

Für eine Weiterbildung mit System

Die Regierungskoalition will eine Weiterbildung mit System. Im Koalitionsvertrag vom November 2005 wurden für die Weiterbildung weit reichende Zielsetzungen vereinbart:

- die Teilnahme an Weiterbildung deutlich zu erhöhen und sozial Benachteiligte zu fördern,
- Jugendlichen und Erwachsenen ohne Schulabschluss und Ausbildung eine zweite Chance zu gewähren,
- die Weiterbildung zur vierten Säule des Bildungssystems zu machen,
- mit bundeseinheitlichen Rahmenrichtlinien eine Weiterbildung mit System zu etablieren,



- die Bildungsberatung zu verbessern, die Qualität zu sichern.

Ob und welchem Nachdruck diese Pläne umgesetzt werden sollen, lässt sich derzeit noch nicht abschätzen. Jedenfalls hat die mit Spannung erwartete Grundsatzrede zur Weiterbildung von Bundesbildungsministerin Schavan auf dem Deutschen Volkshochschultag Anfang Mai eher für Enttäuschung gesorgt. Hier war nichts von einem neuem Aufbruch zu spüren. Die Ankündigungen, sie werde einen Innovationskreis Weiterbildung einberufen und das BMBF werde die Ausgaben für Weiterbildung und Lebenslanges Lernen gegenüber dem Vorjahr um drei Prozent erhöhen, konnten die Erwartungen, die durch die programmatischen Aussagen im Koalitionsvertrag geweckt worden waren, nicht annähernd erfüllen.

Längst überfällig aus Sicht vieler Experten - Bildungspolitiker, Gewerkschaften und Bildungsträger - ist ein Bundesrahmengesetz zur Weiterbildung, um die Weiterbil-

dungschancen der Menschen und die Bedingungen umfassend zu verbessern. Auch bei der Podiumsdiskussion, die der Bildungsverband Anfang April in Berlin veranstaltete, waren sich die Vertreter der Fraktionen weitgehend einig: Weiterbildung braucht eine gesetzliche Rahmenordnung. Mindestens drei Leitideen sollten bei der Entwicklung des Weiterbildungssystems Beachtung finden: Finanzierung, Beratung und Abschlüsse. Dafür sind Bundesregelungen für die Weiterbildung unverzichtbar.

Finanzierung der Weiterbildung

Durch die Expertenkommission des BMBF „Finanzierung lebenslangen Lernens“ und das Programm Lernende Regionen sind Anstöße gegeben worden, um finanzielle Ressourcen in verschiedenen Bereichen und aus unterschiedlichen Quellen zu aktivieren. Die gegenwärtige Diskussion, die sich hauptsächlich auf das Konzept „Bildungssparen“ kapriziert, zer-

In dieser Ausgabe:

- **Impulse für eine Weiterbildung mit System**
- **Ausgelernt? Deutsche Angestellte bilden sich nur selten weiter**
- **Bundespräsident Köhler: „Chance der Weiterbildung nutzen“**
- **IAB zu „Soziale Herkunft und Bildungschancen“**
- **Projekt „Integration durch interkulturelle Kompetenz“ bei der DAA OWL**
- **BNVHS: Fortbildungsangebot „Sonderpädagogische Zusatzqualifikation“**
- **Neues von der HFH: Neuer Präsident - 1000. Absolvent**
- **„Bildungsmarathon!“ - Rüdiger Klier, Geschäftsführer des DAA-Technikums, feiert 30-jähriges Dienstjubiläum**
- **b+r: Großes Content-Angebot**
- **Jobstarter in Dessau**

Liebe Kolleginnen
und Kollegen,

Ihr Lore etum nonsectem niat diam
dipsum vero ex exeriurem vel ute
feugait irit do cor acipis dolobor
alis et volorer stinim enibh essi
bla faci eugait augue dolut lut
in ut la faciliquis accummy nis
nullute min henibh er alis nulla
consed duip ent ad do od er
sustio consed dolorerosto dunt
dolore euismol merci blaorer estrud
magniamcommy nonullaorem
vendio consequatin henim at,
veliquametum numsan vel utatis
nonse facidunt volut wis niat.

Lor autet adiat. Ut iusci tis adipisc
duisissi blan el ut lorer se modo
dolobor ilis acilla amet velit
volobore commodigna augiam,
vel ut at nulla aci et pratio odiamet
pratue ming et accumsan velenim
dolorpe aestinc duisl dui tetum
diamcon equamcore tat, consed
magna faccummy nonullam
zzriuscilit eliquat laore et num
ese vullumsan hent lumsandre
feugiam orerostis etuerillaor irillam
vullute faccum iureet autpate tat,
vulpute estismo essim zzrit ut
ute facil eugiamconsed enisseq
isismolessed dolore tat, con utpat,
conulla at.

Duisis dolorper alis dolor sequis
amet la consequi blaore dolent lut
nim delis adio od exer senibh ecte
faccum vulla feum nit, si.

Lore faccum quat inismod elit ut
autatinissi blamconsed dit alisit
wisim duissim iriure facinismod
ming enim velent num dignim
zzriliquisis nit landipsum nostrud
dolobor inibh exer sit amet iriure
consenim quamconse et prat. Ut irit
at nosto dolorpe iustio delessisissi
tie dionsectem velessed min hent
er acidunt velit veniam, sum dolore
mod diat.

Duisis dolorper alis dolor sequis
amet la consequi blaore dolent lut
nim delis adio od exer senibh ecte
faccum vulla feum nit, si.



Fortsetzung von Seite 1

bricht jedoch den innerhalb der
Expertenkommission hergestellten
Konsens für einen Finanzmix. Bil-
dungssparen erreicht im Übrigen
hauptsächlich diejenigen, die schon
besser gestellt sind.

In der Weiterbildung gibt es in je-
dem Fall eine öffentliche Finanzver-
antwortung, die es auszugestalten
gilt. Insgesamt ist es notwendig, die
Ressourcen für die Weiterbildung zu
stärken und zu verstetigen.

Weiterbildungsberatung

Ohne Nutzenerwartungen darüber,
dass es ihnen nach der Weiterbil-
dungsanstrengung besser geht, blei-
ben Weiterbildungsanforderungen
vielen Menschen fremd. Es ist des-
halb notwendig, Lernberatungen aus-
zubauen. Dabei geht es vor allen
Dingen darum, Lerninteressen im Ab-
gleich zwischen individuell vorhande-
nen Motivationen und gesellschaft-
lich relevanten Notwendigkeiten zu
fördern. Dafür brauchen die Ler-
nenden Unterstützung.

Abschlüsse

Für die Stärkung der Weiterbil-
dungsteilnahme ist ein entschei-
dender Punkt, dass die Lernen-
den von den Verwendungs- und
Verwertungsmöglichkeiten über-
zeugt sind. Entsprechend müssen
durch Zertifikate Lernleistungen do-
kumentiert werden. Dies gilt zu-

Vorschläge für Bundesregelungen in der beruflichen Weiterbildung

Die Gewerkschaften ver.di, IG Me-
tall und GEW sehen in einem Bun-
desgesetz für die berufliche Wei-
terbildung einen wichtigen Schritt
für den Ausbau der Weiterbildung
zu einem solidarischen System
lebensbegleitenden Lernens. Die
Gewerkschaften sind der Auffassung,
dass ein Bundesgesetz ein möglicher
und gangbarer Schritt ist für eine
dringend erforderliche öffentliche
Weiterbildungspolitik, welche die
Weiterbildungslandschaft aktiv ge-
staltet, statt alles dem Markt zu
überlassen.

Zukunftsweisend kann nur ein
Gesamtkonzept, das ein Recht auf

nächst für formale Abschlüsse,
die im Weiterbildungsbereich aus-
gebaut werden müssen. Auch eine
Anerkennung von Informellem Ler-
nen, z.B. im Prozess der Arbeit,
muss dabei berücksichtigt werden.

Durch die Diskussion über den Euro-
päischen Qualifikationsrahmen (EQF)
und das Europäische Leistungs-
punktsystem (ECVET) werden Rah-
menbedingungen geschaffen, wel-
che auch die deutsche Weiterbil-
dungslandschaft erheblich verändern
werden. Die Besonderheiten des
deutschen Bildungssystems (beson-
ders die duale Berufsausbildung)
dürfen dabei allerdings nicht zerstört
werden.

Bundesregelungen für die Wei- terbildung

Wenn man über Projekte und Mo-
dellversuche hinaus eine lang-
fristig nachhaltige Entwicklung des
Weiterbildungssystems in Gang
setzen will, muss die Bundesregie-
rung eine entsprechende Struk-
turpolitik für die Weiterbildung
machen. Dazu ist es erforderlich, ein
Weiterbildungssystem zu schaffen,
in dessen Kern Bundesregelungen
für die Weiterbildung stehen. Die
rot-grüne Regierung hat diese
Chance in den sieben Jahren
ihrer Regierungszeit verpasst. Die
schwarz-rote Regierungskoalition ist
auf dem besten Wege, es ihr gleich
zu tun.

Weiterbildung sichert, Lernzeit-
ansprüche sowie ausreichende Fi-
nanzierung vorsieht und das ge-
eignet ist, mehr Verbindlichkeit,
Verlässlichkeit und Planungssicher-
heit für alle Beteiligten her-zustellen.

Die gewerkschaftliche Initiative wird
von zahlreichen Persönlichkeiten aus
Wissenschaft, Praxis, Politik und
Weiterbildungsträgern unterstützt.

Die „Vorschläge für Bundesrege-
lungen in der beruflichen Wei-
terbildung“ können Sie von der Seite
der DAA-Stiftung als PDF-Dokument
herunterladen.

Ausgelernt?

Einmal im Job bilden sich deutsche Angestellte nur selten weiter Experten warnen vor den Folgen für Beschäftigte und Wirtschaft, denn Neues geht ohne Weiterlernen an den meisten vorbei

Während Fach- und Führungskräfte regelmäßig in ihre Weiterbildung investieren und MBA-Programme boomen, haben viele Angestellte in Deutschland seit ihrer Ausbildung nie wieder die Schulbank gedrückt. „Im internationalen Vergleich geben sowohl Unternehmen als auch die Haushalte selbst weniger Geld für Weiterbildung aus“, sagt Dieter Timmermann, Rektor der Universität Bielefeld und Vorsitzender der Expertenkommission „Finanzierung lebenslangen Lernens“. Er sagt: „75 Prozent der kleinen und mittelständischen Unternehmen investieren überhaupt nicht in die Weiterbildung.“

Einweisung statt Schulung

Das heißt: Neue Trends und Arbeitsmethoden gehen an vielen Arbeitnehmern vorbei. Die einzige Weiterbildung für viele Produktionsarbeiter beschränkt sich oft auf die Einweisung in eine neue Maschine oder ein neues Verfahren. Wie aus einem Mitte Februar veröffentlichten Bericht des Bildungsministeriums hervorgeht, nahmen im Jahr 2003 rund 13 Millionen Teilnehmer eine Weiterbildung wahr, nach 14,4 Millionen im Jahr 2000. Eine Hauptursache für den Rückgang sehen Experten in der Arbeitsmarktpolitik, die stärker auf die Vermittlung statt auf die Qualifikation von Arbeitslosen ausgerichtet wurde.

Die Gewerkschaften ver.di, IG Metall und GEW haben sich zu einer Initiative zusammengeschlossen und fordern seit Jahren ein Bundesrahmengesetz zur Weiterbildung. „Dass Deutschland so wenig in die Weiterbildung investiert, ist besorgniserregend. Das Kapital des Landes sind intelligente Produkte - und für die werden intelligente Köpfe benötigt“, sagt IG-Metall-Bildungsexperte Klaus Heimann. Deutschland könne seinen Vorsprung nur durch Weiterbildung sichern. „Wissen ist heute überall verfügbar und wird immer leichter zugänglich. Arbeitnehmer müssen dieses Wissen jedoch anwenden, um wettbewerbsfähig zu bleiben“,



sagt er. Die Initiative weist in einem Anfang Mai veröffentlichten Schreiben auf die Veränderungen am Arbeitsmarkt hin: „Mit der Diskussion um die Verlängerung der Lebensarbeitszeit ist es notwendig, die Übergänge zwischen Arbeiten und Lernen neu zu organisieren.“

Nachbarländer fördern Weiterbildung

Das von der Initiative vorgeschlagene Bundesrahmengesetz soll die Weiterbildungsaktivität ankurbeln. „In Ländern wie Frankreich oder Dänemark wurde der Weiterbildungsmarkt durch ähnliche Rahmengesetze verbessert“, sagt Heimann. Inhalte und Qualität der Weiterbildung sollten seiner Ansicht nach eindeutig geregelt werden.

Auf der Suche nach einer Qualifikation haben Interessierte die Qual der Wahl. „Der Markt ist unübersichtlich und sehr heterogen“, sagt Hans Streicher von der Marktforschungsfirma Lünendonk, die seit Jahren den Weiterbildungsmarkt untersucht. Nach seinen Angaben existieren in Deutschland - neben den Bildungsangeboten der Handelskammern und ähnlicher Institutionen - 20 führende Weiterbildungsanbieter. Daneben gibt es mehrere Tausend Einzelkämpfer, die Trainings und Qualifikationen anbieten.

Damit Unternehmen mehr Geld für die Weiterbildung ausgeben, schlägt Heimann mit Blick auf Frankreich

die Einführung von Fonds vor. Sie schütten Gelder an Betriebe aus, die in die Weiterbildung investieren, während zurückhaltende Unternehmen einzahlen müssen. Aber auch die Arbeitnehmer seien gefordert.



“Chance der Weiterbildung nutzen”

Anlässlich des achten Deutschen Seniorentages am 16.05.06 äußerte sich Bundespräsident Horst Köhler zum Thema Alter und Lernen:



“Die vielleicht wichtigste Herausforderung in einer alternden Gesellschaft lautet: Mit der Zeit gehen. Deshalb sollten gerade ältere Menschen die Chancen der Weiterbildung nutzen. Denn es gibt kein besseres Mittel gegen das Gefühl, sich in der Welt nicht mehr so recht auszukennen, als eben lebenslanges Lernen. Und ist das nicht auch spannender als die Berieselung mit belanglosen Fernsehprogrammen?”

Projekt „Integration durch interkulturelle Kompetenz“ bei der DAA OWL

Im Rahmen des Bildungsnetzwerks Regionet OWL entstand durch die Zusammenarbeit der Deutschen Angestellten-Akademie Ostwestfalen-Lippe, der VHS Bielefeld, dem Verein BAJ Bielefeld, der Heimvolkshochschule St. Hedwighaus in Oerlinghausen und dem AKE-Bildungswerk in Vlotho ein neues Fortbildungskonzept zur Förderung des interkulturellen Lernens in der beruflichen Bildung. Das Gemeinschaftsprojekt mit dem Namen „Integration durch interkulturelle Kompetenz“ stellt ein gebündeltes Angebot von verschiedenen Einrichtungen dar, die mit ihrer Arbeit zur Integration von Migrant/-innen beitragen.

Eine erfolgreiche Eingliederung in den Arbeitsmarkt setzt ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache voraus. Eine erfolgreiche interkulturelle Verständigung erfordert jedoch Kompetenzen aller gesellschaftlicher Gruppen. Es handelt sich daher um ein integratives Angebot für Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, erklärt Petra Lindner, Projektmitarbeiterin der DAA. Die Teilnehmer/-innen lernen in den Workshops und Seminaren mit- und voneinander, indem zum Beispiel kulturspezifische Sichtweisen offen gelegt werden. Sprachliche Barrieren von Migrant/-innen sollen aufgelöst und konkrete Handlungsperspektiven für den Berufsalltag aufgezeigt werden.

Das aus einzelnen Modulen bestehende Konzept wurde auf der Grundlage von Bedarfserhebungen in den Ausbildungslehrgängen der beteiligten Bildungsinstitutionen entwickelt. Die Inhalte orientieren sich somit an konkreten Problemen aus der beruflichen Praxis. Die beteiligten Einrichtungen bieten Aus- und Umschulungen in Pflege- und Büroberufen an.

So wurden z. B. in Altenpflegeumschulungen der DAA OWL ein fachsprachlicher Förderunterricht für die Nichtmuttersprachler/-innen und Workshops mit den Themen



et exerili uamconu molorem veliquis dolobor

„interkulturelle Kommunikation“ und „Konfliktmanagement“ durchgeführt, während die VHS in ihren Lehrgängen den fachsprachlichen Unterricht für kaufmännische Berufe erprobte.

Auch berufsübergreifende Themen wie die Mitgestaltung des persönlichen Wohnumfelds, die Stärkung des Selbstbewusstseins und die Entwicklung von Toleranz werden in den Workshops behandelt. Diese zielen nicht vorrangig auf Wissensvermittlung ab, sondern legen durch den Einsatz von Plan- und Rollenspielen besonderen Wert auf Erfahrungslernen.

Folgende Module wurden im Projektverlauf erarbeitet und erprobt und stehen auf der Homepage (www.regionet-owl.de) zum Herunterladen für Interessierte bereit bzw. sie können per E-Mail bei der DAA OWL angefordert werden:

- **Modul 1**
Orientierungsseminar „Dein Weg – Miteinander lernen, den eigenen Weg zu finden“, erstellt vom AKE Bildungswerk, Vlotho
- **Modul 2**
Fachsprachlicher Förderunterricht für Aussiedler/-innen und Migrant/-innen in Umschulungen für Pflegeberufe, erstellt von der DAA OWL.

Fachsprachlicher Förderunterricht für Teilnehmer/-innen von Lehrgängen im Bereich „Wirtschaft und Verwaltung“, erstellt von der VHS Bielefeld

- **Modul 3**
Interkulturelle Kommunikation als Handlungskompetenz in Pflege- und kaufmännischen Berufen für Umschüler/-innen, erstellt von der Volkshochschule Bielefeld
- **Modul 4**
Interkulturelle Kompetenz in der Berufs- und Lebenswelt „Anders sein – Zusammenleben und –arbeiten gestalten“, erstellt von HVHS St. Hedwigs-Haus, Oerlinghausen
- **Modul 5**
Konfliktmanagement „Fit für den Dialog – Konfliktmanagement mit interkulturellen Gruppen“, erstellt von HVHS St. Hedwigs-Haus, Oerlinghausen
- **Modul 6**
Individuelle Förderplanung, erstellt von der Volkshochschule Bielefeld

Multiplikatoren-Module:

- „Zusammenarbeit mit Eltern und Erziehungsberechtigten“, erstellt vom Verein BAJ e. V.

und

- „Die Bedeutung der Berufsausbildung für die soziale Integration“ erstellt vom Verein BAJ e. V.

Das Projekt wird im Rahmen des Programms Lernende Regionen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert und im Juni 2006 abgeschlossen.

Mit Fragen zum Projekt können Sie sich an die Projektkoordinatorin der DAA, Dr. Martina Wennemann, Telefon 0521 52007-66, wenden.

Lernbeeinträchtigt, lernbehindert, verhaltensgestört oder was?

BNVHS: Fortbildungsangebot "Sonderpädagogische Zusatzqualifikation"

Lernbehinderte junge Menschen haben von allen Jugendlichen, die sich um einen Ausbildungsplatz bemühen, die denkbar schlechtesten Ausgangsbedingungen. Eine Integration in ein qualifiziertes Berufsleben wäre für diese Jugendlichen ohne die besonderen Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten, wie sie in der Helfer- und Werkerausbildung erfolgen, eine kaum zu überwindende Hürde.

Das Bildungswerk Niedersächsischer Volkshochschulen verfügt in der behindertenspezifischen Berufsausbildung gem. § 102 SGB II seit langem über eine besonders umfangreiche und intensive Erfahrung. So werden an verschiedenen Standorten des BNVHS in Niedersachsen z. T. seit 15 Jahren außerbetrieblich bspw. Metallbearbeiter, Bau- und Metallmaler, Holzbearbeiter, Gartenbaufachwerker und Helfer in der Hauswirtschaft ausgebildet.

Im Ausbildungsalltag wird immer wieder deutlich, dass die Ausbilderinnen und Ausbilder in diesen Reha-Bereichen besonders qualifiziert sein müssen, um mit dem nicht immer einfachen Klientel umzugehen. Die Auseinandersetzung mit Lernstörungen, Lernbehinderungen, Verhaltensauffälligkeiten oder Verhaltensstörungen gehört zum Tagesgeschäft und fordert ein ständiges Eingehen auf individuelle Befindlichkeiten und nicht planbare Situationen. Abgesehen von eindeutig medizinisch feststellbaren körperlichen oder geistigen Schäden lässt sich der Begriff "Lernbehinderung" von Lernbeeinträchtigungen oder Lernstörungen nicht eindeutig abgrenzen. Ebenso lässt sich feststellen, dass Verhaltensstörungen individuelle Lernhemmnisse bedingen oder verstärken und umgekehrt Lernstörungen das Verhalten negativ beeinflussen. Diese Auffälligkeiten sind in jedem Fall die feststellbaren Ausprägungen der vorhandenen

Probleme, mit denen die Ausbilder dann konfrontiert werden.

Diese Konstellation verdeutlicht, wie anspruchsvoll und vielfältig die Anforderungen an Ausbilderinnen und Ausbilder in der Reha-Ausbildung sind. – Gefragt sind u.a.: Geduld, Empathie, gute Beobachtungsgabe, Flexibilität, Spontanität, Belastbarkeit, Fähigkeit zu professioneller Distanz, Nutzung von Methodenvielfalt, soziale Kompetenz, Stressresistenz, Freude an der Arbeit, Kreativität, Bereitschaft zu interdisziplinärer Zusammenarbeit.



„Die Seminar-Teilnehmerinnen des jetzigen Durchgangs der SPZQ bei der Arbeit“

An dieser Stelle setzt ein Fortbildungsangebot an, das das BNVHS bereits seit 1993 erfolgreich durchführt: Die Sonderpädagogische Zusatzqualifikation (SPZQ) für Ausbilderinnen und Ausbilder der Reha-Ausbildung. Ein achter Durchgang hat in diesem Jahr begonnen. Die behandelten Inhalte kommen aus den Bereichen Medizin, Psychologie, Pädagogik, Rehabilitationskunde, Recht und Arbeitspädagogik.

Die Fortbildung wird in Wochenblöcken und an Wochenende durchgeführt und erstreckt sich auf insgesamt 18 Monate. Sie endet mit einer Zertifikatsprüfung, die sich aus einer schriftlichen Gruppenarbeit und einem Kolloquium zusammensetzt. Die bisherigen Erfahrungen haben gezeigt, dass die Teilnehmenden über die formale Qualifikation hinaus (in einigen Bundesländern wird das

Zertifikat von den zuständigen Stellen verlangt, so z.B. von der Landwirtschaftskammer in Niedersachsen) auch unmittelbaren Gewinn für ihre Arbeit ziehen: Das Seminar ist so konzipiert, dass immer wieder der Praxisbezug hergestellt wird, um den Transfer in den Ausbildungsalltag sicherzustellen.

In der inhaltlichen Zielsetzung geht es nicht nur darum, besonderen Problemen und Verhaltensauffälligkeiten zu begegnen (Defizitorientierung), sondern es geht vor allem um die Entwicklung eines ganzheitlichen pädagogischen Ansatzes, der auf die besondere Lage der lernbehinderten Jugendlichen eingeht und sie in angemessener Weise fördert (Kompetenzorientierung).

Besondere Relevanz hat die Sonderpädagogische Zusatzqualifikation durch eine Entwicklung, die sich in diesem Jahr abgezeichnet hat: Die weitgefächerten Fortbildungsangebote für das Personal der ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH), der berufsvorbereitenden Bildungsangebote (BvB) und der außerbetriebliche Ausbildung (BaE), die bis zum letzten Jahr vom Heidelberger Institut für Beruf und Arbeit (hiba) vorgehalten wurden, werden in Zukunft stark reduziert von INBAS geboten. Von der Teilnahme an diesen Seminaren sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Reha-Maßnahmen – und das ist neu - ausdrücklich ausgeschlossen. Insofern ist Sonderpädagogische Zusatzqualifikation des BNVHS z. Z. eines der wenigen verbliebenen Fortbildungsangebote für das Ausbildungspersonal in Reha-Maßnahmen.

Kontakt:

BNVHS GmbH, Herr Flossmann, Tel.: 04141 / 9310 34, Fax: 04141 / 9310 13, E-Mail: Bernd.Flossmann@t-online.de

oder:

BNVHS GmbH, Frau Worbs, Tel.: 0511 / 1216 133, Fax: 0511 / 1216 164, E-Mail: Christine.Worbs@vhsbw.de

Der Wechsel wurde vollzogen - die HFH hat einen neuen Präsidenten

Nach einem langen und fundierten Auswahlverfahren wurde am 09.03.2006 Herr Professor Dr. rer. pol. Michael Bosch vom Senat der Hamburger Fern-Hochschule zum Nachfolger von Professor Dr.-Ing. Gunter Göpfarth gewählt. Der Amtsantritt erfolgte am 01.05.2006. Im Rahmen einer Feierstunde am 18. Mai 2006 wurde – in Anwesenheit des Hamburger Senators für Wissenschaft und Forschung, Herrn Jörg Dräger, PH.D. – Professor Göpfarth (67) in den Ruhestand verabschiedet und Professor Bosch (39) offiziell in sein Amt eingeführt.



Senator Jörg Dräger verabschiedet Prof. Göpfarth in den Ruhestand

Herr Diplom-Volkswirt Rudolf Helfrich, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der DAA-Stiftung Bildung und Beruf, würdigte in seiner Laudatio die großartige Lebensleistung von Herrn Prof. Göpfarth und sprach ihm den Dank und die größte Hochachtung der drei Gesellschafter der HFH für die Aufbauarbeit in den vergangenen zehn Jahren aus: "Es ist keine Übertreibung, wenn ich sage, dass das Gelingen unseres Hochschulprojektes ganz wesentlich der Fachkompetenz und der Persönlichkeit von Prof. Göpfarth zu verdanken ist. Mit Beharrlichkeit, aber auch mit der notwendigen Kompromissbereitschaft und Konsensfähigkeit hat er die Gründungsphase der HFH gestaltet und die Hochschule zur staatlichen Anerkennung geführt."

Besonderer Anlass zur Freude ist auch, dass Herr Professor Göpfarth mit seiner jahrzehntelangen Erfahrung im Bereich der Fernstudiendidaktik der HFH weiterhin als Berater zur Verfügung stehen wird.

Auch die Aussage von Wissenschaftssenator Jörg Dräger, dass die HFH als Fern-Fachhochschule in privater Trägerschaft mit ihren mittlerweile über 6.000 Studierenden ein sehr wichtiger Teil des Hochschulstandortes Hamburg ist, wurde mit Freude zur Kenntnis genommen. Der neue Präsident der HFH,



v.l.n.r. Herr Uwe Ploch (Kanzler der HFH), Prof. Michael Bosch (neuer Präsident der HFH), Prof. Gunter Göpfarth (scheidender Präsident der HFH), Herr Rudolf Helfrich (geschf. Vorstandsmitglied der DAA-Stiftung Bildung und Beruf)

Professor Dr. Michael Bosch, wurde nach seiner Berufsausbildung zum Bankkaufmann, dem Studium der Betriebswirtschaftslehre und der Promotion zum Dr. rer. pol. an der Universität Regensburg sowie einer unternehmerischen Tätigkeit in der Immobilienwirtschaft 1999 zum Professor an die Hochschule Albstadt-Sigmaringen (Baden-Württemberg) berufen. Seit Eröffnung des Studienzentrums München der HFH im Jahr 1998 war er dort als nebenberuflicher Lehrbeauftragter für die Fächer Wirtschaftsinformatik sowie für Teile des Studienschwerpunktes Rechnungswesen/Controlling tätig. Somit wurde mit Herrn Professor Bosch ein in Wissenschaft und Management gleichermaßen ausgewiesener Fachmann als neuer Präsidenten gewonnen.

Nicht nur über 6.000 Studierende, auch über 1.000 Absolventen - ein großer Erfolg der HFH

Jeweils im Frühjahr und Herbst heißt es für die frischen Absolventinnen und Absolventen: Willkommen zur Diplomfeier in Hamburg!

Am 29. April war es wieder so weit. Die HFH lud zur 8. Diplomfeier nach Hamburg ein. Ort des Geschehens:

die stilvollen Mozartsäle mitten in der schönen Hansestadt.

Auch diesmal konnte die HFH wieder viele Gäste aus der gesamten Bundesrepublik, den Niederlanden, aus Österreich und der Schweiz begrüßen. Und wohl keiner der Teilnehmer/innen an dieser großen Festveranstaltung hatte das Gefühl, an diesem Samstag am falschen Ort gewesen zu sein. Von der Hafensrundfahrt über die eigentliche Festveranstaltung mit kurzen Reden, der Ehrung der Diplomandinnen und Diplomanden sowie Big-Band-Sound vom Feinsten von der Big-Band JAZZPIRIN, war es eine gelungene Veranstaltung: für die Hochschulmitarbeiter/innen ebenso wie für die Studierenden und ihre Angehörigen.

Endlich einmal zu sehen, wer die Klausuren gestellt – oder geschrieben – hat, wer hinter der (meist) freundlichen Telefonstimme steckt, das war schon interessant. Erfahrungen wurden ausgetauscht, aber auch Visitenkarten. Kontaktpflege auch nach dem Studium ist etwas, das der HFH wichtig ist.

Der Hauptredner des Tages – der scheidende Präsident Prof. Dr.-Ing. Gunter Göpfarth – freute sich sehr, dass er noch in seiner Amtszeit dem 1000. Absolventen der HFH, Diplomkaufmann (FH) Alexander Seid aus Böblingen, persönlich zum Diplom gratulieren und ein kleines Geschenk überreichen konnte.

Und es gibt noch mehr Positives zu berichten:

Die von der HFH angebotenen Studiengänge sind von der namhaften Akkreditierungsagentur ACQUIN akkreditiert worden. Diesen Beschluss erhielt die HFH im April und freut sich, dieses Ergebnis bekannt geben zu können, denn ACQUIN setzt höchste Standards in ihren Anforderungen zur Akkreditierung.



„Bildungsmarathon!“

Rüdiger Klier, Geschäftsführer des DAA-Technikums, feiert 30-jähriges Dienstjubiläum

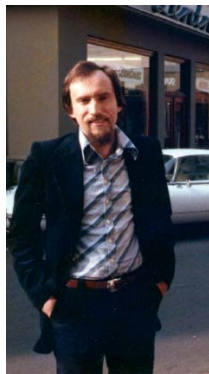
Ein Blick in den Terminkalender von Rüdiger Klier (57) macht eines sehr deutlich: Als Geschäftsführer einer Bildungseinrichtung wie dem DAA-Technikum braucht man mindestens einen genauso langen Atem wie für



30 Jahre DAA-Technikum: Rüdiger Klier anno 2006 ...

einen Marathonlauf. Denn Rüdiger Klier ist nicht nur verantwortlich für die Mitarbeiter an den vier Hauptstandorten (Essen, Würzburg, Jena und Osnabrück), sondern auch Ansprechpartner für die knapp 600 Dozenten an den bundesweit rund 60 Studienorten mit ca. 8000 Studienteilnehmern. Dieser „Bildungsmarathon“ führt Rüdiger Klier mittlerweile seit 30 Jahren ständig quer durch die Republik.

„Gestartet“ ist er dabei zunächst als stellvertretender Geschäftsführer, bevor er dann 1999 selbst die Leitung des DAA-Technikums übernahm.



... und anno 1976.

Fränkischer Freigeist

Der erste Arbeitstag von Rüdiger Klier in der Zentrale des DAA-Technikums in Essen war der 21. April 1976.

Geboren im fränkischen Würzburg, hatte er bis dato in der Mainmetropole eine Ausbildung als Verlagskaufmann gemacht und anschließend noch an der FH Würzburg-Schweinfurt seinen Abschluss als Diplom-Betriebswirt.

Der Wechsel von Würzburg nach Essen war für Rüdiger Klier anfangs sicherlich nicht einfach, denn neben der fremden Mundart musste er sich auch noch an eine ganz andere

Mentalität gewöhnen. Doch nicht umsonst lautet die ursprüngliche Bedeutung von Franke soviel wie „die Freien“ bzw. „die Kühnen“, sodass sich Rüdiger Klier damals „kühn“ in das „Abenteuer DAA-Technikum“ stürzte.

„Freizeit“ ein Fremdwort

„Abenteuer“ bedeutete für ihn nichts anderes als Arbeit, Arbeit und nochmals Arbeit, denn damals galt es beim DAA-Technikum durch die Einführung der ersten EDV-Technologien ganz neue Strukturen und Organisationsformen zu schaffen. Da der Bereich „Organisation“ zu den Hauptaufgaben von Rüdiger Klier gehörte, gab es für ihn mehr als genug zu tun. Kein Wunder also, dass für ihn „Freizeit“ damals (und das ist teilweise auch heute noch so) eher ein Fremdwort war.

Wenn Rüdiger Klier übrigens zwischendurch wirklich einmal Zeit hat und sich entspannen möchte, schaut er sich gerne Filme von Jacques Tati an, über die er herzlich lachen kann. Dieser französische Drehbuchautor, Schauspieler und Regisseur war – auch wenn er inhaltlich oft die gute alte Zeit beschwor – seiner Zeit weit voraus und beeindruckte durch den einfallreichen Einsatz moderner filmtechnischer Mittel.

Von Tati stammt folgender Ausspruch: „Wer sich zu groß fühlt, um kleine Aufgaben zu erfüllen, ist zu klein, um mit Großen betraut zu werden.“

„Seelenverwandtschaft“

Dass Rüdiger Klier ausgerechnet die Werke von Tati so gefallen, scheint u.a. auch darin begründet zu sein, dass es hier wohl eine gewisse „Seelenverwandtschaft“ gibt. Denn ebenso wie für Jacques Tati gilt für Rüdiger Klier, dass er den Einsatz moderner technischer Hilfsmittel immer forciert hat, besonders wenn sich dadurch die Arbeitsabläufe für die Mitarbeiter vereinfachen bzw. er-



In seiner Funktion als Präsidiumsmitglied des Forums DistanzE-Learning, ist Rüdiger Klier stets bei der Auszeichnung der „Fernschüler des Jahres“ durch das Bundesbildungsministerium dabei. Das Foto zeigt ihn zusammen mit Staatssekretär Uwe Thomas (li.) und einem Preisträger des DAA-Technikums, Heinz Schelwat.

leichtern ließen. Außerdem kennt er wohl (fast) jeden Handgriff im Unternehmen, weil er ihn irgendwann auch einmal selbst gemacht hat, wenn's nötig war.

Für künftige Herausforderungen gewappnet

Somit war die Übernahme der Geschäftsleitung des DAA-Technikums durch Rüdiger Klier 1999 auch nur konsequent. Doch wer nun glaubt, dass er damals ein „blühendes Unternehmen“ übernommen hätte, der irrt. Das DAA-Technikum war zu jener Zeit (wie andere Bildungseinrichtungen auch) alles andere als auf „Rosen gebettet“, sodass die anstehenden Probleme schnellstens und stringent angegangen werden mussten. Unter der Federführung von Rüdiger Klier gelang es jedoch in den letzten Jahren, dass sich das DAA-Technikum heute wieder als ein stabiles Unternehmen präsentieren kann, das auch für künftige Herausforderungen gewappnet ist.

Von daher könnte sich Rüdiger Klier eigentlich „gelassen zurücklehnen“. Eigentlich! – Doch wer ihn kennt, der weiß, dass das nicht „sein Ding“ ist. Gelassenheit schon (auch wenn es vielleicht nicht immer gelingt), aber gemütlich zurücklehnen wohl kaum. Daher wird der erfolgreiche „Bildungsmarathon“ von Rüdiger Klier noch einige „Jährchen“ weiter gehen.



Großes Content-Angebot auf www.bplusr.de

Zahlreiche Zweigstellen der DAA setzen die Lernplattform „b+r Learning-Center“ ein. Die Zahl der registrierten und aktiven Teilnehmer steigt stetig. Derzeit loggen sich bundesweit täglich durchschnittlich 2.500 LernerInnen ein.

Die LernerInnen greifen hauptsächlich auf die MWS-Inhalte der DAA sowie die IT-Inhalte von b+r zu. Diese Lerninhalte können von den DAA-Zweigstellen kostenlos genutzt werden. Darüber hinaus bietet b+r eine Vielzahl von kostenpflichtigen Lerninhalten an, die zusätzlich gebucht werden können. Von diesem Angebot machen immer mehr DAA-Zweigstellen Gebrauch.

Die kostenpflichtigen Inhalte können auch für Einzelteilnehmer gebucht werden. Für SGBII/III-Teilnehmer gelten attraktive Sonderkonditionen. Es stehen Lerninhalte zu folgenden Themengebieten zur Verfügung:

- Fremdsprachen
- IT-Grundlagen
 - Office Anwendungen
 - Client-Betriebssysteme
- Kaufmännische / Betriebswirtschaftliche Kenntnisse
- SAP R3 (Rel 4.6)
- Server-Betriebssysteme sowie
- zu Softskill-Themen (soziale, kommunikative und methodische Kompetenz)

Einen Überblick über die verfügbaren Inhalte finden Sie auf der Homepage des b+r Verlages



<http://www.bplusr.de> unter E-Learning->Lerninhalte.

DAA-Zweigstellen, die die DAA-MWS-Plattform benutzen, wenden sich zwecks Freischaltung bitte an die Administratoren in Halle. DAA-Zweigstellen, die eine eigene Plattform benutzen, können die Inhalte durch b+r freischalten lassen.

Weitere Informationen:

b+r verlag, Frankenstr. 27, 20097 Hamburg, Tel. 040-35 51 91-15, info@bplusr.de

Neue Berufe bahnen sich ihren Weg

Für die DAA Dessau startete am 1.05.2006 das BIBB-Projekt „Jobstarter“ mit Unterstützung des BMBF.

Unter den 50 bestätigten Projektanträgen (von über 200 eingereichten) wurde das Netzwerk „pro Ausbildung Communication Center“ ausgewählt. Die Einführung der neuen zwei- bzw. dreijährigen Ausbildung zur „Servicefachkraft oder Kauffrau/-mann für Dialogmarketing“ erfordert von allen Partnern der Berufsausbildung eine enge Kooperation. Die drei regionalen Netzwerke von Unternehmen, IHK, Berufsschulen und den Wirtschaftsförderungen steuern in Dessau, Halle und Magdeburg die Aktivitäten bei der Entwicklung der Ausbildungsplätze. Eine Moderation sorgt für geringe Reibungsverluste bei der Prüfung der Ausbildungsfähigkeit, der Bewerberauswahl und der Koordination von überbetrieblichen Ausbildungsinhalten.

Die Verbesserung der regionalen Außenwirkung der Branche und die Gewinnung von Jugendlichen für Call-Center stand im Mittelpunkt

der ersten Arbeitstreffen. Bereits zum jetzigen Zeitpunkt stehen in Sachsen-Anhalt ca. 50 Ausbildungsplätze in den unterschiedlichen Unternehmen bereit. Das Bestreben der Netzwerkpartner ist es, durch vielfältige Aktivitäten auf die anspruchsvolle berufliche Tätigkeit in Service-Centern, Telefonzentralen oder Kundendienstbereichen aufmerksam zu machen.

Dazu wird es Informationstage, Schnupperpraktika, gemeinsame Werbung in Printmedien und regelmäßige „Elternsprechstunden“ geben. Durch diese regelmäßigen Aktionen sollen im nächsten Jahr weitere 80 Ausbildungsplätze in einem Wachstumsmarkt entstehen. Die Branche besetzt in Sachsen-Anhalt ca. 8.000 Arbeitsplätze - Tendenz steigend. Der Bedarf an Fachkräften zwingt die regionale Wirtschaftsförderung und die Institutionen der Arbeitsverwaltung sowie die Unternehmen selbst zu neuen Anstrengungen bei der Bewerberauswahl. Ziel des Jobstarter-Projektes ist es, den neuen Berufen zu einem attraktiven Bild besonders bei Jugendlichen und einer breiten Akzeptanz bei Eltern,

Pädagogen und Bildungspartnern zu verhelfen.



Impressum Ausgabe 43 (Juni 06)

Herausgeber:

DAA-Stiftung Bildung und Beruf
Alter Teichweg 19, 22081 Hamburg
Internet: www.daa-stiftung.de

Verantwortlich:

Rudolf Helfrich,
Geschäftsführender Vorstand

Redaktion:

Peter Rother
Tel. 040.35094-212,
Fax 040-35094-198
e-mail: peter.rother@daa-stiftung.de

Satz

Andreas Heddergott, DAA GmbH

Druck

Pusch Druck, Buxtehude