

BWP

plus

Beilage zur BWP
Berufsbildung in Wissenschaft
und Praxis

6/2005

Kurz und aktuell

Arbeitswelt im Wandel

Ausbildungsmobilität für Alle!

Start von „Ttnet Deutschland“

Finale im Bundesschulpreis „Fit for Job“

DAG-Preis für Bildung vergeben

„Konzertierte Aktion Weiterbildung“ jetzt e. V.

Neues aus dem DIE

Neu erschienen

Neues im WEB

Tagungen

Veröffentlichungen

Bundesinstitut
für Berufsbildung

BiBB

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten

Arbeitswelt im Wandel – Berufe in der Entwicklung?

Neue Erwerbsberufe, veränderte Anforderungen in der Arbeit, die Informatisierung der Arbeitswelt, ein steigendes Anforderungsniveau und die Auflösung klar gestalteter Berufswege in die Beschäftigung sind Beispiele für oft beschriebene Trends und Merkmale von Veränderungen in der Arbeitswelt. Was ist bereits Realität, und in welchen Berufsfeldern und Branchen sind sie zu beobachten? Vor allem aber: Welche Konsequenzen haben diese Veränderungen in der gegenwärtigen Arbeitswelt für unser Berufsbildungssystem, für die Modernisierung bestehender und die Entwicklung neuer Ausbildungsberufe und für die berufliche Weiterbildung?

Zur Beantwortung dieser Fragen führt das BIBB gemeinsam mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAUA) eine *Repräsentativbefragung von 20.000 Erwerbstätigen*

in Deutschland durch. Einbezogen in die telefonische, computerunterstützte Befragung sind erwerbstätige Personen ab 15 Jahren mit einer bezahlten Tätigkeit von mindestens zehn Stunden pro Woche. Die Erhebung wird vom BMBF gefördert.

Die Befragung durch die Münchner TNS Infratest Sozialforschung erfolgt von Oktober 2005 bis März 2006. Die Personen wurden nach einem Zufallsverfahren ausgewählt. Die Ergebnisse werden in anonymisierter Form dargestellt.

Mit dem Forschungsprojekt „BIBB/BAUA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006“ sollen repräsentative Informationen u. a. darüber gewonnen werden,

- welche beruflichen Anforderungen an Beschäftigte gestellt werden und wie sich diese nach Berufen, Branchen und Qualifikationsniveaus unterscheiden,
- wo die Kenntnisse – aus Sicht der Erwerbstätigen – durch Weiterbildung ergänzt bzw. erneuert werden müssten,

- welche Qualifizierungswege in die verschiedenen Berufstätigkeiten führen,
- in welchen Beschäftigungsfeldern neue Berufe entstehen,
- wo das für die ausgeübte Tätigkeit notwendige Wissen erworben wurde,
- wie eng – oder lose – Erwerbsberufe und Positionen an die entsprechenden Ausbildungen geknüpft sind,
- ob – und wie – sich betrieblich ausgebildete Fachkräfte in ihrem Arbeitsmarkterfolg von schulisch ausgebildeten Personen unterscheiden und
- inwieweit berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten, die in der Ausbildung vermittelt wurden, in der aktuellen Tätigkeit verwertet werden können.

Weitere Hinweise auf das Forschungsprojekt „BIBB/BAUA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006“ unter www.bibb.de/arbeits-im-wandel

Ansprechpartnerin im BIBB: Anja Hall, Tel.: 02 28/107-1103, E-Mail: hall@bibb.de

Ausbildungsmobilität für Alle!

EU-weite Mobilität in der Berufsausbildung

Die europäischen Bildungsminister haben den Willen geäußert, die Vernetzung des Bildungsbereiches verstärken zu wollen. Für die Gruppe der Höherqualifizierten ist diese Zielsetzung anspruchsvoll, aber realistisch. Die Herausforderung besteht darin, die Mobilität innerhalb der betrieblichen Ausbildung zu erhöhen. Die Mechanismen, die im Rahmen dieser Ausbildung funktionieren, erfüllen jedoch nicht die Bedarfe eher „bildungsferner“ Schichten. Für diese Zielgruppe zeigen die Erfahrungen mit BAND (*Bilateraler Austausch Niederlande – Deutschland*), dass andere Arrangements umgesetzt werden müssen und können.

Das BAND-Programm

BAND ist ein seit 1996 vom BMBF sowie dem Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen gefördertes bilaterales Austauschprogramm, welches die Entwicklung von Ausbildungspartnerschaften zwischen deutschen und niederländischen Einrichtungen der beruflichen Bildung sowohl finanziell als auch fachlich unterstützt. Der Austausch soll einen hohen Ausbildungsbezug aufweisen, viele Einrichtungen aus der Region einbinden, eine langfristige Zusammenarbeit anstreben und neue Impulse geben. Jugendliche in der beruflichen Erstaus-

bildung sind Zielgruppe. Die Dauer des Austauschs beträgt drei bis acht Wochen. Um das Berufsbildungssystem kennen zu lernen, nehmen die Auszubildenden an einer Hospitation teil. Die Organisation wird von der InWEnt gGmbH sowie CINOP unterstützt. Die Anzahl der Teilnehmenden beträgt ca. 300 Personen jährlich. Für BAND liegen jetzt aktuelle Evaluationsergebnisse vor.

Ergebnisse

Auswirkungen auf die Auszubildenden

BAND erreicht Auszubildende in einem Bildungssegment, das durch das EU-Programm Leonardo kaum abgedeckt wird. Für sie ist BAND häufig die erste Auslandserfahrung.

BAND fördert die beruflichen und sozialen Fertigkeiten der Auszubildenden, wobei der aufgelöste Impuls dies längerfristig noch verstärkt. Der Praxisbezug des Austauschs wird von 65 % der deutschen Befragten als (sehr) hoch angegeben. Häufigstes Motiv zur Teilnahme ist das „Kennenlernen anderer Arbeitsweisen“.

Vorteile für Betriebe

Die Betriebe auf deutscher Seite nehmen die positiven Wirkungen des Programms für die Auszubildenden deutlich wahr. Beispielsweise finden 97 % der Auszubildenden den Austausch (sehr) wichtig. Die erworbenen Kompetenzen sind vor allem „handwerkliches Können“ und soziale Kompetenzen wie Teamfähigkeit. Ein klarer Vorteil für kleinere/mittlere Betriebe ist in

der Attraktivitätssteigerung der Ausbildung zu sehen. So sind auch diese Betriebe in der Lage, mit internationalen Austauschen als Teil der Ausbildung zu werben.

Vorteile für Schulen

Die Kooperation mit der deutschen bzw. niederländischen Schule führt zu neuen Angeboten wie z. B. einem stärker länderspezifisch geprägten Unterricht. Etwa ein Drittel der Schulen sagt, dass das Curriculum angepasst oder neu „inspiriert“ wurde sowie neue pädagogische Methoden eingeführt wurden. Die Bilateralität von BAND führt so zu stabilen Kooperationen, in denen hohes gegenseitiges Vertrauen herrscht. BAND wird auch wegen des geringen administrativen Aufwandes von den Schulen stark geschätzt.

Die Evaluationsergebnisse zeigen auch, dass eine intensive Begleitung und ein nicht zu kurzer Aufenthalt wichtig für den Erfolg sind. Die Auszubildenden fühlen sich häufig ungenügend vorbereitet. Dies ist ein spezifisches Problem der Zielgruppe. Schulen und Betriebe sind in der Lage, auf diese Herausforderung zu reagieren, wie das Projekt BAND zeigt.

Weiterführende Links: www.inwent.org, www.cinop.nl

Deutsche Evaluation: www.univation.org/download/Abschlussbericht_BILAT.pdf

Niederländische Evaluation: www.eim.nl

Ansprechpartner: Dr. Uwe Neugebauer, Tel.: 0221/4248071; E-Mail: uwe-neugebauer@univation.org

Netzwerk für Innovation bei der Qualifizierung von Lehr- und Ausbildungspersonal der beruflichen Bildung

Die Qualifikation des Ausbildungspersonals in der beruflichen Bildung gilt als ein entscheidender Faktor zur Erreichung des Ziels, die Europäische Union als leistungsfähigsten Wirtschaftsraum zu entwickeln. Aus erfolgreichen Projekten vieler europäischer Partner im Rahmen des LEONARDO-Programms zu Rolle, Funktion und beruflicher Entwicklung des Personals in der beruflichen Bildung ging 1998 das europäische Gemeinschaftsnetzwerk – „Training of Trainers Network – TTnet“ hervor. Dieses vom Europäischen Zentrum zur Förderung der beruflichen Bildung (Cedefop) betreute Gemeinschaftsnetzwerk aus heute 20 nationalen Netzwerken beschäftigt sich mit Problemen der Qualifizierung und beruflichen Entwicklung des Lehr- und Ausbildungspersonals in einem europäischen Bezugsrahmen.

Unter dem Vorsitz von Prof. Dr. Reinhold Weiß, stellv. Präsident des BIBB und Leiter des Forschungsbereichs, wurde am 3. 11. 2005 in Berlin unter Beteiligung der Ministerien BMBF und BMWa, der Sozialpartner, des BIBB und des Cedefop, im Rahmen der Agora-Konferenz über neue Herausforderungen für das Lehr- und Ausbildungspersonal in der beruflichen Bildung der deutsche Teil des „Training of Trainers“ Netzwerks, TTnet Deutschland, offiziell gestartet.

TTnet Deutschland wird sich auf Fachtagungen neuen Aufgaben des Lehr- und Ausbildungspersonals im Rahmen der Kooperation der Lernorte und im Rahmen des lebenslangen Lernens und der Weiterbildung widmen.

Auf europäischer Ebene beschäftigt sich das TTnet-Netzwerk mit Ermittlung und Validierung non- und informellen Lernens, der Qualitätssicherung bei der Ausbildung, der Bedeutung von E-Learning, dem Lernbedarf und der beruflichen Entwicklung von Lehr- und Ausbildungspersonal in der beruflichen Bildung.

Besondere Aufmerksamkeit findet zur Zeit ein Pilotprojekt über die Bedeutung des neuen Europäischen Qualifikationsrahmens (EQF) für Trainer, Ausbilder/-innen und Lehrer/-innen in der beruflichen Bildung.

„TTnet Deutschland“ – Netzwerk für Innovation bei der Qualifizierung von Ausbildungs- und Lehrkräften in der beruflichen Bildung“ will auch in Deutschland für Schlüsselakteure und Entscheidungsträger:

- ein Forum des Austauschs, der Diskussion, der Verständigung und der Kooperation zu Schlüsselthemen der Ausbildung, der bestehenden Ausbildungspraxis und der beruflichen Entwicklung von Lehr- und Ausbildungskräften in der beruflichen Bildung sein;
- Innovationen und gute Beispiele aus Praxis und Politik auf zentralen Feldern der Qualifizierung von Ausbildungspersonal identifizieren und fördern sowie
- die nationale mit der transnationalen und europäischen Zusammenarbeit verbinden und deutsche Expertise vermitteln.

Als nationale Schlüsselthemen für TTnet Deutschland gelten die Zusammenarbeit von Lehr- und Ausbildungspersonal/Lernortkooperation, Qualifizierung für prozessorientierte Ausbildung und neue Prüfungsformen sowie die Qualifizierung für neue Zielgruppen.

Die Akteure und Fachleute des Netzwerks TTnet DE erarbeiten Problemlösungen und Konzepte im Rahmen von Workshops, Seminaren, Fachtagungen oder in Projekten und Studien. Die Ergebnisse, innovative Anregungen, Good-Practice-Beispiele und exemplarische Lösungen werden über fachliche Netzwerke und Berufsverbände transferiert oder publiziert. Die Netzwerkgemeinschaft berät Kooperationen verschiedener Partner bei der Qualifizierung von Lehr- und Ausbildungspersonal.

Über Erfahrungsaustausch und Kooperation im nationalen Bereich hinaus eröffnet die Mitarbeit in TTnet Deutschland/TTnet DE Kontakte zu über 350 europäischen Partnern und die Möglichkeit der Teilnahme an Gemeinschaftsprojekten und -studien, den Zugang zu umfassenden Sammlungen von Good-Practice-Beispielen, dem „TTnet home“ und der „eTTnet virtual community“.

TTnet Deutschland wendet sich an Einrichtungen und Organisationen, die über besondere Kompetenz im Bereich der Qualifizierung von Ausbildungs- und Lehrkräften verfügen: Ausbildungseinrichtungen, Unternehmen und Organisationen der Sozialpartner und Behörden, Forscher und Experten, Universitäten und Dokumentationszentren.

Die zentrale Koordination von TTnet auf europäischer Ebene liegt bei Mara Brugia vom Cedefop. Die Koordination der Arbeiten von TTnet Deutschland hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) übernommen.

Weitere Informationen:

www.bibb.de/de/lwlk18054.htm

www.trainingvillage.grletv/Projects_Networks/TTNet/

Ansprechpartner im BIBB: Nationale Koordination TTnet DE, Herold Gross, Tel. 02 28/107 16 31; E-Mail: gross@bibb.de

kurz + aktuell

6/2005

„Konzertierte Aktion Weiterbildung“ ist jetzt e. V.

Die Konzertierte Aktion Weiterbildung (KAW) ist ein gemeinnütziger, eingetragener Verein. Das bereits 1987 ins Leben gerufene Sachverständigen-gremium zur Weiterbildung setzt mit neuer Struktur auf mehr Nachhaltigkeit – sowohl in der Finanzierung als auch in der inhaltlichen Arbeit.

In ihrer Ausrichtung umfasst die KAW die allgemeine, politische, kulturelle, wissenschaftliche und berufliche Weiterbildung gleichermaßen.

Gründungsmitglieder sind der Deutsche Volkshochschul-Verband (DVV), der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), die Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (KBE), die Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE), der Bundesarbeitskreis Arbeit und

Leben (BAK AL), die Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium (DGWF), der Verband Deutscher Privatschulen (VDP) und der REFA Bundesverband.

Der Verein fungiert – unabhängig und überparteilich – als Ansprechpartner und Impulsgeber für alle Bereiche der Weiterbildung und steht Interessierten für eine Mitgliedschaft offen.

Weitere Informationen: Konzertierte Aktion Weiterbildung (KAW), Koblenzer Str. 112, 53177 Bonn; Tel. 02 28/9 78 56-50; Fax 02 28/9 78 56-29; E-Mail: service@kaw-info.de; www.kaw-info.de

Ausgezeichnete Berufsvorbereitung – Finale im Bundesschulpreis „Fit for Job“

Mit einem spannenden Finale ging im September 2005 in Heidelberg das Rennen um den bundesweiten Schulpreis „Fit for Job“ zu Ende: In der Kategorie Gymnasium gewann die Berufsbildende Schule Technik Kaiserslautern, bei den Realschulen setzte sich die Gesamtschule Else-Laker-Schüler aus Wuppertal durch, und bei den Hauptschulen schaffte es die Grund- und Hauptschule mit Förderstufe aus Breidenbach nach ganz vorn. Den Sonderpreis gewann die Heinz-Brandt-Oberschule aus Berlin. Der Wettbewerb wurde von den Wirtschaftsjuvenoren Deutschland sowie der SRH Learnlife initiiert und ist mit insgesamt 12.000 Euro dotiert. Mit „Fit for Job“ werden Schulen ausgezeichnet, die vorbildliche Projekte zur Berufsvorbereitung durchführen.

Die **Berufsbildende Schule Technik Kaiserslautern** hat das Thema Berufsorientierung fest in ihren Lehrplan integriert und nutzt diese Inhalte als Alleinstellungsmerkmal im Wettbewerb um technisch orientierte Schüler. Dazu gehören die Teilnahme am Börsenspiel genau

so wie die Gründung eines Schülerunternehmens oder die Zusammenarbeit mit Vertretern der lokalen Wirtschaft.



Die **Gesamtschule Else-Laker-Schüler aus Wuppertal** setzt auf eine zweijährige Ausbildungspartnerschaft, bei der die Schüler in den letzten Schuljahren vor dem Abschluss und der ersten nachschulischen Zeit individuell von einem persönlichen Mentor begleitet werden. Von ihm erhalten die Absolventen praktische Hilfe bei der Berufswahl und der Ausbildungsplatzsuche.

In der **Grund- und Hauptschule mit Förderstufe aus Breidenbach** findet die Berufsorientierung zu großen Teilen im Rahmen einer „Scheinfirma“ statt. Dort werden in den drei Abteilungen Produktion, Verwaltung und Kantine Einstellungstests und Bewerbungsgespräche trainiert und die Schüler in die unterschiedlichen Aufgabengebiete eingeführt.

Den Sonderpreis bekam die **Heinz-Brandt-Oberschule aus Berlin** für ihr Engagement in der Persönlichkeitsförderung ihrer Schüler aus teilweise schwierigen Verhältnissen. So wird im 9. Schuljahr ein Benimmkurs durchgeführt und die Schule bietet ihren Schülern – in Kooperation mit bekannten Künstlern wie den Berliner Philharmonikern – Theater- und Tanzkurse an, deren Ergebnisse anschließend öffentlich aufgeführt werden.

Die Auszeichnung „Fit for Job“ wurde in diesem Jahr zum zweiten Mal vergeben. Es hatten sich insgesamt mehr als 200 Schulen beworben, in der Finalrunde des Wettbewerbes traten noch jeweils zehn Schulen pro Kategorie an.

Weitere Informationen finden Sie unter: www.fitforjob-schulpreis.de

Deutschen Arbeitgeberpreis für Bildung vergeben

Preise gehen nach München, Bielefeld, Vilshofen und Bonn

Arbeitgeberpräsident Dieter Hundt, BDA-Ehrenpräsident Klaus Murmann und der Vorstandsvorsitzende der Deutschen Bahn AG, Hartmut Mehdorn, haben im November 2005 in Berlin den mit je 10.000 Euro dotierten Deut-



schen Arbeitgeberpreis für Bildung verliehen. Der Preis wird mit Unterstützung der Deutschen Bahn AG ausgelobt und in diesem Jahr bereits zum sechsten Mal vergeben. Alle Preisträger haben sich in vorbildlicher Weise für die Weiterbildung ihrer Lehrkräfte eingesetzt und

damit eine hohe Qualität des Unterrichts sicher gestellt.

Alle Preisträger zeichnet aus, dass die Konzepte auf andere Schulen, Hochschulen, Berufsschulen und Betriebe übertragen werden können. Damit besitzen sie Vorbildcharakter und können zur Nachahmung empfohlen werden.

Die Preisträger sind:

in der Kategorie „Schule“

Grundschule Theodor-Heuss-Platz München

Die Grundschule im Problembezirk Neuperlach überzeugte die Jury durch ihr individuelles Fortbildungsprogramm, das die Lehrkräfte insbesondere auf den hohen Anteil an Migrantenkindern gezielt vorbereitet. Die beeindruckenden Ergebnisse der Schule belegen, dass hohe Qualität auch unter schwierigen Voraussetzungen möglich ist.

in der Kategorie „Hochschule“

Fachhochschule Bielefeld

(www.fh-bielefeld.de)

Die Fachhochschule bindet ihre Lehrkräfte von Anfang an in ein umfassendes Weiterbildungskonzept ein. Häufig sind gerade für neu berufene Professoren, die aus der betrieblichen Praxis kommen, die didaktischen, pädagogischen

und methodischen Kompetenzen überwiegend Neuland. Der Hochschule gelingt es, die Weiterbildung ihrer Professoren zum richtigen Zeitpunkt aufzunehmen und kontinuierlich fortzuentwickeln.

in der Kategorie „Berufsschule“

Staatliche Berufsschule Vilshofen

(www.bsvof.de)

Die Berufsschule wird für ihr Personalentwicklungskonzept ausgezeichnet, das Teil eines umfassenden und systematischen Schulkonzeptes ist. Die Schule greift damit auf erprobte und bewährte Qualifizierungsmodelle der Wirtschaft zurück und passt diese für die eigene Situation an.

in der Kategorie „Betrieb“

Deutsche Telekom AG

(www.telekom.de)

Die Deutsche Telekom überzeugte die Jury mit ihrem Weiterbildungsprogramm zum Lernprozessbegleiter. In dem einjährigen Programm werden die Ausbilder darauf vorbereitet, die Ausbildung als Lernprozess zu begreifen und zu gestalten. Damit garantiert der Konzern eine moderne und in den Arbeitsprozess integrierte Ausbildung.

Weitere Informationen unter www.bda-online.de

Neue erweiterte Suchfunktionen beim InfoWeb Weiterbildung

Beim Informationsportal der Suchmaschine für Weiterbildungsangebote IWWB www.iwwb.de ist es nun möglich, mehrere Suchbegriffe zu benutzen und sie beliebig miteinander zu verknüpfen. Daneben konnte das IWWB sein Angebot ausbauen: Seit Oktober 2005 sind zwei weitere Datenbanken in den Pool von derzeit insgesamt 34 überregionalen privaten und öffentlich geförderten, regionalen Weiterbildungsdatenbanken eingebunden.

Das InfoWeb Weiterbildung ist ein Subportal des Deutschen Bildungsservers, das auch über dessen Homepage zu erreichen ist. Die Meta-Suchmaschine des InfoWeb Weiterbildung findet allgemeine, politische, wissenschaftliche und berufliche Weiterbildungsangebote und bietet einen zentralen Zugang zu Informationen über Beratungsstellen und Fördermöglichkeiten von Weiterbildung. Eine ständig aktualisierte Übersicht über die abgesuchten Datenbanken und Informationssysteme ist unter www.iwwb.de zu finden.

Informationen und Kontakt
Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF), www.dipf.de
Deutscher Bildungsserver, www.bildungsserver.de

www.bibb.de/de/365.htm

BIBBforschung – Informationsdienst des BIBB: Ausgabe 4/2005

www.bibb.de/de/21694.htm

Neue Berufe in 2006
Fachangestellter für Markt- und Sozialforschung

www.bmbf.de/pub/ausbildung_und_beruf.pdf

Die aktuelle Broschüre des BMBF „Ausbildung & Beruf“ wendet sich an Ausbildungsberater, Eltern, Schüler und Lehrer sowie Auszubildende und Auszubildende. Erläutert werden die Rechte und Pflichten rund um die duale Berufsausbildung. In der jetzt vorgelegten 31. Auflage sind alle Neuerungen nach der Reform des Berufsbildungsgesetzes berücksichtigt.

Die Broschüre enthält neben Gesetzestexten und Vorschriften auch ein Muster für Ausbildungsverträge und gibt einen Überblick über die staatlich anerkannten Ausbildungsberufe. Daneben werden Möglichkeiten der beruflichen Fortbildung und des beruflichen Aufstiegs vorgestellt.

www.bibb.de/de/print/21840.htm

Bettina Ehrenthal, Verena Eberhard, Joachim Gerd Ulrich
Ausbildungsreife – auch unter den Fachleuten ein heißes Eisen
BIBB-Leitartikel vom 28.10.2005

www.bibb.de/de/21696.htm

Klaus Fadle, Georg Hanf
Der Europäische Qualifikationsrahmen – Konsultationsprozess läuft
BIBB-Leitartikel vom 30.09.2005

www.innovative-teachers.de

Neues Internetportal für Lehrer soll schulübergreifenden Ideenaustausch fördern

Neue Bücher zur Erwachsenenbildung aus dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE)

Katja Friedrich, Klaus Meisel, Hans-Joachim Schuldt
Wirtschaftlichkeit in Weiterbildungseinrichtungen. Studentexte für Erwachsenenbildung
Bielefeld 2005, 19,90 €

Stephan Dietrich, Monika Herr (Hrsg.)
Support für Neue Lehr- und Lern-Kulturen (inkl. DVD-ROM)
Bielefeld 2005, 19,90 €

Jochen Kade, Wolfgang Seitter (Hrsg.)
Pädagogische Kommunikation im Strukturwandel. Beiträge zum Lernen Erwachsener
Erwachsenenbildung und lebensbegleitendes Lernen, Band 6 Beiträge zum Lernen Erwachsener
Bielefeld 2005, 21,90 €

DIE – Zeitschrift für Erwachsenenbildung, Heft 3/2005
Recht und Pflichten lebenslangen Lernens
Bielefeld 2005, 9,90 €

Ekkehard Nüssli von Rein; Christiane Schiersmann; Horst Siebert
REPORT Heft 2/2005 – *Forschungsmethoden*
Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung
Bielefeld 2005, 12,90 €

Bezug: W. Bertelsmann Verlag Bielefeld
(Adresse s. S. 7)

kurz + aktuell
6/2005

Ausbilden mit Lernaufgaben

Nina Großmann, Tillmann Krogoll, Vera Meister, Birgit Demuth

Die drei Bände „Ausbilden mit Lernaufgaben“ stellen anschaulich die Konstruktion und den Einsatz von Lernaufgaben in der betrieblichen Ausbildung dar. Zur Illustration sind Beispiele für die arbeitsprozessnahe Ausbildung in industriellen Elektroberufen integriert. Ergänzend sind Methoden eingearbeitet, die sowohl Handlungsorientierung sichern als auch Team-

arbeit in aufgabenbezogenen Lernprozessen unterstützen.

Die systematische Ausbildung mit Lernaufgaben sichert die Prozessorientierung und schafft optimale Voraussetzungen für die Prüfung an einem betrieblichen Auftrag. Der Ausbilder erlangt mit diesem Verfahren eine neue Rolle im Ausbildungsprozess.

Christiani

Technisches Institut für Aus- und Weiterbildung

Eine mitgelieferte CD enthält alle in den Bänden vorgestellten Dokumentvorlagen, die vom Nutzer auf seine betrieblichen

Belange hin angepasst werden können. Die Bände wurden in enger Kooperation mit Ausbildungsbetrieben erstellt.

	Bestell-Nr.:	Preis:
Band 1:	71-80712	14,80 €
Band 2:	71-80713	14,80 €
Band 3:	71-80714	19,80 €
Vorlagen CD:	71-80732	4,80 €
Gesamtpaket:	71-80720	49,90 €

Bezug: Christiani-Verlag, Hermann-Hesse-Weg 2, 78464 Konstanz, E-Mail: info@christiani.de; www.christiani.de

14. Hochschultage Berufliche Bildung 2006 in Bremen

Berufliche Bildung, Innovation, Soziale Integration

Vom 15.–17. 3. 2006 finden an der Universität Bremen die 14. Hochschultage Berufliche Bildung 2006 unter der Schirmherrschaft des Bürgermeisters der Freien Hansestadt Bremen und Präsidenten des Senats statt. Das Rahmenthema „**Berufliche Bildung, Innovation, Soziale Integration**“ greift ein zentrales und zukunftsrelevantes Thema der deutschen und europäischen Berufsbildungsdiskussion auf.

Die Debatte um die „Versorgung von Jugendlichen“ mit Ausbildungsplätzen hat den Blick dafür verstellt, dass berufliche Bildung zuerst bedeutet, Jugendliche zu befähigen, die *Arbeitswelt mit zu gestalten* und dazu beizutragen, *Innovation und Wettbewerbsfähigkeit* zu fördern. Dabei kommt der Frage nach der *Entwicklungs- und Karrierechancen* der Fachkräfte eine gewichtige Bedeutung zu. Berufsbildung ist auch Bildung im Medium beruflicher Arbeit und trägt entscheidend zur *sozialen Integration* Jugendlicher beim Übergang von der Schule in die Arbeitswelt bei. Schwächen im Berufsbildungssystem bewirken soziale Isolation bei jenen, die in „Maßnahmekriterien“ oder Jugendarbeitslosigkeit den Anschluss an die gesellschaftliche Entwicklung verlieren.

Bei den Hochschultagen geht es immer auch darum, praktische und theoretische Herausforderungen zu diskutieren und Lösungen zuzuführen. Der Zusammenhang von beruflicher Bildung, Innovation und sozialer Integration wurde bisher kaum diskutiert. Daneben werden zahlreiche andere aktuelle Aspekte beruflicher Bildung angesprochen werden.

Nachhaltigkeit, Transfer und Verbreitung der Kongressergebnisse werden durch eine umfangreiche Dokumentation unterstützt.

Ein ausführliches Programmheft kann ab Mitte Dezember bei der Geschäftsstelle bezogen werden. Aktuelle Informationen:

www.hochschultage-2006.de

Geschäftsführer der Hochschultage 2006: Peter Kaune, Universität Bremen, Institut Technik und Bildung
Am Fallturm 1, 28359 Bremen
Tel.: 04 21/218-46 32; Fax: 04 21/218-90 09;
E-Mail: info@hochschultage-2006.de

infoJOB 2006 – Berufsbildungsmesse in Karlsruhe

Die Berufsbildungsmesse infoJOB, die vom 3. bis 4. Februar

2006 erstmals im Kongresszentrum Karlsruhe stattfinden wird, bietet den Besuchern eine kompakte Informationsplattform zu allen Fragen rund um Beruf, Studium, Aus- und Weiterbildung.

Die InfoJOB richtet sich an alle, die nach der Schule einen Ausbildungsplatz suchen, sich für Alternativen zum Studium interessieren, eine berufliche Veränderung anstreben, den Weg aus der Arbeitslosigkeit suchen, durch Weiterbildung ihre Chancen verbessern wollen oder den beruflichen Wiedereinstieg wagen.

In den Themenforen der Messe können die Besucher Fragen zu Vorstellungsgesprächen, zu Eignungsprüfungen, zu Assessment Centern, oder Au-Pair-Jobs im Ausland mit den Experten diskutieren. Darüber hinaus geben die praxisbezogenen Foren konkrete Anleitungen und Tipps.

Weitere Informationen: www.infojob-karlsruhe.de

LEARNTEC 2006 – „Wissen, was kommt“ in Karlsruhe

Die LEARNTEC – 14. Internationaler Kongress und Fachmesse für Bildungs- und Informationstechnologie – geht vom 14. bis 16. Februar 2006 mit einem weiter entwickelten Konzept an den Start.

Das Thema E-Learning im engeren Sinne wird nicht mehr allein bestimmend sein. Die Debatte um Wissensprozesse, die Organisation, die Akquise, die Verfügbarkeit, die Dokumentation sowie die wirtschaftliche Bedeutung von Wissen in Unternehmen und Hochschulen sowie dessen Weitergabe werden verstärkt eine Rolle spielen. Die Veranstaltung trägt, ohne die klassischen E-Learning-Themen zu vernachlässigen, den Erfordernissen einer Wissensgesellschaft verstärkt Rechnung. Die Optimierung von Geschäftsprozessen durch Wissen wird im Kongress im Vordergrund stehen.

Die LEARNTEC Fachmesse soll durch die Gestaltung und den Aufbau von Themen-Arenen attraktiver werden. Geplant ist eine Weiterführung der 2005 sehr erfolgreichen „mobile-learningarena“. Darüber hinaus werden „Mobile Working“ sowie „Mobile Regionen“ weitere Themencluster bilden. In einer „Health-Care Arena“ werden Lern- und Wissensprozesse im Gesundheitsbereich dargestellt. Ein drittes Angebot stellt die „Simulation Arena“ dar, in der das Thema „Lernen mit Simulationen“ im Vordergrund steht. Darüber hinaus werden Themen-Foren in die Fachmesse integriert. Neben dem Messeforum, das den Ausstellern Präsentationsmöglichkeiten bietet, stehen mit dem Ausbilder- und dem Trainerforum zusätzliche kleine Vortragsschienen zur Verfügung.

Weitere Informationen: www.learntec.de

Fachmesse & Fachkongress für Berufliche Aus- und Weiterbildung

Am 14. und 15. März 2006 findet zum ersten Mal die professional learning, Fachmesse & Fachkongress für Berufliche Aus- und Weiterbildung, auf dem Frankfurter Messegelände statt. Der Kongress wird in Kooperation mit der Universität St. Gallen durchgeführt.

Den Fachkongress charakterisieren Themen am Puls der Zeit: Ein Forum, das für einen innovativen, ganzheitlichen und praxisorientierten Ansatz steht. Ziel ist es, Bildungsverantwortlichen vor dem Hintergrund knapper Zeit- und Geld-Ressourcen die Chance zu bieten, zukunftsorientierte Lernkulturen zu prüfen und analog der individuellen Unternehmensstrategie zu implementieren. Darüber hinaus zeigen Workshops verschiedene branchenspezifische Lösungen auf.

Besucherzielgruppen sind alle für Weiterbildung verantwortlichen Entscheider in Betrieben und Unternehmen, Vertreter aus der Bildungspolitik, aus Lehre, Forschung, den Vereinen und Verbänden sowie die Lehrkräfte berufsbildender Schulen.

Weitere Informationen: www.professional-learning.de

Informelles Lernen



Informelles Lernen als Lernen in der Arbeit und in allen anderen Lebensbereichen ist eine elementare Form des Kompetenzerwerbs. Die Sichtbarmachung, Bewertung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen ist eine Herausforderung für die Individuen, für die betriebliche Personal- und Bildungsarbeit und für das Bildungssystem. Am Beispiel von Projekten, Programmen und regionalen Initiativen wird der Umsetzungsstand in Deutschland dargestellt. Anhand von Beispielen aus Frankreich

und Norwegen werden die seit den 1990er Jahren durchgeführten Reformen zur Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen beschrieben und bewertet.

Irmgard Frank, Katrin Gutschow, Gesa Münchhausen: „Informelles Lernen. Verfahren zur Dokumentation und Anerkennung im Spannungsfeld von individuellen, betrieblichen und gesellschaftlichen Anforderungen“ Hrsg. BIBB, 23,90 €, Bestell-Nr. 110.462, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2005

Handlungskompetenz für mittlere Führungskräfte



Die seit einigen Jahren erneuerte Prüfung zum Industriemeister Metall basiert auf realen betrieblichen Aufgabenstellungen. Diese konnten in den einbezogenen Betrieben identifiziert und als Lernaufgaben gestaltet werden. In der Kombination mehrerer betrieblicher Aufgaben lassen sich schlüssige Lernprozesse bilden, die zur Entwicklung einer angestrebten Kompetenz als Führungskraft erforderlich sind.

In der Publikation werden Lösungswege und Lösungen vorgestellt, welche den Anspruch der neuen Prüfung mit angemessenen didaktischen Konzepten verbinden.

Claus Drewes, Gerd Gidion, Dietrich Scholz, Dieter A. Wortmann (Hrsg.): „Handlungskompetenz für mittlere Führungskräfte“, Hrsg. BIBB, 17,90 €, Bestell-Nr. 110.464, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2005

Adresse:
W. Bertelsmann Verlag
Postfach 100633
33506 Bielefeld
Tel.: 0521/91101-11
Fax: 0521/911 01-19
E-Mail: service@wbv.de

E-Learning – Wer bestimmt die Qualität



Die Qualität von E-Learning ist von besonderer Aktualität. Hierzu haben u. a. der sprunghafte Anstieg von Angeboten und negative Testergebnisse beigetragen. Wer aber soll die Qualität bestimmen? Dieser Frage geht die Publikation nach und zeigt Schwerpunkte für die Bereiche der Experten und der Lernenden selbst auf. Die Fachleute geben dabei ihre Vorstellungen von Qualität in Form von „institutionalisiertem Verbraucherschutz“ gleichsam als Repräsentanten der Lernenden wieder; die Lernenden selbst äußern ihre

Interessen gegenüber den Anbietern im Sinne von „Verbraucherschutz in Eigeninitiative“, unterstützt durch Qualitätssicherungsinstrumente wie Checklisten und Kriterienkataloge.

Die Beiträge zeigen, welche Aktivitäten es zu diesen beiden Schwerpunkten gibt und welche Ziele verfolgt werden. Es gilt jeden Ansatz zur Qualitätsentwicklung von E-Learning zu nutzen.

Christel Balli, Kathrin Hensge, Michael Härtel (Hrsg.): „E-Learning – Wer bestimmt die Qualität“, Hrsg. BIBB, 11,90 €, Bestell-Nr. 110.466, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2005

Neu

aus der Reihe „Ausbilden leicht gemacht“ des BW-Verlages

Erläuterungen und Praxishilfen zur Ausbildungsordnung

Raumausstatter/-in

Hrsg. BIBB, ISBN 3-8214-7163-8, 16,50 €

Fleischer/-in

Hrsg. BIBB, ISBN 3-8214-7170-0, 17,50 €

Wasserbauer/-in

Hrsg. BIBB, ISBN 3-8214-7169-7, 18,50 €

Modist/-in

Hrsg. BIBB, ISBN 3-8214-7159-X, 16,50 €

Schädlingsbekämpfer/-in

Hrsg. BIBB, ISBN 3-8214-7157-3, 15,50 €

Binnenschiffer/-in

Hrsg. BIBB, ISBN 3-8214-7172-7, 15,50 €

Sattler/-in

Hrsg. BIBB, ISBN 3-8214-7175-1, 17,50 €

Bezug: BW Bildung und Wissen, Vertrieb, PF 820150, 90252 Nürnberg
E-Mail: serviceteam@bwverlag.de

Impressum

BWPplus, Beilage zur Zeitschrift Berufsbildung
in Wissenschaft und Praxis – BWP

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Präsident,
Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn

Redaktion

Dr. Ursula Werner (verantw.),
Stefanie Leppich, Katharina Reiffenhäuser, Tanja Ebener
Bundesinstitut für Berufsbildung
53142 Bonn
Telefon 02 28 / 107-17 22/23/24/12 08
E-Mail: bwp@bibb.de, Internet: www.bibb.de

Gestaltung

Hoch Drei GmbH, Berlin

Verlag

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld
Telefon 05 21/911 01 11, Telefax 05 21/911 01 19
E-Mail: service@wbv.de, Internet: www.wbv.de

**Ein Einzelheft der BWP mit Beilage BWPplus kostet
7,90 € und ein Jahresabonnement 39,70 €
(6 Hefte und Jahrgangs-CD-ROM) zzgl. Versandkosten.**

ISSN 0341-4515

BWP plus

BWP 6/2005 Thema u. a.: Bildungspersonal und Medieneinsatz

Kommentar

Die Menschen zum nachhaltigen Handeln befähigen – die Weichen für die Zukunft sind gestellt (Kremer)

Thema

Rahmenbedingungen des Ausbildungshandelns verändern sich – Qualifikationsanforderungen und Lernkulturen beim Einsatz neuer Medien (Hensge)

Mediennutzung als Indikator für Ausbildungsqualität (Fogolin, Zinke)

Selbst organisiertes Lernen mit neuen Medien – (neue) Anforderungen an die Kompetenzen des Bildungspersonals (Hoidn)

Teletutoren in der beruflichen Bildung – Lernbegleiter und Wissensvermittler (Ulmer)

Lernen am virtuellen Kundenauftrag – ein „Blended Learning Ansatz“ für Kompetenzzentren (Hahne)

E-Learning 2010 – endlich in kleinen und mittleren Unternehmen angekommen? (Beer, Mill)

Ausbildungspersonal – von der Eignung zur Professionalisierung (Schlottau)

Ausbildung gestalten – Ausbildungsabbrüche vermeiden – Sozialkompetenz entwickeln (Quante-Brandt)

Lerngruppen mit Teilnehmenden unterschiedlicher Herkunft – Anforderungen an Trainerinnen und Trainer in der beruflichen Weiterbildung (Bethscheider, Schwerin)

Gender

Modellprojekt „Genderkompetenz für Ausbilderinnen und Ausbilder“ (Simon)

Weiterbildung

Bildungsplanung: Mit oder ohne die Beschäftigten? Projekt KOMPASS erprobt neue Wege (Allespach, Novak)



Vorschau auf die nächsten Ausgaben:

BWP 1/2006: Qualifizierung von Jugendlichen mit Förderbedarf

BWP 2/2006: Transparenz und Durchlässigkeit von Bildungswegen

BWP 3/2006: Jugendliche in Ausbildung!