsträger eingerichtet, die sich mit den Problemen und Weiterungen der Modularisierungsverfahren beschäftigt; sie nimmt insbesondere die Bereiche der nicht-beruflichen formalen und der non - formalen Bildung in den Blick, deren Modularisierung in Konzepten und Modellen erprobt werden kann. Dabei wird an Standards zur Modularisierung, insbesondere im Bereich von Bildungs- und Ausbildungsabschlüssen, gearbeitet. Formale Mindeststandards für Zertifikate werden entwickelt und in der Anwendung erprobt.</p> <p>b) Bei den neuen konsekutiven Studiengängen sollten in Rheinland-Pfalz die Möglichkeiten der Verknüpfung und Anrechnung von Modulen eines Bachelor - Studiums mit Modulen einer beruflichen Bildung weiter ausgebaut werden, um gleichwertige und flexible Übergänge zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung weiter zu erleichtern. Weiterentwickelt werden können auch Duale Studiengänge als Verbindung eines (Fach-)Hochschulstudiums mit der beruflichen Bildung. Gleichzeitig sollte auch die Entwicklung weiterbildender postgradualer Masterstudiengänge verstärkt gefördert werden.</p> <p>c) Es werden – in Abstimmung mit den beteiligten Anbietern - Regelungen erlassen, nach denen eine allseitige Anerkennung von Zertifikaten erfolgt, die den vereinbarten Standards entsprechen, Inhalte der Weiterbildung sollen bei Erreichen einer entsprechenden Niveaustufe auch auf ein Studium angerechnet werden können.</p>
<b>Lehr- und Lernkulturen</b>	<p>a) Ein Programm „Lernen lernen“ in den unterschiedlichen Einrichtungstypen des Bildungssystems (Kindertagesstätten, allgemeinbildende und berufsbildende Schulen, Hochschulen, Weiterbildungsorganisationen). Dazu wäre eine Steuerungsgruppe aus den Einrichtungen und einer wissenschaftlichen Begleitung einzurichten, welche die Erprobung eines modularisierten Konzepts des „Lernen lernen“ lenkt. Wichtig ist dabei das Prinzip, dass Lernen immer nur in der gesteuerten Reflexion beim Lernen eines Gegenstandes gelernt wird.</p> <p>b) Auch ist ein Konzept zu entwickeln und zu erproben, mit dem die Verbindung der Lehrerfortbildung mit der Qualifizierung für Weiterbildung an Hochschulen und in Fortbildungsveranstaltungen der Weiterbildungsträger mit dem Ziel, das Verständnis von Lehren und Lernen in einem gemeinsamen Konzept von lebenslangem Lernen zu harmonisieren.</p> <p>c) Des Weiteren ist eine zielgerichtete Unterstützung des Hochschulpersonals bei der Entwicklung seiner Lehrkompetenzen vorzusehen, um die Lehre in den Hochschulen didaktisch weiter zu entwickeln, sowie seine Aktivitäten in der wissenschaftlichen Weiterbildung zu intensivieren und zu verbessern.</p>
<b>Finanzierung</b>	<p>a) In dem eingesetzten Steuerungsgremium (siehe Abschnitt „O. Einführung“) sind die Kriterien dafür zu definieren, was künftig gemeinsam als „in besonderem gesellschaftspolitischen Interesse“ zu verstehen und wie es zu operationalisieren ist – als Voraussetzung für eine Fokussierung zusätzlicher öffentlicher Fördermittel.</p> <p>b) Gutscheinmodelle (im sektoralen Rahmen) werden überprüft, Ansätze des Bildungssparens werden erprobt und die erweiterte Nutzung von Studienkonten wird eruiert. Dabei ist an internationale und nationale Erfahrungen und Diskurse anzuknüpfen.</p> <p>c) Es sind besondere Programme aufzulegen, welche die Kooperation zwischen Anbietern (auch Betrieben u. ä.) gezielt unterstützen, initiieren und fördern, um die Effizienz der Lehrangebote zu erhöhen und die Nachfrageorientierung zu unterstützen.</p> <p>d) Die öffentlichen Mittel für Weiterbildung in Rheinland-Pfalz sind insgesamt im Rahmen der einvernehmlich vereinbarten Leistungsparameter und Zielvereinbarungen zu erhöhen.</p>
<b>System der Weiterbildung</b>	<p>a) Die Einrichtung eines ressortübergreifenden Programmbudgets, welches – unter Beachtung der getrennten budgetären Verantwortung der Ministerien – die Ziele der etatisierten Programme zusammenstellt, deren intendierte Zielbeiträge dokumentiert und Grundlage für Evaluationen ist (vgl. F.).</p> <p>b) Die Einrichtung eines ressortübergreifenden „Demografie – Programmbudgets“ (unter Berücksichtigung der arbeitsmarktbezogenen Daten) im Landeshaushaltsplan, in dem Weiterbildung und die für das System lebenslangen Lernens unternommenen Aktivitäten einen wichtigen Bereich bilden.</p> <p>c) Die Übertragung einer „Koordinationskompetenz“ für Weiterbildung an ein Ministerium bzw. Landesressort für alle Maßnahmen der Landesregierung im Bereich der Weiterbildung, eingebettet in eine interministerielle Arbeitsgruppe (vgl. O.).</p> <p>d) Der Auftrag an die einschlägigen Einheiten der Universitäten des Landes und der Weiterbildungsträger, ein mittelfristiges Forschungskonzept zu erstellen, in dem die wichtigsten die Weiterbildung im Lande betreffenden Forschungsfragen formuliert werden und das Grundlage für entsprechende Arbeiten der wissenschaftlichen Institutionen des Landes ist.</p> <p>e) Eine interministerielle Arbeitsgruppe (unter Beteiligung der pluralen Kräfte im Land) mit das ein aktuelles und kohärentes Regionalisierungskonzept erarbeitet.</p>