



Inhalt

Editorial	4	
Intro	5	
Ausbildung	6	Ausbildungskonsens NRW: Jugend bessere Chancen bieten
	8	Zweiter Bildungsweg: LfQ-Projekt verbindet Schule und Betrieb miteinander
	10	Schlüsselqualifikation Mediation Konfliktmanagement in Aus- und Weiterbildung
Querschnittsaufgaben	12	Das Landesinstitut NRW erkennt die Schnittstelle zwischen Aus- und Weiterbildung
	14	Gender Mainstreaming setzt gleiche Rechte und gleiche Pflichten in der Bildung um
Weiterbildung	16	Lebensbegleitendes Lernen
	18	Bedarfsgerechte Weiterbildung
	20	Die Qualität in der Weiterbildung miteinander steigern
Internationale Koordinierung	22	Kompetenzen exportieren
	23	Projekt "Metallbautechnik"
Das Team	24	
Standort	26	Bildung hat auf Haus Harkorten Tradition - und nun eine Zukunft
Kontakt	28	

Lebensbegleitendes Lernen für alle!



LEBENSBEGLEITENDES LERNEN FÜR ALLE IST EIN WEIT GESTECKTES ZIEL, EINE ZUKUNFTSPERSPEKTIVE!

Bereits die Idee, lebensbegleitend zu lernen, ist für viele Menschen ungewohnt und neu. Aber die vielfältigen Anforderungen und

häufigen Veränderungen machen es notwendig, dass Menschen im Verlauf ihres Lebens immer wieder lernen.

Lernen entscheidet über Lebenschancen. Für die Auszubildenden ist es die Eintrittskarte ins Berufsleben. Für die Beschäftigten ist es die Chance, den sich ändernden Anforderungen des Berufes gerecht zu werden.

Um Lernen für möglichst viele zu ermöglichen, ist die Entwicklung einer neuen gesellschaftlichen Lernkultur erforderlich. Gemeint ist damit eine Lernkultur, die Lernen wertschätzt, die an den Interessen, Wünschen und Hoffnungen der Einzelnen ansetzt, die die Entwicklung der Persönlichkeit, die Teilhabe an der Gesellschaft und die Beschäftigungsfähigkeit zum Ziel hat, und die Lernen sowohl in Bildungseinrichtungen als auch im sozialen Umfeld und in der Arbeit fördert.

Lebensbegleitendes Lernen für alle ist ein Ziel, zu dessen Verwirklichung wir beitragen möchten. Deshalb unterstützen wir die Bemühungen, dass alle Jugendlichen eine qualifizierte Ausbildung erhalten und möglichst viele Erwachsene den Zugang zur Weiterbildung finden.

Um dieses Ziel zu verwirklichen, wollen wir Brücken bauen und den Dialog fördern zwischen der Aus- und Weiterbildung, zwischen den Bildungsanbietern und den Nutzern, zwischen der allgemeinen und der beruflichen Bildung und nicht zuletzt zwischen der Bildungsverwaltung und der Bildungspraxis.

In unseren Tätigkeiten verstehen wir uns selber als Lernende. Denn Lernen ist lohnend, verspricht Erfolg und bereitet Freude, auch wenn es manchmal anstrengend ist. Diese Erfahrung möchten wir mit Ihnen teilen.

Dr. Arthur Frischkopf, Leiter des Landesinstituts für Qualifizierung des Landes Nordrhein-Westfalen



Kompetent, kreativ und kooperativ

DAS LANDESINSTITUT FÜR QUALIFIZIERUNG DES LANDES NORDRHEIN-WESTFALEN (LfQ NRW) BESTEHT SEIT DEM 1. APRIL 2002.

Es ist eine Einrichtung im Geschäftsbereich des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen. Hervorgegangen ist es aus dem Landesinstitut für Internationale Berufsbildung in Solingen und der Abteilung Weiterbildung des Landesinstituts für Schule und Weiterbildung in Soest. Der künftige gemeinsame Standort wird Hagen sein.

DIE AUFGABENFELDER

Aufgabenfeld Ausbildung: Das LfQ NRW unterstützt fachlich die Initiativen, Projekte und Maßnahmen, die der Eingliederung der Jugendlichen in Ausbildung und Arbeit dienen.

Aufgabenfeld Weiterbildung: Das LfQ NRW unterstützt fachlich die Initiativen, Projekte und Maßnahmen, die der Erprobung neuer Wege dienen, um möglichst viele Erwachsene, insbesondere Beschäftigte aus Klein- und Mittelbetrieben sowie bildungsferne Gruppen für die Weiterbildung zu gewinnen.

Ferner unterstützt das LfQ NRW mit Hilfe der Koordinierungsstelle für Internationale Zusammenarbeit, die Teil des Instituts ist, die entwicklungspolitischen Aktivitäten der Landesregierung. Sie führt auf diese Weise Aufgaben des früheren Landesinstituts für Internationale Berufsbildung weiter.

WODURCH SICH DAS INSTITUT AUSZEICHNET

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügen über Kompetenzen im Bereich der Qualifizierung, durch die Entwicklung, Begleitung oder Durchführung von passgenauen

Beratungs- und Fortbildungsangeboten.

Sie haben vielfältige Erfahrungen in der Initiierung, Begleitung, Steuerung und Durchführung von Projekten, auch mit internationalen Partnern.

KONTAKTE UND PRAXISNÄHE

Das Institut verfügt über ein weites Kommunikationsnetzwerk mit Trägern, Organisationen und Akteuren in den Bereichen Bildung, Arbeit, Wirtschaft, Soziales und Wissenschaft.

Durch die Anbindung an das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit und durch ein internationales Kontaktnetz, das zum fachlichen Austausch, zur innovativen Ideenfindung und zur Erprobung neuer Lösungen weiter ausgebaut wird, haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Praxisnähe.

Ferner sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer zeitgemäßen Bildung verpflichtet, die die Geschlechterperspektive mit dem Ziel der gesellschaftlichen Gleichstellung von Frau und Mann berücksichtigt und die Medienkompetenz, interkulturelles Lernen und den Blick über die Grenzen als selbstverständliche Bestandteile integriert. >

Ausbildungskonsens NRW: Ju

Regionales und überregionales Netzwerk tauscht Ideen zur Ausbildung im Dualen

SEIT 1996 GIBT ES DEN
AUSBILDUNGSKONSENS NRW.
DAS BÜNDNIS VON KAMMERN,
VERBÄNDEN,
GEWERKSCHAFTEN, ARBEITS-
VERWALTUNG UND LANDESRE-
GIERUNG WILL JEDEM JUNGEN
MENSCHEN IN NRW ZU
EINEM AUSBILDUNGSPLATZ
VERHELFFEN.

Die Abteilung Ausbildung des Landesinstitutes für Qualifizierung NRW hat dafür eine Beratungs- und Bündelungsstelle aufgebaut, an der sich bereits viele Partner aus Ausbildungsbetrieben und Volkshochschulen beteiligen.

Die Beteiligten tauschen dort ihre Erfahrungen und Ideen aus und werden vom LfQ bei innovativen Projekten beraten und unterstützt.

Auch bewährte Bildungssysteme werden weiterentwickelt. Auszubildende im Dualen Bildungssystem - Lehre und Berufsschule – erhalten zusätzliche Qualifikationen, um auf die stetig wachsenden Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt vorbereitet zu sein.

Häufig stellen Ausbilder fest, dass Schulabgänger für eine Berufsausbildung nicht ausreichend qualifiziert sind.



gend bessere Chancen bieten

Bildungssystem aus / Jugendliche erhalten die Qualifikation für eine Ausbildung



Es fehlt an sprachlichen und mathematischen Kenntnissen. Hier entwickelt das LfQ gemeinsam mit Schulvertretern aus NRW Konzepte, die Schulabgängern zu einem höheren Bildungsniveau verhelfen. Außerdem verbessert das Landesinstitut die Beratungsangebote der Ausbildungssuchenden. Schülerinnen und Schüler erhalten frühzeitig an ihren Schulen umfassende Informationen über Berufsausbildungen.

Menschen ohne Schulabschluss haben wenige Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Mit Hilfe von Qualifizierungsangeboten, die das

LfQ zusammen mit Vertretern von Institutionen des Zweiten Bildungsweges (Abendschulen, VHS) erarbeitet hat, können junge Menschen ihren Schulabschluss nachholen und sich in dieser Zeit mit entsprechenden Betriebspraktika gezielt auf eine anschließende Berufsausbildung vorbereiten. n

Zweiter Bildungsweg

LfQ-Projekt verbindet Schule und Betrieb miteinander

IN ZUSAMMENARBEIT MIT DEN VOLKSHOCHSCHULEN BOCHUM, KÖLN, AACHEN, GELSENKIRCHEN UND CASTROP-RAUXEL ENTSTAND EIN PROJEKT, DAS SCHULE UND AUSBILDUNG MITEINANDER VERNETZT: „ZWEITER BILDUNGSWEG UND BERUFS- UND BETRIEBSORIENTIERUNG“ (ZUBB).

Ziel ist, die Angebote des Zweiten Bildungswegs zu verbessern. „Zweiter Bildungsweg und betriebliche Ausbildung dürfen nicht losgelöst voneinander betrachtet werden“, sagt Projektleiterin Elke Dietinger. Junge Erwachsene bekommen nun durch ZUBB Gelegenheit, während ihrer Schulausbildung Zugang zur Arbeits- und Berufswelt zu bekommen. Die Kooperation von Volkshochschulen und Ausbildungsbetrieben macht's möglich.



Elke Dietinger von der VHS Bochum hat gute Erfahrungen mit dem Projekt ZUBB gemacht.

Elke Dietinger hat sehr gute Erfahrungen mit diesem Projekt gemacht: „Wir bereiten unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer gezielt auf die Arbeitswelt vor. Drei Tage in der Woche nehmen sie bei uns am Unterricht teil, an zwei Tagen besuchen sie ihren festen Ausbildungsbetrieb, den wir gemeinsam aussuchen.“ Um das Interesse der Ausbildungsbetriebe an den Praktikantinnen und Praktikanten zu sichern, werden diese gut vorbereitet. Dabei spielen Schlüsselkompetenzen wie Zuverlässigkeit, eigenständiges Lernen, Teamgeist und ergebnisorientierte Arbeit und Kreativität eine große Rolle. Außerdem erwerben die jungen Menschen Kenntnisse in EDV und Fremdsprachen. „Nicht alle unserer Teilnehmerinnen und Teilnehmer bringen diese Kompetenzen mit. Unsere Aufgabe ist es, die Kompetenzen zu vermitteln und zu fördern. Wir erkennen in unseren Kursen schnell, welche Kenntnisse und Fähigkeiten die jungen Menschen haben und welcher Beruf zu ihnen passt“, so Elke Dietinger.

Das Lehrerteam der VHS Bochum wird durch externe Dozentinnen und Dozenten verstärkt. Die sozialpädagogische Betreuung übernehmen Kolleginnen und Kollegen des eigenen Hauses. Diese Zusammenarbeit erweist sich als erfolgreich: die VHS Bochum vermittelt 80 % ihrer Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach dem Schulabschluss in Ausbildungsbetriebe. >





Die Volkshochschule in Bochum

Ausbildungsplätze

Im Jahr 2002 haben 14.500 junge Menschen in NRW keinen Schulabschluss gemacht. Da die Qualifikationsansprüche der Ausbildungsbetriebe steigen, erhöht sich auch die Arbeitslosigkeit unter denjenigen, die keinen Schulabschluss haben. Der Bedarf an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten ist also weiterhin groß.

200 Ausbildungsplätze stehen pro Halbjahr bei der VHS Bochum zur Verfügung, die Zahl der Bewerbungen ist wesentlich höher. Deshalb erfolgt die Aufnahme über ein Auswahlgespräch. Die Ausbildung dauert 13 Monate. Unterrichtet wird an drei Tagen in der Woche, zwei Tage bleiben für den praktischen Teil in Ausbildungsbetrieben.



Andreas Schürmeyer, Weiterbildungslehrer VHS Bochum: „Das Schöne an unserer Arbeit ist, dass wir den jungen Menschen zu neuen Perspektiven verhelfen.“

Schlüsselqualifikation Mediation

Konfliktmanagement in Aus- und Weiterbildung

ÜBERALL WÄCHST DER BEDARF AN PROFESSIONELLEM KONFLIKT-MANAGEMENT: IN SCHULE, JUGENDARBEIT UND BETRIEBEN, IN BEHÖRDEN UND VEREINEN, IN KIRCHLICHEN UND ANDEREN INSTITUTIONEN.

Nahezu in allen Berufsfeldern sind Menschen gefragt, die dabei helfen, Konflikte auszutragen und gemeinsame Lösungen zu finden. Denn nicht gelöste Konflikte kosten Zeit und Geld.

Konflikte sollen als Chance genutzt werden, in gegenseitiger Verständigung die Ursachen zu beheben. Das Landesinstitut versteht Konfliktbearbeitung in der Bildungsarbeit als Schlüsselqualifikation für eine offene und demokratische Entwicklung.

Im LfQ betreut Sabina Koerner das Projekt "Kreative Konfliktkultur". Zusammen mit Volkshochschulen und dem Bund für Soziale Verteidigung in Minden konzeptioniert und organisiert sie Trainings, Fortbil-

dungen und Seminare. Praxis- und zeitnahe Themen sind "Zivilcourage, Konfliktmanagement, gewaltfreie Konfliktaustragung, Mediation und gewaltfreie Aktionen". Zielgruppen sind haupt- und nebenamtliche Pädagoginnen und Pädagogen in Schule, Weiterbildung, Jugendhilfe und soziokultureller Arbeit.

Außerdem werden Projekte in Betrieben und Unternehmen, Gruppen und Institutionen begleitet, beispielsweise ein Projekt zur "Gewaltprävention im Kindergarten", denn bereits in Kindergärten entstehen erste Konflikte. Erzieherinnen, Eltern und Kinder werden ermutigt, ihre Konflikte anzunehmen und zu bearbeiten, statt sie zu ignorieren oder sich gewaltsam durchzusetzen. >



Projekt "Konfliktmanagement"

Unternehmer erkennen, dass offene Konfliktbearbeitung dabei hilft, innerbetriebliche Störungen abzubauen und Reibungs- sowie betriebswirtschaftliche Verluste einzuschränken. Und: auch in der Gesellschaft wächst die Einsicht, dass Konflikte nicht ignoriert oder ihre gewaltsame Lösung in Kauf genommen werden müssen.

Das Landesinstitut bietet deshalb für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Unternehmen, Organisationen und Kommunen eine Ausbildung zu Konfliktlösungsstrategien in Betrieben und Gemeinwesen an. Sie findet an verschiedenen Wochenenden in einem Zeitraum von etwa acht Monaten

statt. Die Anerkennung als Mediator bzw. Mediatorin ist durch den Bundesverband für Mediation möglich.

Neu ist die Entwicklung und Realisierung von Pilotprojekten vor Ort - in Betrieben oder Stadtteilen - mit qualifizierter Unterstützung des Trainingsteams. Insbesondere die Fallberatung und Fallbegleitung von Konflikten ist ein wesentliches Lernmodul.



Stichwort "Mediation"

Mediation hat ihre Wurzeln in der US-amerikanischen Bürgerrechts-, Friedens- und Umweltbewegung und wird bereits seit den 80-er Jahren insbesondere bei Scheidungs- und Umweltverfahren angewandt. Seit Beginn der 90-er Jahre baut das damalige Landesinstitut für Schule und Weiterbildung, aus dem das LfQ hervorgegangen ist, kontinuierlich das Fortbildungsangebot "konstruktive Konfliktbearbeitung in Familie, Schule und Gemeinwesen" aus.

Konfliktbearbeitungsansätze gehen davon aus, dass die Eigendynamik von Konflikten durchbrochen werden kann und Konfliktfähigkeit auf der individuellen wie auf der gesellschaftlichen Ebene erlernbar ist. Sie verhilft allen Beteiligten dazu, gemeinsam Lösungen zu finden, die nicht zwischen Gewinner und Verlierer unterscheiden, sondern jeden in seinen Belangen berücksichtigen.

Das Landesinstitut NRW erkennt die Schnitt

Transparenz in der Aus- und Weiterbildung zu schaffen und Gender Mainstreaming

LEBENSBEGLEITENDES LERNEN IST EINE BEDINGUNG, DEN ARBEITSMARKT- UND GESELL- SCHAFTSPOLITISCHEN HERAUS- FORDERUNGEN IN ZUKUNFT GERECHT ZU WERDEN.

Die Auswirkungen der Globalisierung und der schnelle Wandel wirtschaftlicher und betrieblicher Strukturen erfordert eine zügige Anpassung der Bildungsangebote. Eine Voraussetzung dafür ist Transparenz in der

VORAUSSETZUNG FÜR LEBENSBEGLEITENDES LERNEN

beruflichen und allgemeinen Weiterbildung. Das Landesinstitut arbeitet daran, diese Voraussetzungen in Nordrhein-Westfalen zu schaffen.

Zentraler Baustein dabei ist die Entwicklung einer Internet-Suchmaschine für Weiterbildungsangebote, mit der das Landesinstitut vom Ministerium für Wirtschaft und Arbeit beauftragt wurde.

"Die Arbeitnehmenden sind durchaus

Mit der Suchmaschine können in Zukunft alle Interessierten schnell und einfach ihr passgenaues Bildungsangebot finden. Strukturiertes Suchen wird möglich.

Als Suchkriterien können das Weiterbildungsthema, der Zeitraum, die Entfernung zur Weiterbildungseinrichtung und die Kosten eingegeben werden. Die Aufbereitung der Suchergebnisse wird dabei äußerst praktisch erfolgen. Im Gegensatz zu bestehenden Suchsystemen, die lediglich eine Linkliste zusammenstellen, werden die Ergebnisse tabellarisch geordnet. Der Nutzer kann so die Angebote nach Dauer, Start, Ort oder Preis vergleichen.

SUCHMASCHINE FÜR WEITERBILDUNGSANGEBOTE

Der Vorteil für Bildungsanbieter: Sie können ihr Angebot in ganz Nordrhein-Westfalen transparent machen. Die Suchmaschine liest die Informationen aus den bestehenden Internetpräsentationen aller Bildungseinrichtungen, unabhängig davon, in welcher Form sie ins Internet gestellt wurden. Anfang 2004 soll die Suchmaschine zugänglich sein.

Jeder Mensch erwirbt während seines Lebens Kenntnisse und Fähigkeiten, die nicht durch Zeugnisse oder ähnliche Nachweise

dokumentiert werden. Diese verborgenen Fähigkeiten gehören trotzdem zum Qualifikationsprofil eines Menschen: In Ehrenämtern, politischen Parteien oder im Vereinsleben bilden sie Fähigkeiten aus, die auch im Beruf von Nutzen sind.

bereit, sich weiterzubilden. Was ihnen jedoch oft fehlt, ist die Übersicht über bedarfsgerechte Weiterbildungsangebote", so Rudolf Epping, einer der mit der Entwicklung der Suchmaschine beschäftigten Mitarbeiter des Landesinstituts.



stelle zwischen Aus- und Weiterbildung

umzusetzen sind Querschnittsaufgaben / Mehrere Projekte widmen sich diesen Themen

In einem Bildungspass sollen alle Fähigkeiten dokumentiert werden, auch die informell erworbenen. Otto Georg Wack, Mitarbeiter des LfQ im Projekt "Bildungspass":

PROJEKT BILDUNGSPASS

"Durch den Pass können die Beschäftigten ihre vielfältigen Fähigkeiten dokumentieren, Lücken erkennen und gezielt Bildungsbedürfnisse anmelden. Verantwortlichen in den Personalabteilungen kann der Pass bei der Personalauswahl und dem zielgenauen Personaleinsatz helfen. Er trägt zur besseren Nutzung der vorhandenen Fähigkeiten bei und kann neue Geschäftsfelder eröffnen." >



LfQ-Server

Anfang 2004 wird allen Partnern ein umfassendes Internetangebot des LfQ zur Verfügung stehen. Der Server soll Weiterbildungseinrichtungen und Partnern aus Wirtschaft und öffentlichen Institutionen eine Plattform bieten und den Informationsfluss verbessern. Ziel ist es auch hier, mehr Transparenz in der Aus- und Weiterbildung zu schaffen.

Gender Mainstreaming setzt gleiche Rechte

Landesinstitut für Qualifikation betreut Gender Netzwerk

FÜR DEN BILDUNGSBEREICH IST GENDER MAINSTREAMING EINE HERAUSFORDERUNG.

Lerninhalte, Ziele und Methoden müssen erneuert und in entsprechende didaktische Materialien umgesetzt werden. Weiterbildungsanbieter müssen ihre Angebote so gestalten, dass sie Frauen und Männern gleichermaßen die Teilnahme ermöglichen. Einrichtungen der Aus- und Weiterbildung sollen auch für andere Organisationen Angebote entwickeln, Gender Mainstreaming kreativ umzusetzen.

Das LfQ hat das Gender Netzwerk NRW mit gegründet. Beteiligt sind Ministerien, Stiftungen und Bildungsträger. In einem gemeinsamen "Marketing Papier" gibt es

Basisinformationen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming. Beispielsweise wird die steigende Motivation und Zufriedenheit in Betrieben aufgrund von Gleichstellungsmaßnahmen dokumentiert.

Außerdem in Arbeit: Ein "Dschungelbuch". Hier sind häufig gestellte Fragen und Antworten zusammengefasst, Beispiel: Wer

GENDER NETZWERK NRW

bietet Gender-Trainings an? Wo finde ich qualifizierte Gender-Trainerinnen und -Trainer? Das geplante Internetportal "Gender" auf dem Server des LfQ bietet Adressen von Institutionen und Anbietern, die Qualifizierungsangebote zu Gender Mainstreaming machen. Um Genderfragen direkt mit

Gender Mainstreaming:

Ziel von Gender Mainstreaming ist es, gleiche Rechte, Chancen und Pflichten für Frauen und Männern zu schaffen. Gender Mainstreaming ist ein Gleichstellungsprogramm, das für die Gleichwertigkeit von männlich und weiblich geprägten Tätigkeiten, Lebensmustern und Kompetenzen eintritt. Es geht um beide Geschlechter und die Verhältnisse zwischen ihnen.

Im Amsterdamer Vertrag verpflichten sich die Mitgliedstaaten der Europäischen Union zu einer aktiven und integrierten Gleichstellungspolitik, die insbesondere bei der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik berücksichtigt werden soll.



und gleiche Pflichten in der Bildung um

/ Marketingpapier hält Basisinformationen zum Gender Mainstreaming bereit

fachlichen Fragen zu verbinden, wird die Adresskartei gezielt nach Bereichen wie Arbeitsmarkt, Bildung, Soziales und Gesundheit sortiert. Nutzerinnen und Nutzer finden auf dem Gender-Portal Veranstaltungshinweise, Termine, Nachrichten und Informationen zum Thema.

Zusammen mit der Gender Akademie NRW e.V. hat das LfQ eine europäische Lernpartnerschaft gegründet: "GeQua - Gender Qualität und Strategien in der Erwachsenenbildung und Qualifizierung". In GeQua finden sich Einrichtungen der Erwachsenenbildung, Qualifizierung und Bildungsberatung, der Arbeitsmarktforschung und der beruflichen Bildung. Die Partner kommen aus Finnland, Dänemark, Großbritannien, Belgien, Griechen-

land und Deutschland. Aus der zweijährigen Lernpartnerschaft entstehen Strategien, die Mitarbeitende und Auszubildende in Orga-

EUROPÄISCHE LERNPARTNERSCHAFT: GEQUA

nisationen und Unternehmen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming motivieren. Das Lernen aus der Praxis anderer europäischer Länder und die gemeinsame Entwicklungsarbeit gibt allen Partnern neue Impulse und Unterstützung. >



Margret Hopkins Knowsley Community College

„ Innerhalb der Europäischen Lernpartnerschaft GeQua arbeitet unser College, das britische Knowsley Community College, seit einem Jahr mit dem LfQ zusammen. Das Landesinstitut ist für die Organisation von transnationalen Workshops zu Gender Mainstreaming verantwortlich. Die Workshops in der Vergangenheit waren ausgesprochen umfangreich und anregend. Um sie möglich zu machen, mussten viele Delegierte aus sechs teilnehmenden Ländern zusammengebracht werden. Die Qualität der Arbeit des LfQ zeigte sich besonders in der Fähigkeit, flexibel auf den aktuellen Lernstand eines jeden Partners einzugehen. Dass bei diesem Bestreben stets der Bezug zum Kern des Projekts im Auge behalten wurde, trug entscheidend dazu bei, die Ziele und Aufgaben des Projekts voran zu bringen. “

Lebensbegleitendes Lernen

Herausforderung für die berufliche und allgemeine Weiterbildung

LEBENSBEGLEITENDES LERNEN
ERFORDERT EINE VERÄNDERUNG
DER BERUFLICHEN UND ALLGE-
MEINEN WEITERBILDUNG.

Das Landesinstitut für Qualifizierung (LfQ) begleitet und gestaltet diesen Veränderungsprozess.

Zusammen mit den beruflichen und allgemeinen Weiterbildungsträgern, den Kommunen und Wirtschaftsbetrieben, konzentriert sich das LfQ auf verschiedene Schwerpunkte.

In den Regionen NRWs gibt es unterschiedlichen Weiterbildungsbedarf. Gegenden, die jahrzehntelang von der Schwerindustrie geprägt waren, benötigen eine andere Qualifizierung als ländliche. Durch das Bundesprogramm „Lernende Regionen“ sollen verschiedene Regionen in ganz Deutschland bei der Entwicklung einer eigenen Lernkultur unterstützt werden, die diesen Unterschieden gerecht wird. Das LfQ organisiert die Zusammenarbeit zwischen den Projektteilnehmern in Nordrhein-Westfalen.

VON DER ANGEBOTS- ZUR
NACHFRAGEORIENTIERUNG

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) können ihren Weiterbildungsbedarf nicht einschätzen oder haben kein Geld für eigene Qualifizierungsangebote. Weiterbildungsträger und LfQ entwickeln, neue Zugänge zu solchen Betrieben, um diese für die Teilnahme an Qualifizierungen und Weiterbildungen zu motivieren. Die Qualifizierung muss sich an den Bedürfnissen der KMU orientieren. Weiterbildungsangebote sollen sich in Zukunft daran messen lassen, wie passgenau und realitätsnah sie sind. Das Landesinstitut



regt einen Weiterbildungsdialog zwischen den Anbietern von Weiterbildung und den KMU an. In verschiedenen Projekten entwickelt das LfQ neue Ideen und initiiert die Zusammenarbeit zwischen KMU und Weiterbildungsträgern.

Um die Qualität der Weiterbildung zu verbessern, unterstützt das Landesinstitut Bildungsträger mit verschiedenen Ansätzen zur



Organisations- und Qualitätsentwicklung:
Bei der „Wechselseitigen Entwicklungsberatung“ helfen sich Bildungsträger gegenseitig. Fortschritte bei der Umsetzung des Weiterbildungsgesetzes begleitet das LfQ zusammen mit den Bezirksregierungen im Wirksamkeitsdialog.

Bei Regionalkonferenzen wird festgehalten, welche Fortschritte die regionalen Bildungsträger gemacht haben und wo noch Entwicklungsbedarf besteht. >



Bedarfsgerechte Weiterbildung

Landesinstitut fördert Dialog zwischen Betrieben und Bildungsträgern

DER QUALIFIZIERUNGSBEDARF IN KLEINEN UND MITTLEREN UNTERNEHMEN WÄCHST.

Viele Betriebe haben aber keine Möglichkeiten, ihr Personal zu qualifizieren, andere können ihren Qualifizierungsbedarf nicht abschätzen.

Auch Weiterbildungsanbieter kennen die speziellen Qualifizierungsdefizite der Betriebe nicht. Es fehlt der Dialog zwischen beiden Seiten. Weiterbildungsanbieter müssten auf Betriebe und Beschäftigte zugehen, Betriebe sollten sich einem Weiterbildungsdialog öffnen. Nur so können bedarfsgerechte Weiterbildungsangebote entwickelt werden.

Das Landesinstitut für Qualifizierung (LfQ) will mit verschiedenen Projekten diesen Weiterbildungsdialog organisieren. Im Projekt „Neue Zugänge zu kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) und ihren Beschäftigten“ nutzt das LfQ bestehende betriebliche Beratungsstrukturen auf ört-

licher Ebene, z. B. das der regionalen Kammervertretungen. Die Beratung dort erfolgt meist nur in Fragen, die nichts mit Qualifizierung zu tun haben. Schlimmstenfalls kommt die Beratung erst, wenn schon eine Insolvenz droht. Und damit ist juristischer Rat gefragt. Sinnvoller ist ein früheres Eingreifen der Beraterinnen und Berater. Dann können sie in den Betrieben klar machen, dass frühzeitige Qualifizierungsprozesse Voraussetzung für eine Marktbehauptung sind. So wird nicht mehr das Symptom, sondern die Ursache behandelt. Leider konnten die Beraterinnen und Berater Qualifizierungsbedarf und Möglichkeiten nicht genau einschätzen. Das Projekt will dies ändern. „Konkret bedeutet das, wir schulen die Beraterinnen und Berater einer Region über vier Monate und zeigen ihnen, was Qualifizierung für Betriebe bringt, wo man sie einsetzen kann und wann sie nötig ist,“ erklärt Regina Hunke, Projektmitarbeiterin des Landesinstituts.

Wenn die Beraterinnen und Berater anschließend in die Betriebe gehen, erkennen sie den Weiterbildungsbedarf und können zwischen den örtlichen Weiterbildungseinrichtungen und dem jeweiligen Betrieb einen Dialog in die Wege leiten. Ziel ist immer, die KMU für Qualifizierung zu öffnen und eine Übereinstimmung zwischen Weiterbildungsbedarf und den Weiterbildungsangeboten herzustellen.

Viele Unternehmen haben oft kein Geld, ihre Beschäftigten weiter zu qualifizieren. Als Ausweg bietet sich der Zusammenschluss von Betrieben an, die die Kosten für Qualifizierung teilen.

Das LfQ unterstützt solche Ideen. Unternehmen, die gemeinsam einen Weg gefunden haben, sich in ihrem Qualifizierungsbedarf gegenseitig zu helfen, können sich direkt an das LfQ wenden. Im Beratungsgespräch wird dann die konkrete Hilfestellung, z.B. in Form von Fördermitteln, erarbeitet.

KOOPERATION ZWISCHEN BILDUNGSEINRICHTUNGEN UND KMU

Mehrere Innovationsprojekte des Landes NRW widmeten sich im Jahr 2002 der Aufgabe, Weiterbildungseinrichtungen bei einer bedarfsgerechten Entwicklung ihrer Angebote zu unterstützen. Das LfQ half bei Anträgen, begleitete die Projekte und unterstützte die Auswertung. Exemplarisch dafür ist das Projekt „Prozesspfade zur Verbesserung der Kooperation zwischen Bildungseinrichtungen und KMU“.

Gemeinsam mit der Beratungsfirma „iabos organisationsentwicklung“ stellte die Volkshochschule Altkreis Lübbecke einen Dialog zwischen verschiedenen KMU und den örtlichen Weiterbildungsanbietern her. In Workshops und Diskussionsrunden wurde gefragt: Welche Angebote benötigen Unternehmen? Wie kann Aktualität sichergestellt werden? Welche Arbeitsformen sind angemessen? Ergebnis dieser Veranstaltungen ist ein Praxisleitpfaden, der eine Arbeitshilfe zur Abstimmung von Angebot und Nachfrage in der unternehmensbezogenen Weiterbildung darstellt. >



**Axel Lohmann, 1. Vorsitzender von
PEPP-Hochstift**

„Ziel des Vereins für Personalentwicklung im Hochstift (PEPP) ist es, gerade auch kleine und mittlere Unternehmen in die Lage zu versetzen, ihre Mitarbeiter weiterzubilden. Das muss kostengünstig, kompetent, kontinuierlich und regional geschehen. Deshalb haben wir einen eigenen Personalentwickler eingestellt, der unseren Mitgliedern beratend zur Seite steht. In dieser Ausführung ist die Idee wohl einzigartig im Land. Unsere Erfahrungen mit diesem Pilotprojekt machen wir gerne anderen zugänglich. Für uns ist es wichtig, dass es Einrichtungen wie das Landesinstitut für Qualifizierung gibt. Das LfQ kann als Multiplikator auftreten und andere Unternehmen auf unser Projekt aufmerksam machen.“



**Helmut Mösko
iabos organisationsentwicklung**

„Das LfQ spielt in meinem Berufsleben eine nicht wegzudenkende Rolle. Viele gemeinsame Projekte und Veröffentlichungen liegen hinter uns. Vor allem das gemeinsame intensive Nachdenken über Weiterbildung, zusammen mit geschätzten Kolleginnen und Kollegen, möchte ich auch in Zukunft nicht missen.“

Die Qualität in der Weiter

Durch Kooperation unter Bildungsträ

EINES DER ZIELE DES NOVELLIERTEN WEITERBILDUNGSGESETZES IST ES, DIE QUALITÄT IN DER WEITERBILDUNG ZU VERBESSERN.

Als Mittler zwischen Politik und Weiterbildungseinrichtungen unterstützen wir die Bildungsträger, diesem Ziel näher zu kommen. Ein Schwerpunkt ist dabei die Qualitäts- und Organisationsentwicklung“, so Klaus I. Rogge, Referent des LfQ.

Als erfolgreicher Ansatz zur Qualitätsverbesserung hat sich die „Wechselseitige Entwicklungsberatung“ erwiesen. Hier beraten sich Bildungsanbieter gegenseitig. Bei einer Beteiligung von drei Partnern heißt das: Einrichtung A berät B, die berät C und C wiederum berät A. Themen der Beratung können

sein: Abrechnungs- und Anmeldeverfahren, Computervernetzung oder Kommunikationswege. Alle Partner sind somit Berater und Empfänger von Beratung. Vorteil dieser Methode: die Beratung ist kostengünstig. Zudem haben die Kollegen anderer Einrichtungen oft einen besseren Blick für die Probleme der anderen. Sie haben das nötige Fachwissen, sind aber nicht direkt betroffen. Und gegebenenfalls haben sie ähnliche Probleme schon selbst im eigenen Arbeitsalltag gelöst. Dieses ursprüngliche Innovationsprojekt setzt das Landesinstitut nun mit Hilfe von Flying Workshops (siehe Infokasten) fort.

Wie können die Weiterbildungsanbieter die Interessen von Teilnehmerinnen und Teilnehmer besser wahren? Innerhalb des Innovationsprojekts „Stärkung der Qualitätssi-

cherung in der Weiterbildung“ und des Bundesprogramms „Lernende Regionen“ betreut das LfQ

Projekte, die nach Antworten auf diese Frage suchen. Trägerübergreifende Gütesiegel sind ebenso

Ergebnisse dieser Projekte wie die Zertifizierung von Weiterbildungseinrichtungen. Auch Kritik von Teilnehmerinnen und Teilnehmern kann die Qualität der Bildungsangebote

dauerhaft steigern. Um zu erkennen, an



bildung miteinander steigern

gern und Netzwerke von einander lernen

welcher Stelle Verbesserungen besonders dringlich, aber auch besonders wirksam sind, wertet das Landesinstitut die Ergebnisse des Projektes „Aktives Beschwerdemanagement“ aus.

Das LfQ unterstützt die Regionen NRW, die am Bundesprogramm "Lernende Regionen" teilnehmen.

In den Projektregionen entstehen Bildungnetzwerke. Weiterbildungsanbieter, Vertreter

KOOPERATION UND VERNETZUNG

rinnen und Vertreter der Kammern, der Gewerkschaften, der Kommunen und Unternehmen entwickeln gemeinsam Ideen, wie die Region in der Weiterbildung und Qualifizierung zukunftsfähig werden kann. In Seminaren vermittelt das Institut, wie man Netzwerke aufbauen und managen kann. In sogenannten "Flying Workshops" (siehe Infokasten Flying Workshops) organi-

siert das LfQ Expertinnen und Experten, die sich den ganz spezifischen Problemen in einbis zweitägigen Veranstaltungen vor Ort widmen.

BRÜCKENBAUER ZWISCHEN DEN REGIONEN

Das Landesinstitut betreut die Zusammenarbeit zwischen den lernenden Regionen. Es organisiert den Austausch von Erfahrungen, Informationen und Ergebnissen. Die lernenden Regionen lernen somit auch voneinander. Das Ziel der Arbeit des LfQ besteht darin, die Qualität der Projektarbeit zu fördern. Das Institut sorgt zudem dafür, dass die Ergebnisse nachhaltig und übertragbar sind. In Dokumentationen und Praxisleitfäden werden die Erfahrungen festgehalten. >



Johannes Dohler
VHS-Leiter Beckum-Wadersloh

„Die Volkshochschule Beckum-Wadersloh hat innerhalb des Projekts „Wechselseitige Entwicklungsberatung“ 32 Einrichtungen betreut. Die professionelle Hilfe des LfQ war für uns als kleine VHS unerlässlich: Bei Fragen der Förderung, wie bei inhaltlichen oder organisatorischen. Für uns Praktiker war die Distanz und der Überblick des LfQ nötig.“

Flying Workshops

Mit den Flying Workshops hat das Landesinstitut für Qualifizierung ein passgenaues Beratungsinstrument entwickelt. Dort, wo die Probleme entstehen, findet auch die Beratung statt: vor Ort bei den Bildungsträgern. Das LfQ klärt in einem ersten Gespräch mit den Trägern den Beratungsbedarf. Je nach Art des Problems stellt das LfQ ein Team externer Berater zusammen. In einem einbis zweitägigen Workshop suchen diese Experten zusammen mit den Mitarbeitern der Einrichtung nach Lösungen. Mögliche Themen eines Flying Workshops können Organisationsentwicklung, Öffentlichkeitsarbeit oder Netzwerkmanagement sein.

Kompetenzen exportieren

Bildungszusammenarbeit auf internationalen Arbeitsmärkten

INTERNATIONALE KOOPERATION ZUR VERBESSERUNG BERUFLICHER PERSPEKTIVEN STEHEN FÜR ROLF WINS VON DER KOORDINIERUNGSSTELLE FÜR INTERNATIONALE ZUSAMMENARBEIT IM LFQ AN ERSTER STELLE SEINES ARBEITSPROGRAMMS.

Zusammen mit der Landesregierung unterstützt die Koordinierungsstelle Partnerländer wie China, Ägypten oder Namibia beim Aus- und Aufbau ihrer Bildungssysteme. An runden Tischen im In- und Ausland analysieren Betriebe den Weiterbildungsbedarf der jeweiligen Länder. Gemeinsam entwickelt das Kolloquium Konzepte für sinnvolle Zusatzqualifikationen.

Diese werden in Fortbildungszentren der Berufskollegs in Solingen, Gelsenkirchen und Recklinghausen umgesetzt.

DUALES AUSBILDUNGSSYSTEM

Christopher Katwesigye, Ingenieur für Mechanik aus Uganda und Teilnehmer an einem Seminar, ist sicher: "Das in Deutschland praktizierte duale Ausbildungssystem genießt in meiner afrikanischen Heimat ein hohes Ansehen." Die Stipendiaten werden an Berufskollegs in sechsmonatigen Fortbildungsseminaren ausgebildet.

Die ausgebildeten Ingenieure gründen nach ihrer Rückkehr in die Heimatländer meist eigene Betriebe und geben ihr Wissen als Hochschuldozenten an Studierende weiter. Mit doppelter Effektivität: Denn die Ausbildung in Deutschland vermittelt neben der fachlichen Qualifikation auch Grundkenntnisse in Betriebswirtschaft und Werkstattorganisation. Nach mehrjähriger Tätigkeit im Heimatland können die Absolventen ihr erworbenes Wissen auf den neuesten Stand

bringen. Sie kommen dann für zweimonatige Refresher-Programme erneut nach Deutschland. Neben Fachwissen werden in den Qualifikationen auch fachübergreifende Kompetenzen vermittelt. Das Modul "Umweltschutz" und das Seminar "für eine zukunftsfähige Welt", in denen ökologische Fragen und Lösungsmöglichkeiten diskutiert werden, gehören zu diesen Angeboten.

Für Rolf Wins sind die zahlreichen Abteilungs-, Instituts- und Betriebsleiter unter den Absolventen Beleg für die gute Arbeit. Und: "Entscheidendes Plus ist neben der fachlichen Qualifikation vor allem der praktische Nutzen." >



Projekt "Metallbautechnik"

Fortbildung für internationale Lehr- und Führungskräfte

DAS LANDESINSTITUT HAT STIPENDIATENPROGRAMME SPEZIELL FÜR ENTWICKLUNGSLÄNDER KONZIPIERT. DAS PROGRAMM FÜR METALLBERUFE IM BERUFSKOLLEG KEMNASTRASSE IN RECKLINGHAUSEN GEHÖRT DAZU.

Metallbetriebe in Entwicklungs- und Schwellenländern sind denselben Modernisierungsprozessen unterworfen, wie die in den entwickelten Ländern. Automatisierung und Qualitätsmanagement gehören zum Qualifikationsprofil. Auf diesen Bedarf sind Ausbildungsinhalte zugeschnitten. Seit 1993 betreut Manfred Keller, Berufsschullehrer im Berufskolleg Recklinghausen, die Stipendiatenprogramme.

Sie wenden sich an Führungskräfte aus Ministerien, Betrieben und Verbänden, Schulen und Ausbildungsstätten.

Die Stipendiaten, die sich in ihren Heimatländern bei den deutschen Botschaften für die Projekte bewerben, kommen, nach Auswahl durch die Internationale Koordinierungsstelle, für sechs Monate in das Berufskolleg. Das LfQ arbeitet mit der Internationalen Weiterbildungs- und Entwicklungsgesellschaft (inWent) zusammen, die im Auftrag der Bundesregierung hilft, Engpässe im Bildungssystem der Partnerländer zu beheben. >



Den Stipendiaten steht in den Fortbildungszentren modernstes Equipment zur Verfügung.

Unterrichten in Osteuropa

Die Internationale Koordinierungsstelle des LfQ vermittelt pensionierte Lehrerinnen und Lehrer nach Polen und Tschechien.

Dort geben sie ihre Erfahrungen und ihr Fachwissen an junge Lehrkräfte weiter. Im Vordergrund dabei: Deutschunterricht in den Schulen der Partnerländer und Didaktik des Deutschunterrichtes der polnischen und tschechischen Kolleginnen und Kollegen. Nach einem Jahr Lehrtätigkeit können die Verträge der deutschen Pensionäre verlängert werden.

Winfried Horalek ist Projektleiter des Seniorenprogramms im LfQ: "Uns fällt immer wieder auf, dass die Pensionäre enorm engagiert sind und ihr Wissen weitergeben wollen."

Zur Zeit nehmen 16 Lehrer im Ruhestand an diesem Projekt teil.



Das Team im Landesinstitut



Dr. Arthur Frischkopf
Direktor LfQ NRW

Tel.: 0 29 21/683-288

arthur.frischkopf@mail.lsw.nrw.de



Hans-Martin Polus
Leiter Bereich Ausbildung

Tel.: 02 12/2 22 20-13

Fax: 02 12/2 22 20-48

lfq_polus@hotmail.com



Sabina Kocott
Leiterin Bereich Weiterbildung

Tel.: 0 29 21/6 83-2 89

Fax: 0 29 21/6 83-3 92

Sabina.Kocot@mail.lsw.nrw.de



Heinz W. Hüser
Referent Ausbildung

Tel.: 0 29 21/683-290

Fax: 0 29 21/683-392

Heinz.Hueser@mail.lsw.nrw.de



Alfred Möller
Referent Ausbildung

Tel.: 02 12/2 22 20-16

Fax: 02 12/2 22 20-48

lfq_moeller@hotmail.com



Klaus I. Rogge
Referent Weiterbildung

Tel.: 0 29 21/6 83-2 94

Fax: 0 29 21/6 83-3 92

Klaus.Rogge@mail.lsw.nrw.de



Volkhard Houben
Referent Ausbildung

Tel.: 02 12/2 22 20 15

Fax: 02 12/2 22 20 48

lfq_houben@hotmail.com



Dr. Hermann Buschmeyer
Referent Weiterbildung

Tel.: 02921/683-298

Fax: 02921/683-392

hermann.buschmeyer@mail.lsw.nrw.de



Otto Georg Wack
Referent Weiterbildung

Tel.: 0 29 21/6 83-2 93

Fax: 0 29 21/6 83-3 92

Otto-Georg.Wack@mail.lsw.nrw.de



Sabina Koerner
Referentin Ausbildung

Tel.: 0 29 21/6 83-3 01

Fax: 0 29 21/6 83-3 92

Sabina.Koerner@mail.lsw.nrw.de



Rudolf Epping
Referent Weiterbildung

Tel.: 02921 / 683-295

Fax: 02921 / 683 - 392

Rudolf.Epping@mail.lsw.nrw.de



Ursula Wohlfart
Referentin Weiterbildung

Tel.: 0 29 21/6 83-3 00

Fax: 0 29 21/6 83-3 92

Ursula.Wohlfart@mail.lsw.nrw.de



Werner Luthner
Referent Ausbildung

Tel.: 02 12/2 22 20 23

Fax: 02 12/2 22 20 48

lfq_luthner@hotmail.com



Regina Hunke
Referentin Weiterbildung

Tel.: 0 29 21/6 83-2 79

Fax: 0 29 21/6 83-3 92

Regina.Hunke@mail.lsw.nrw.de



Reinhard Völzke
Referent Weiterbildung

für Qualifizierung NRW



Petra Klewinghaus
Mitarbeiterin der Verwaltung
Tel.: 02 12/2 22 20-22
Fax: 02 12/2 22 20-48



Josef Metzges
Leiter der Verwaltung
Tel.: 02 12/2 22 20-12
Fax: 02 12/2 22 20-48
lfq_metzges@hotmail.com



Claudia Richter
Referentin Koordinierungsstelle
Tel.: 02 12/2 22 20-19
Fax: 02 12/2 22 20-48
lfq_richter@hotmail.com



Sigrid Scheuer
Mitarbeiterin der Verwaltung
Tel.: 02 12/2 22 20-17
Fax: 02 12/2 22 20-48



Brigitte Geisler
Fachassistentin
Tel.: 02 12/2 22 20-11
Fax: 02 12/2 22 20-48
lfq_geisler@hotmail.com



Rolf Wins
Referent Koordinierungsstelle
Tel.: 02 12/2 22 20-20
Fax: 02 12/2 22 20-48
lfq_wins@hotmail.com



Kerstin Schulze
Mitarbeiterin der Verwaltung
Tel.: 02 12/2 22 20-17
Fax: 02 12/2 22 20-48
lfq_nrw@hotmail.com



Gabriele Kataya
Fachassistentin
Tel.: 02 12/2 22 20-14
Fax: 02 12/2 22 20-48



Winfried Horalek
Mitarbeiter Koordinierungsstelle
Tel.: 02 12/2 22 20-16
Fax: 02 12/2 22 20-48
lfq_horalek@hotmail.com



Frauke Dürrfeld
Mitarbeiterin der Verwaltung
Tel.: 0 29 21/6 83-2 85
Fax: 0 29 21/6 83-3 92
Frauke.Duerrfeld@mail.lsw.nrw.de



Anne Krems
Fachassistentin
Tel.: 0 29 21/6 83-2 96
Fax: 0 29 21/6 83-3 92
Annegret.Krems@mail.lsw.nrw.de



Oliver Scheidt
Mitarbeiter Koordinierungsstelle
Tel.: 02 12/2 22 20-24
Fax: 02 12/2 22 20-48



Margret Stratmann
Mitarbeiterin der Verwaltung
Tel.: 0 29 21/6 83-2 87
Fax: 0 29 21/6 83-3 92
Margret.Stratmann@mail.lsw.nrw.de



Sigrid Führen
Fachassistentin
Tel.: 0 29 21/6 83 2-99
Fax: 0 29 21/6 83 3-92
Sigrid.Fuehren@mail.lsw.nrw.de

Bildung hat auf Haus Harkorten

Am neuen LfQ-Standort in der Weiterbildungsstadt Hagen engagierten



DAS LANDESINSTITUT HAT SICH EINE HISTORISCHE STÄTTE AUSGESUCHT: HAUS HARKORTEN. BILDUNG WURDE HIER SCHON IMMER GROSS GESCHRIEBEN

Eine lange Allee führt zum Haus Harkorten im westfälischen Hagen, dem früheren Sitz der Patrizier- und Unternehmerfamilie Harkort. Schon früh haben sich die Harkorts für die Volksbildung engagiert. 1720 errichtet

Johan Caspar Harkort I. im

Haus Harkorten eine Schule. Sein Enkel, Johan Caspar Harkort III, kämpft dann gegen den Brauch der Stadtväter, ausschließlich Theolo-

gen in den Lehrerberuf einzuberufen. Als Sozial- und Bildungspolitiker formuliert Friedrich Harkort 1871 ein Programm für Sozialreformen. Dazu entwickelt er ein Bildungssystem, das die Arbeiterbildung verbessern soll. Er macht Reformvorschläge zur Volksschule und zum Lehrerberuf und ruft dazu auf, Arbeiterbildungsvereine und Volksbüchereien zu gründen.

Friedrich Harkort setzte sich für die Volksbildung ein.



Der Herrensitz Haus Harkorten in Hagen

Die Gebäude auf Gut Harkorten erinnern noch heute an Harkorts Ziel, die Bildung der Arbeiter zu fördern. Die alte Schule von Friedrich Harkorts Urgroßvater wird durch den LfQ-Neubau ersetzt. Harkorts Forderung, Menschen für Leben und Beruf zu qualifizieren, ist erhalten geblieben. >

Tradition - und nun eine Zukunft

sich die Harkorts schon früh für eine bessere Qualifikation der Arbeiter



Harkort zur Bildung

„ Wem das Wohl des Vaterlandes wahrhaft am Herzen liegt, der mache jetzt freimüthig aufmerksam auf die begangenen Sünden und wirke mit Kräften dahin, daß das zu erwartende Schulgesetz allen Bedürfnissen der Gegenwart genüge und einer besseren Zukunft den Weg bahne. “

Industriepionier und Politiker

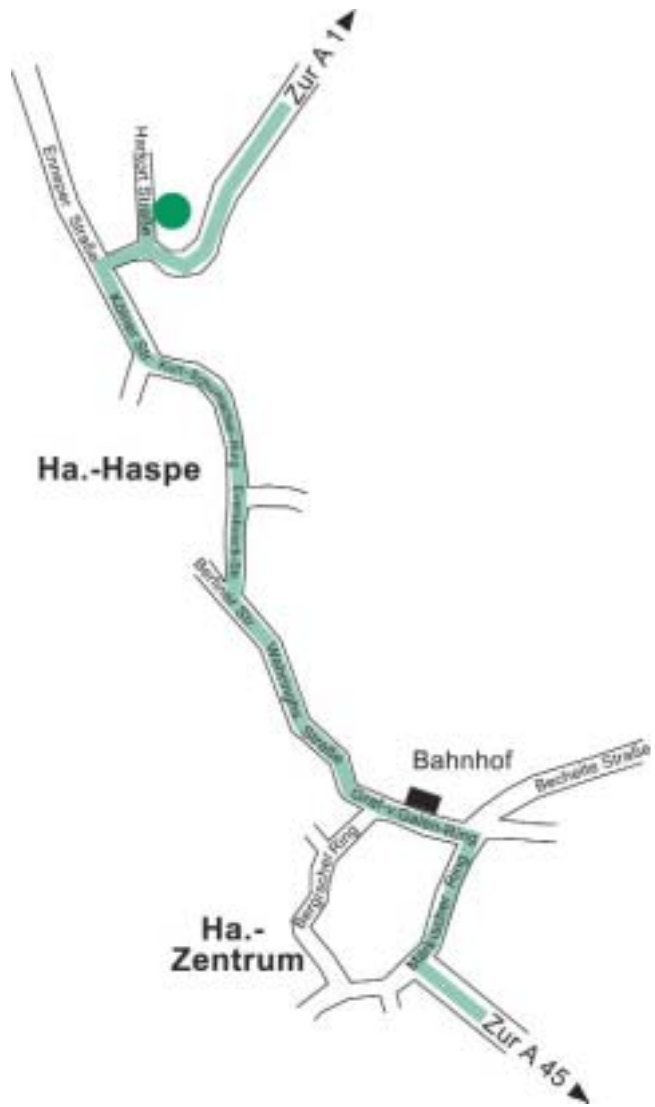
Friedrich Harkort wird am 22. Februar 1793 als einer von sechs Söhnen des Kaufmanns und Gutsbesitzers Johan Caspar Harkort geboren. Als gelernter Kaufmann gründete Harkort eine Fabrik für Dampf- und Textilmaschinen. Er setzte sich für fortschrittliche Technologien wie den Eisenbahnbau ein. Von ihm konstruierte Dampfschiffe verbesserten die Transportmöglichkeiten auf dem Wasser. Durch seine Leistungen trug Harkort erheblich zur Industrialisierung des späteren Ruhrgebietes bei.

Der Reformler engagierte sich auch politisch. Höhepunkt dieses Engagements: Abgeordnetentätigkeit von 1871 bis 1874 für den Wahlkreis Hagen im ersten Deutschen Reichstag. Dabei stand Harkort zu Beginn seines politischen Wirkens auf der Seite der Konservativen. Als er aber die Armut der neu entstehenden Arbeiterklasse erkannte, ging er gegen ihre Verelendung vor und führte in seinen Fabriken aus freien Stücken eine Kranken-, Alters- und Invalidenversicherung ein.

Kontakt

Neuer Standort Hagen

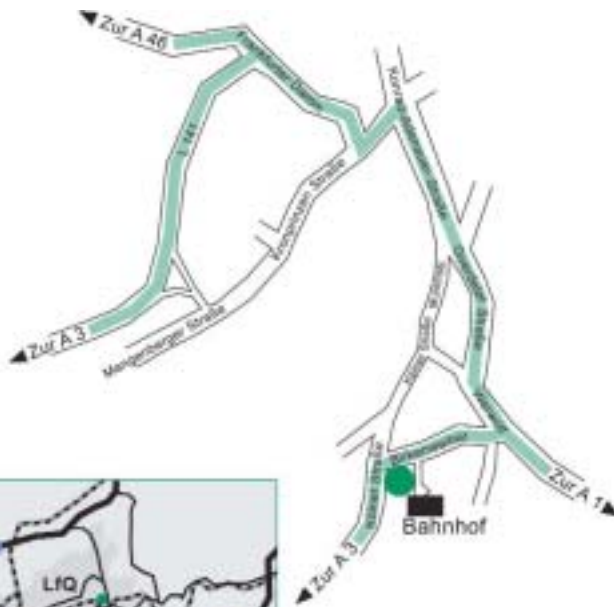
Gut Harkorten
58135 Hagen





Soest

Paradieser Weg 64
59494 Soest
Telefon: (0 29 21) 6 83-1
Fax: (0 29 21) 6 83-3 92
www.lfq.nrw.de



Solingen

Kölner Straße 8
42651 Solingen
Telefon: (02 12) 2 22 20-0
Fax: (02 12) 2 22 20-48
www.lfq.nrw.de

Impressum

© Landesinstitut für Qualifizierung NRW
Paradieser Weg 64, 59494 Soest
Verantwortlich i.S.d.P.: Dr. Arthur Frischkopf

Konzept, Text, Satz und Gestaltung:

Abschlussprojekt "Journalist für Pressestellen" 2002/2003
(Journalisten-Zentrum Haus Busch, Hagen)
Heike Buse, Frank-Arne Gördes, Martin Hülsmann,
Markus Magaschütz, Andres Quast, Holger Steffens,
Eva Zunder

Leitung: Carolin Wrede

Externer Bildnachweis:

Historisches Centrum Hagen (S. 26, 27), Architektenbüro
Meier + Partner, Hagen (Titelseite, S. 27)

