

Deutscher Weiterbildungstag 2007

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Sie kennen die Situation im Bereich Weiterbildung aus eigener Erfahrung. »Deutschland – Land der Ideen« oder »Bildung ist der Schlüssel zu Wohlstand im 21. Jahrhundert« heißt es so schön in politischen Sonntagsreden. Doch die Realität sieht vielfach noch anders aus. Unser Bildungs- und Weiterbildungssystem rutscht immer weiter ins Mittelmaß ab. Über Bildung wird viel geredet – aber es wird nicht ausreichend gehandelt.

Deshalb wollen wir jetzt etwas tun! Wir, das sind der Bundesverband der Träger beruflicher Bildung, der mehr als 35 Organisationen der beruflichen

Bildung vereint, und der Deutsche Volkshochschul-Verband, der die Interessen der 16 Volkshochschul-Landesverbände und der 1000 Volkshochschulen auf Bundesebene vertritt. Am 15. Juni 2007 veranstalten wir erstmalig den Deutschen Weiterbildungstag, und unser Ziel ist es, bundesweit auf die Bedeutung von (Weiter-)Bildung aufmerksam zu machen. In vielen Orten der Republik gehen wir aktiv in die Öffentlichkeit, um zu erreichen, dass Bildung und Weiterbildung wieder den Stellenwert in Politik und Gesellschaft erhalten, den sie verdienen.

Ein erster erfolgreicher Schritt zu diesem Ziel: Bundespräsident Horst Köhler hat die Schirmherrschaft für den 1. Deutschen Weiterbildungstag übernommen!

Unsere gemeinsamen Forderungen werden wir in einer »Berliner Erklärung zur Weiterbildung« am 15.6.2007 veröffentlichen.

Doch der Deutsche Weiterbildungstag ist mehr als eine Erklärung und kein von oben verordnetes zentrales Event, sondern kann nur dann erfolgreich sein, wenn sich möglichst viele Menschen daran beteiligen. Machen Sie mit uns den 15. Juni 2007 zu einem großen Tag für die Weiterbildung in Deutschland!

Weitere Informationen erhalten Sie auf der Seite www.deutscher-weiterbildungstag.de. Oder nehmen Sie Kontakt zum Kampagnenbüro auf:
Tel: 0221-320 77 36,
Mail: service@deutscher-weiterbildungstag.de

In dieser Ausgabe:

- Deutscher Weiterbildungstag
- Interview mit Peter Schliebeck zum Deutschen Weiterbildungstag
- Deutschland braucht ein Weiterbildungsgesetz - Kommentar von Rudolf Helfrich
- Integration - was darf Sie kosten?
- Branchentarifvertrag
- Neues EU-Projekt Gesundheitscoaching in der Erwachsenenbildung
- Leonardo-Projekt "PAWS"
- BA für bundeseinheitliche Regelungen bei der Weiterbildung
- Zukunftsberuf beim DAA-Technikum
- Neuer Studiengang bei der HFH
- Gute Aus- und Weiterbildung sichert Beschäftigung Älterer



Rudolf Helfrich

Rudolf Helfrich
Vorsitzender
Bundesverband der Träger
beruflicher Bildung
(Bildungsverband) e.V.

Ulrich Aengenvoort

Ulrich Aengenvoort
Verbandsdirektor
Deutscher Volkshochschul-Verband e.V.

weiter mit Bildung

Deutscher
Weiterbildungstag 2007

15. Juni 2007 www.deutscher-weiterbildungstag.de

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Europäische Kommission hat das Jahr 2007 zum "Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle" erklärt, doch für Deutschland scheint es eher das Jahr der Weiterbildung zu werden.

Den Anfang machte bereits im Januar Bundesbildungsministerin Schavan, als sie ankündigte, eine Initiative zur Mobilisierung und Finanzierung von Weiterbildung starten zu wollen. Anlässlich der Vorstellung von zwei Expertengutachten für ein Modell zum Weiterbildungssparen erklärte sie am 10.01.2007 in Berlin: „Wir wollen einen Mentalitätswechsel und werden mit unserer Initiative den nötigen Anreiz zur Mobilisierung der Bürgerinnen und Bürger schaffen. Mit dem Bildungssparen wollen wir die Beschäftigungsfähigkeit für ein ganzes Erwerbsleben erhalten und ausbauen. Ziel ist es, die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung deutlich zu erhöhen.“ Ebenfalls im Januar folgte eine Expertenanhörung des Bundestagsausschusses für Bildung und Forschung zum Thema „Lebenslanges Lernen - Bedarf und Finanzierung“ (s. dazu auch meinen Kommentar auf S. 3).

„Bildung verbindet“ ist das Leitmotiv während der deutschen EU-Ratspräsidentschaft im Bildungsbereich. Dazu schreibt das BMBF: Heute gilt um so mehr: „Bildung ist der Schlüssel für individuelle Lebenschancen - die Chance auf wirtschaftliche, soziale und kulturelle Teilhabe des Einzelnen. Die Summe der individuellen Lebenschancen der Bürgerinnen und Bürger in Europa entscheidet über die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschaft.

Die Aktivitäten dieses Halbjahres gipfeln dann für uns Bildungsträger im „Deutschen Weiterbildungstag 2007“, der am 15. Juni in ganz Deutschland mit verschiedenen Aktionen und Aktivitäten begangen wird. Ich möchte Sie alle ermuntern und auffordern, sich nach Ihren Möglichkeiten an diesem Tag aktiv für die Weiterbildung einzusetzen. Ich danke Ihnen bereits jetzt für Ihr Engagement!

Ihr Rudolf Helfrich

„Gemeinsam bewirken wir mehr“ Interview mit Peter Schliebeck zum Deutschen Weiterbildungstag

Unter dem Motto: „Weiter mit Bildung“ werden sich am 15.6.2007 viele Bildungsträger an bundesweiten Aktionen zum Deutschen Weiterbildungstag 2007 beteiligen. Wie das im Einzelnen aussieht, wird derzeit sowohl zentral als auch auf regionaler Ebene geplant. Mit der zentralen, bundesweiten Planung beschäftigt sich intensiv eine Arbeitsgruppe des Bildungsverbandes, die seit Beginn dieses Jahres durch die Kölner Agentur Nullzwei fachkundig unterstützt wird. Die regionalen Schwerpunktzentren haben im Januar, anschließend an die interne Eröffnungsveranstaltung des Bildungsverbandes in Bonn, Ihre Arbeit aufgenommen. An den Planungen ist auch die DAA maßgeblich beteiligt. AKTUELL sprach mit Kollegen Peter Schliebeck, Mitglied der DAA-Geschäftsführung, über die Möglichkeiten und Pläne der DAA, sich konkret an der Umsetzung zu beteiligen.



AKTUELL: Kollege Schliebeck, sehen Sie persönlich Chancen, durch den Deutschen Weiterbildungstag die Weiterbildung in Deutschland besser zu positionieren?

PS: Ich hoffe doch sehr, dass dies so sein wird. In Fachkreisen hat die berufliche Weiterbildung in den letzten Monaten ihr seit 2002 systematisch durch Politik und Publizistik ruiniertes Image wieder deutlich verbessern können. Jetzt kommt es darauf an, dies auch einer breiteren Öffentlichkeit zu vermitteln. Deshalb ist es gut, dass der Deutsche Weiterbildungstag eine positive, zukunftsgerichtete Zielrichtung hat

AKTUELL: Wie wird sich die DAA an den Aktionen beteiligen? Können Sie schon sagen, was geplant ist?

PS: Die DAA-Geschäftsführung hat die Zweigstellen ausdrücklich dazu aufgefordert, sich aktiv an regionalen Aktionen zu beteiligen. Ich weiß, dass dies auch vielfach geschehen ist. Was genau geplant ist, werden wir nach dem 12. April 2007 wissen, denn der DAA-Geschäftsführer, Kollege Brezinski, wird sich persönlich auf einem Treffen der Koordinatoren ein Bild über den Stand der Aktivitäten machen.

AKTUELL: Stellt die Tatsache, dass die DAA mit vielen Trägern kooperiert, die unter normalen Umständen Wettbewerber der DAA sind, ein Problem dar?

PS: Nein. Im Ziel des Deutschen Weiterbildungstags sind wir uns einig und bei der Frage der Imageaufwertung der Weiterbildung sitzen wir alle in einem Boot, gemeinsam bewirken wir mehr.

AKTUELL: Wo werden Sie selbst am 15. Juni sein - beteiligen Sie sich auch persönlich an Aktionen?

PS: Das werde ich nach dem 12. April entscheiden, wenn ich weiß „wo was läuft“.

AKTUELL: Welche Empfehlungen würden Sie den Veranstaltern, vor allem auch im Hinblick auf zukünftige Aktionen, mit auf den Weg geben?

PS: Darauf zu achten, viele lokale Entscheidungsträger einzubeziehen und die Menschen zu überzeugen. Wenn der DWT nur ein Medienevent mit Gags und Happenings wird, wäre es schade.

AKTUELL: Vielen Dank für das Gespräch und viel Erfolg bei Ihren Aktionen im Juni!

Das Gespräch führte Peter Rother.

Deutschland braucht ein Weiterbildungsgesetz

Ein Kommentar von Rudolf Helfrich

Am 29.01.07 führte der Bundestagsausschuss für Bildung, Forschung und Technologiefolgenabschätzung in Berlin eine Anhörung zum Thema "Finanzierung Lebenslangen Lernens" durch. Bereits vor rund drei Jahren hatte die von der damaligen Bundesregierung eingesetzte Expertenkommission „Finanzierung lebenslangen Lernens - der Weg in die Zukunft“ ihren Schlussbericht vorgelegt. Die Ergebnisse waren in Fachkreisen ausgiebig diskutiert worden - nur die parlamentarische Debatte war bislang ausgeblieben, von der politischen Umsetzung der Kommissionsempfehlungen ganz zu schweigen. Diesen Prozess sollte die Anhörung jetzt anstoßen, zu der Sachverständige aus Wissenschaft und Wirtschaft, von Verbänden und Gewerkschaften zu einer Beratung über Fragen der Weiterbildungsförderung und -finanzierung eingeladen waren.

Nur wenige Tage vor dieser Anhörung hatte Bundesbildungsministerin Dr. Annette Schavan eine Initiative zur Mobilisierung und Finanzierung von Weiterbildung gestartet, indem sie - ohne auf das ältere Gutachten einzugehen - die Ergebnisse von zwei Expertengutachten für ein Modell zum Weiterbildungssparen vorstellte. Von einer Umsetzung der Koalitionsvereinbarung, in der es heißt: "Wir wollen mittelfristig die Weiterbildung zur 4. Säule des Bildungssystems machen und mit bundeseinheitlichen Rahmenbedingungen eine Weiterbildung mit System etablieren" kann derzeit nicht die Rede sein. Rudolf Helfrich, der als Sachverständiger bei der Anhörung am 29.01.07 Rede und Antwort stand, kommentiert den aktuellen Stand der bildungspolitischen Diskussion:

„Dass das Weiterbildungsangebot in Deutschland dem europäischen Vergleich nicht standhält und insbesondere die Geringqualifizierten nicht in ausreichendem Maße erreicht, ist spätestens seit Ver-

öffentlichung der OECD-Studien nicht nur den Fachleuten bekannt.

Erschwerend kommt hinzu, dass die Anzahl der Menschen, die sich mit einer öffentlichen Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) beruflich weiterbilden können, durch die neue Geschäftspolitik der BA drastisch gesunken ist: seit 2002 auf etwa ein Drittel.



Rudolf Helfrich ist Geschäftsführender Vorstand der DAA-Stiftung Bildung und Beruf sowie Vorsitzender des Bundesverbandes der Träger beruflicher Bildung (Bildungsverband) e.V.

Angesichts der weiterhin hohen Zahl von ca. 4 Mio. von Arbeitslosigkeit betroffenen Menschen sollte wieder stärker als in den letzten Jahren auf das für die Arbeitsmarktintegration bewährte Instrument der beruflichen Weiterbildung zurückgegriffen werden. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit vom Januar 2007 befanden sich 51,1% der Teilnehmer von Qualifizierungsmaßnahmen (SGB III-Bereich), die zwischen Mai 2005 und April 2006 stattfanden, sechs Monate nach Maßnahmeende in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und 72,6 % bezogen kein Arbeitslosengeld mehr. Das sind doch beachtliche Werte.

Allerdings reicht die Förderung von Bildungsmaßnahmen durch die Bundesagentur, die gegenwärtig rund 200.000 Arbeitslosen weniger zuteil wird als noch vor vier Jahren, bei weitem nicht aus, um die Qualifizierungsdefizite etwa von Personen ohne Hauptschulabschluss und/oder eine Berufsausbildung zu

kompensieren, ganz zu schweigen von schätzungsweise 4 Mio. Menschen, die in Deutschland als funktionale Analphabeten gelten. Hier müssen Bund und Länder neue Wege beschreiten.

Der Zeitpunkt für die Vorlage eines Erwachsenenbildungsgesetzes, mit dem die Zuständigkeiten sowie die Finanzierung von Bildungsmaßnahmen geregelt werden, ist längst überfällig. Gerade junge Menschen, die nicht sogleich im ersten Anlauf den Schul- oder Ausbildungsabschluss erreicht haben, verdienen eine "zweite Chance". Dies ist ebenso ein Gebot sozialstaatlicher Verantwortung wie ökonomischer Vernunft, denn ohne die Heranführung unzureichend qualifizierter Personen an die von der Wirtschaft nachgefragten Berufsabschlüsse wird sich die bereits wahrnehmbare Lücke bei fachlich qualifizierten Arbeitskräften immer weiter öffnen.

Um breiten Bevölkerungsschichten den Zugang zur Weiterbildung unter finanziellen Aspekten zu erleichtern, kann das von der Bundesregierung vorgeschlagene "Bildungssparen" ein nützlicher Baustein sein, der umso bessere Wirkung erzielt, wenn er eingebettet wird in eine bildungspolitische Gesamtarchitektur. Allerdings ist zu erwarten, dass insbesondere sozial Benachteiligte über dieses Instrument nicht in ausreichendem Maße erreicht werden; deshalb müssen für diese Gruppen auch andere Förderinstrumente entwickelt werden.

Grundsätzlich muss anerkannt werden, dass Bildung verlässliche Strukturen benötigt. Erforderlich ist daher zunächst die Vorlage des Entwurfes eines Erwachsenenbildungsgesetzes, und letztlich, dem Willen der Koalitionspartner entsprechend, der Ausbau der Weiterbildung zur vierten Säule unseres Bildungssystems."



Integration - was darf sie kosten?

Bildungsträger diskutierten die Einschätzung ihrer Arbeit durch eine Studie des Bundesinnenministeriums

Das Zuwanderungsgesetz gilt seit Beginn des Jahres 2005. Zu einem seiner Kernbestimmungen, den so genannten Integrationskursen, liegt nun eine Expertise vor, die von den Betroffenen allerdings mit gemischten Gefühlen aufgenommen wird.



Dr. Hauschild (Mitte links) vom Bundesinnenministerium erläutert die Ergebnisse der Evaluation.

Die Betroffenen - das sind die Anbieter der Integrationskurse, also die Bildungseinrichtungen, von denen bundesweit 1700 eine Zulassung zur Durchführung der Kurse besitzen. Vertreter/innen von Bildungsträgern waren am 2. Februar 2007 einer Einladung der Initiative Pro Integration nach Berlin gefolgt, um sich mit der Bewertung ihrer Arbeit auseinanderzusetzen. Auf der Fachtagung, an der rund 140 Fachleute aus Politik, Wissenschaft und Praxis teilnahmen, stellten unter anderem Dr. Christoph Hauschild vom Bundesinnenministerium und Erwin Schindler vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge die Ergebnisse der jüngst vorgelegten Evaluation der Integrationskurse vor.

Die vom Bundesinnenministerium (BMI) mit der Evaluierung beauftragte Firma Rambøll hatte ein Jahr lang die Kurse von 80 Bildungsträgern untersucht und Mitte Januar ein 270-Seiten-Gutachten vorgelegt. Es soll die Grundlage bilden für einen Erfahrungsbericht der Bundesregierung an den Bundestag, der Mitte des Jahres vorzulegen ist. Allgemein wird den Bildungsträgern in der Untersuchung ein gutes Zeugnis ausgestellt. Einige Schlussfolgerungen allerdings riefen Widerspruch bis hin zu leidenschaftlichem

Protest hervor, vor allem, wenn es um Fragen des Wettbewerbs der Bildungsträger untereinander sowie der Effizienz ging.

Viele der Bildungsträger - wie auch die Initiative Pro Integration - waren in den vergangenen Monaten des öfteren mit Verbesserungsvorschlägen an die Verantwortlichen herangetreten, waren jedoch stets bis zum Erscheinen der Evaluierungsstudie vertröstet worden. So steht die vorgegebene Kursdauer von 600 Unterrichtsstunden für Normallerner im Widerspruch zu den Erfahrungen der Fachleute, die seit Jahren Migranten sprachlich integrierten. Der CDU-Bundestagsabgeordnete Reinhard Grindel bekräftigte die Forderung nach 900 Unterrichtsstunden und besserer Förderung für Jugendliche und Frauen. Er sprach sich zudem für die Festlegung qualitativer Mindeststandards bei den Bildungsträgern aus, um fragwürdige Dumping-Angebote zu verhindern - was natürlich mehr Geld kostet, wofür er sich einzusetzen versprach.



“Die Investition in Integration ist notwendig. Wer hier am falschen Ende spart, schafft riesige Kosten in der Zukunft“, so das Fazit von Dr. Beate Blüggel vom Deutschen Volkshochschul-Verband. “Die engagierte Arbeit der Sprachkurs-träger braucht auch entsprechende Bedingungen zum Erfolg.”

Das fand allgemeine Zustimmung, einzig BMI-Ministerialrat Dr. Hauschild zeigte sich von den vorgebrachten Sachargumenten demonstrativ unbeeindruckt. Einen

Teilnehmer veranlasste das zu dem erregten Ausruf: “Wir produzieren hier keine Waschmaschinen, sondern arbeiten mit Menschen!”



Ein interessiertes Fachpublikum füllte die Aula der VHS Berlin-Mitte.

Auch Reinhard Grindel hatte zuvor eingeräumt, dass sich Integrationsarbeit schwerlich nach marktwirtschaftlichen Kriterien beurteilen lasse. Welchem Grundtenor der Erfahrungsbericht des BMI an den Bundestag folgen wird, bleibt somit für die Betroffenen eine offene Frage.

Pro Integration ist eine Initiative von mehr als 800 Verbänden, Organisationen, Institutionen, Körperschaften und Schulen, die sich das gemeinsame Ziel gesetzt haben, den Integrationsprozess der Zuwanderer nach Deutschland aktiv zu begleiten. Sie wird unter anderem vom Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (BBB), dem Deutschen Volkshochschulverband (DVV) und dem Bundesverband Deutscher Privatschulen (VDP) unterstützt. Die DAA-Stiftung Bildung und Beruf ist durch den Kollegen Peter Rother im Sprecherkreis der Initiative vertreten. (s. www.prointegration.net)

Impressum Ausgabe 45 (März 2007)

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: A. Heddergott, DAA GmbH/ZDL
Druck: GOB Service, Hamburg

Erste Hürde geschafft:

ver.di, GEW und die Zweckgemeinschaft im BBB vereinbaren Branchentarifvertrag

Die erste Hürde zu allgemeinverbindlichen Mindestarbeitsbedingungen im Weiterbildungsbereich ist geschafft. Die Tarifvertragsparteien – ver.di, GEW und die Zweckgemeinschaft im Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (BBB) – haben sich auf drei Eckpunkte tariflicher Arbeitsbedingungen verständigt. Der Tarifvertrag regelt die Arbeitszeit, den Urlaubsanspruch und die Einstiegsgehälter für zwei Beschäftigtengruppen (Verwaltungsbereich und Pädagogische Mitarbeiter/innen). Bei der Arbeitszeit haben sich die Tarifvertragsparteien auf 39 Wochenstunden verständigt. Der Urlaubsanspruch wurde mit 30 Arbeitstagen festgeschrieben.

Eine verbindliche Perspektive für die Angleichung der Ostgehälter

an die Westvergütungen wurde noch nicht verabredet. Diese offene Frage muss in Verhandlungen über einen Entgelt-Tarifvertrag geregelt werden. Dagegen wurden aber bereits umfassende Regelungen zum Bestandsschutz bestehender Arbeitsbedingungen getroffen. Schwierige Verhandlungen gab es zu den Übergangsregelungen für Beschäftigte in Maßnahmen, die mit niedrigeren Gehältern kalkuliert waren und die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Tarifvertrages noch laufen. Hier hat die Gewerkschaftsseite zugestanden, dass die niedrigeren Gehälter übergangsweise weitergezahlt werden können.

Der Tarifvertrag soll erst in Kraft treten, sobald er allgemeinverbindlich gilt. Hierzu wollen sich die Tarifvertragsparteien um eine Allge-

meinverbindlichkeitserklärung über ein vereinfachtes Verordnungsverfahren bemühen. Danach ist eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung durch Ministererlass des BMAS möglich. Die Tarifvertragsparteien erklärten dazu: „Wir werden nun an die von den Politikern gemachten Zusagen erinnern.“

Im Weiteren wird es nun darum gehen, durch Bemühungen der Tarifvertragsparteien die Anzahl der Unternehmen zu erhöhen, die den Tarifvertrag unterstützen. „Mit diesem Vertragsabschluss haben wir nach langjährigen Bemühungen um einen Branchentarifvertrag für die berufliche Weiterbildung endlich einen ersten Durchbruch erzielt“, erklärte Rudolf Helfrich, geschäftsführender Vorstand der DAA-Stiftung.

Neues EU-Projekt „Gesundheitscoaching in der Erwachsenenbildung“ im Oktober angelaufen

In der Erwachsenenbildung wird vorrangig auf die Lehrinhalte und die inhaltliche Lehrkompetenz der Trainer geachtet. Qualität wird über Methodenvielfalt, kompetente Trainer, inhaltliche Vielfalt und den Erfolg der Lerner definiert. Ganz anders sieht es, abgesehen von den jeweiligen Sicherheitsbestimmungen, mit gesundheitsfördernden- und erhaltenden Aspekten aus. Dies betrifft sowohl die Ausgestaltung der Räumlichkeiten, die Einhaltung und sinnvolle Gestaltung von Pausen, gesunde, ausgewogene Ernährungsangebote, als auch psychische Aspekte wie Beziehungen zu Trainern oder „Mitschülern“. All diese Aspekte haben einen erheblichen Einfluss auf die Gesundheit der Lerner und damit letztlich auf die Motivation, Leistungsfähigkeit und den Lernerfolg. Doch gerade hier werden die Lerner sich selbst überlassen.

Von daher ist es Ziel des Projektes, ein Kurskonzept zu entwickeln und zu erproben, das es Trainern, Managern

und Fachkräften ermöglicht, entsprechende Veränderungen in der Einrichtung einzuleiten, um u.a. die Konzentrations- und Aufnahme-fähigkeit der Teilnehmer zu verbessern, die Leistungsfähigkeit und



Die Partner während des zweiten Partnermeetings in Iisalmi, Finnland

die Lust am Lernen zu stärken, die Krankheitsrate zu verringern, und die Chance auf eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Innerhalb der zweijährigen Laufzeit des Projektes werden Materialien wie Kursrahmen, Gesundheitscheck, Curriculum (Ausbildung zum Gesundheitscoach) sowie Lehrmaterialien erstellt. In der sich an-

schließenden Testphase wird das Kurskonzept angewandt, evaluiert und anschließend unter Grundtvig 3 angeboten.

Trainer oder anderes Personal, welches interessiert ist an dieser Weiterbildung, hat dann die Möglichkeit, in Mailand, Florenz oder Berlin eine 1-wöchige Fortbildung über Grundtvig 3 Mittel mitfinanziert zu bekommen.

Bei dem Projekt handelt es sich um ein Grundtvig 1.1 Projekt, welches aus EU-Mitteln finanziert wird. Das Projekt wird von der DAA Frankfurt (Oder) koordiniert und setzt sich aus 7 Partnern aus 6 Ländern zusammen.

Weitere Informationen zu dem Projektstand und der Teilnahme an der Fortbildung erhalten Sie über die Website des Projektes www.healthtutor.eu und bei:

Anette Deharde-Rau, Projektkoordination
Tel.: 0335 55641-25
E-Mail: Anette.Deharde-Rau@daa-bw.de

Erfolgreiche Durchführung und Abschluss des Leonardo Projektes „PAWS“

Über zwei Jahre sind vergangen, seitdem die DAA Frankfurt (Oder) als Projektkoordinator das erste Mal über das Projekt „PAWS“ in der DAA-Aktuell berichtet hat. Bei „PAWS“ handelt es sich um ein Leonardo-Projekt, welches aus Mitteln der Europäischen Union gefördert wird. Das Kürzel „PAWS“ steht für den Titel „Pädagogische Arbeit im Wald – ein Seminarkonzept für Förster“. Ausgangspunkt für die erfolgreiche Beantragung des Projektes ist die Tatsache, dass Förster vermehrt in die Pflicht genommen werden, das Wissen um den Wald und die damit verbundenen ökologischen Zusammenhänge einer möglichst breiten Personengruppe wie z.B. Vorschulkindern, Jugendlichen, Senioren, Behinderten, nahe zu bringen. Das Problem besteht jedoch darin, dass der überwiegende Teil der Förster im pädagogischen Bereich entweder keine oder nur eine unzureichende Ausbildung erhalten hat. Damit fehlen fundierte pädagogische Grundlagen und Konzepte sowie das Wissen um verschiedene Vermittlungsmethoden, um das eigene Wissen adäquat weitergeben bzw. auch neue, unorthodoxe Wege der Vermittlung bestreiten zu können.

Erschwert wurde die Situation noch dadurch, dass es bislang wenig adäquate Möglichkeiten gab, sich in den erforderlichen didaktischen und methodischen Ansätzen orts- und zeitunabhängig weiterzubilden und dennoch Begleitung sowie Feedback während des Lernens zu bekommen.

Aufgrund dieses festgestellten Bedarfs war es das Ziel von PAWS, einen Kurs zu entwickeln, der sich an im Berufsleben stehende Förster richtet. Hierfür wurden im Laufe des Projektzeitraums unterschiedliche Materialien wie Kursrahmen, Arbeitsbuch, interaktive CD-ROM und ein Konzept für Präsenzseminare entwickelt, um nur die „größten“ Produkte zu nennen. Nach der Entwicklung der Materialien und die Übersetzung in die 5 Partnersprachen wurden die Materialien im

Rahmen von Testseminaren, die sowohl in Deutschland als auch in Österreich, Finnland, Tschechien und der Slowakei stattfanden, einer ersten Evaluation durch insgesamt 57 Teilnehmende und den Trainern unterzogen. Wichtige Aspekte in



Die Projektpartner während einer Exkursion im Schnee

der Beurteilung bezogen sich auf Seminarablauf und dessen Ausgestaltung sowie auf Verständlichkeit und Handhabbarkeit von Arbeitsbuch und CD-ROM.

Die Ergebnisse der Beurteilungen bildeten die Basis für die letzte Arbeitsphase. In der Arbeitsphase, in der die Produkte ihren letzten Schliff bekamen. So wurden in die CD-ROM u.a. zusätzliche Aktivitäten eingefügt, kleine Programmfehler entfernt und der sprachliche Feinschliff vorgenommen. Das Seminarkonzept und das Arbeitsbuch wurden ebenfalls noch einmal sprachlich überarbeitet und mit zusätzlichen Informationen und Texten ausgestattet, die aufgrund der Evaluationsergebnisse als sinnvoll erachtet wurden.

Bevor das Projekt nun am 31.3.2007 endet, präsentieren wir die Produkte und Ergebnisse auf einem dafür angesetzten internationalen Kongress, der vom 22. - 23.3.07 in Gmunden/Österreich stattfindet. Dieser Kongress richtet sich insbesondere an Förster und Entscheidungsträger in der Forstwirtschaft und dient neben dem Austausch und der Präsentation der Implementierung der in PAWS entwickelten Produkte im Berufsleben der Förster. Da nicht nur unsere in der Forstwirtschaft tätigen Partner die Produkte in Zukunft ein-

setzen werden, sondern uns schon Anfragen aus Schweden und Estland erreicht haben, brauchen wir uns über die Nachhaltigkeit unseres Projektes keine Sorgen zu machen.

Weitere Informationen zu dem Projektstand und der Teilnahme an der Fortbildung erhalten Sie über die Website des Projektes www.paws.daa-bbo.de und bei:

Anette Deharde-Rau, Projektkoordination
Tel.: 0335 55641-25
E-Mail: Anette.Deharde-Rau@daa-bw.de



BA für bundes-einheitliche Regelungen bei der Weiterbildung

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat eine Reform der Weiterbildung gefordert. „In Deutschland macht hier jeder, was er will: Bund, Länder, Unternehmen, Gewerkschaften“, kritisierte BA-Vorstandsmitglied Heinrich Alt am 6. Februar. Er sprach sich dafür aus, alle Weiterbildungsbemühungen auf politischer Ebene miteinander zu verzahnen. „Aber auf Bundesebene gibt es nicht mal einen Gesamtverantwortlichen“, bekräftigte Alt.

Die Praxis der BA wird sich laut Alt gegenüber der restriktiven Geschäftspolitik der letzten Jahre ändern. Der Fachkräftemangel werde in diesem Jahr Thema sein. Man wolle deswegen „arbeitsmarktnah qualifizieren“. Doch den Weiterbildungsträgern fehle bei einem Horizont von einem halben Jahr die Planungssicherheit für Investitionen, beispielsweise um für 500.000 Euro eine vollautomatische CNC-Maschine zu Schulungszwecken anzuschaffen. Dazu wären verlässliche Strukturen der Weiterbildungsförderung notwendig, wie sie die Träger seit Jahren fordern.



Unmögliches möglich machen Heizungs-, Lüftungs- und Klimatechniker - Zukunftsberuf zwischen Ökologie und Ökonomie beim DAA-Technikum



Die aktuellen Entwicklungen zeigen eines deutlich: Alle Industrienationen sind in Zukunft gefordert, eine harmonische Verbindung zwischen Ökologie und Ökonomie herzustellen. Denn auch wenn "Ökologie und Ökonomie" sprachlich fast gleich klingen und damit einen gewissen Gleichklang vermuten lassen, so liegen deren Ziele ungefähr soweit auseinander wie die altherwürdige 5. Sinfonie von Beethoven und die Technomusik. Das wiederum kann nur heißen, dass es künftig verstärkt darum gehen muss, Unmögliches möglich zu machen, damit auch unseren Enkeln und Urenkeln noch eine lebenswerte Perspektive erhalten bleibt.

verändert. Auslöser war hier nicht zuletzt die ständig fortschreitende Automatisierung und Rationalisierung, die die HLK-Branche nachhaltig prägten. Die zu bewältigenden Aufgaben wurden immer komplexer, sodass damit auch die Nachfrage nach HLK-Technikern stieg.



Bei der Arbeit eines HLK-Technikers geht es immer um ökonomisch ...

entwickeln und anschließend in die Tat umzusetzen.

"Moderator" zwischen Theorie und Praxis

Die Arbeit eines HLK-Technikers ist daher sehr vielseitig und ist neben dem fachlichen Können auch die Fähigkeit gefordert, sich in andere Teilgebiete "reindenken" zu können. Dies ist gerade im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit Architekten, Firmen, Behörden, Betriebswirtschaftlern u.a. Fachleuten wichtig, denn in Industrie und Handwerk fungiert der HLK-Techniker sehr oft als "Moderator" zwischen Theorie und Praxis. Dieses "Moderieren" ist hier im Sinne von verbinden bzw. zusammenfügen zu verstehen, wobei wir wieder am Ausgangspunkt angelangt wären: Die Fähigkeit der HLK-Techniker und Technikerinnen, unterschiedliche Bereiche unter ökonomischen und ökologischen Gesichtspunkten sinnvoll zu verbinden.



Die Arbeitsbereiche der Heizungs-, Lüftungs- und Klimatechnik haben sich in den letzten 20 Jahren stark verändert.

So stehen z.B. heute bei der Planung, Produktion, Montage und Betrieb von HLK-Anlagen technisch einwandfreie, betriebssichere, energiesparende und umweltverträgliche Lösungen im Vordergrund. In der Praxis bedeutet dies, dass HLK-Techniker zukunftsorientiert denken und handeln müssen.

Dieses nicht ganz leichte Unterfangen hat sich eine Berufsgruppe bereits seit vielen Jahren auf ihre Fahnen geschrieben, bei der man es wahrscheinlich auf den ersten Blick nicht vermuten würde.

Gemeint sind hier die HLK-Techniker bzw. -Technikerinnen, die Tag für Tag beweisen, dass die Gleichung "Ökonomie + Ökologie = Zukunft" aufgeht und sich daraus gleichzeitig interessante berufliche Perspektiven ableiten lassen. Warum das so ist, zeigen die vielfältigen Arbeitsbereiche dieser Allroundexperten.

Zukunftsorientiertes Denken und Handeln

Die Arbeitsbereiche der Heizungs-, Lüftungs- und Klimatechnik haben sich in den letzten 20 Jahren stark

Zukunftsorientiert vor allem deshalb, weil bei ihrer Arbeit die Einsparung von Energieressourcen, der Umweltschutz und damit das Verbinden von Ökonomie und Ökologie immer die Basis bildet. Dieses zukunftsorientierte Denken und Handeln erfordert qualifizierte Fachkräfte, die sowohl über ein breit angelegtes theoretisches als auch praktisches Wissen verfügen sollten. Aus dieser Notwendigkeit heraus leitet sich auch das Ziel der Techniker Ausbildung im Heizungs-, Lüftungs- und Klimabereich beim DAA-Technikum ab: Fachkräfte auf der Basis ihrer beruflichen Praxis umfangreiche theoretische Kenntnisse zu vermitteln, sodass sie alle Aufgaben und Probleme der Anlagenerstellung bzw. des Betriebes selbstständig erfassen und analysieren können; dies immer mit dem Ziel, ökologisch und ökonomisch sinnvolle Lösungen zu



... und ökologisch sinnvolle Lösungen.

Beim DAA-Technikum gehört die Fortbildung zum Staatlich geprüften Heizungs-, Lüftungs- und Klimatechniker – neben den Fachrichtungen Maschinenbau, Informatik, Elektro-, Bau- und Holztechnik – seit vielen Jahren zum Lehrgangsangebot.

Kostenloses Infomaterial zu allen berufsbegleitenden Fortbildungslehrgängen sind bei der Zentralen Studienberatung des DAA-Technikums unter der Rufnummer 0201/8316510 oder im Internet unter www.daa-technikum.de erhältlich.

Neuer Studiengang an der HFH - Hamburger Fern-Hochschule "Gesundheits- und Sozialmanagement"

Ab dem 1. Juli 2007 bietet die HFH – Hamburger Fern-Hochschule erstmalig den berufsbegleitenden Studiengang Gesundheits- und Sozialmanagement mit dem Abschluss "Bachelor of Arts" an. In nur sieben Semestern bereitet dieses Studium auf Hochschulniveau Berufstätige, die bereits in Gesundheits- oder Sozialeinrichtungen arbeiten, auf die Übernahme von anspruchsvollen Fach- und Führungsaufgaben vor und vermittelt fachliche, methodische und persönlichkeitsbezogene Kompetenzen in den Bereichen Management, Betriebswirtschaft sowie in mehreren Bezugswissenschaften.

Die Kombination aus Managementgrundlagen, branchenbezo-

gener Spezialisierung und individueller Profilbildung verschafft den Studierenden verbesserte Berufs- und Karrierechancen in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft; die Nachfrage nach entsprechend qualifizierten und spezialisierten Führungskräften auf dem Arbeitsmarkt steigt.

Dieser HFH-Studiengang ist durch die Zentrale Evaluations- und Akkreditierungsagentur akkreditiert, durch die Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht zugelassen und von der Hamburger Wissenschaftsbehörde staatlich anerkannt und genehmigt.

Die HFH ist die größte private Hochschule Deutschlands mit ins-

gesamt 36 Studienzentren in Deutschland und Österreich. Zur Zeit sind an der HFH rund 6.000 Studierende immatrikuliert.



UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES

Weitere Informationen zum HFH-Studium unter der Hotline Nr. 01805/235210 (14 ct pro Minute) oder im Internet unter www.hamburger-fh.de

Qualifikation entscheidet die neue soziale Frage Gute Aus- und Weiterbildung sichert auch die Beschäftigung Älterer

Wer besser qualifiziert ist, findet nicht nur leichter eine Stelle, sondern hat auch später größere Chancen nach dem 55. Lebensjahr beschäftigt zu bleiben. „Eine gute schulische und berufliche Bildung ist mittlerweile nicht nur „Eintrittsticket“ für den Arbeitsmarkt, sondern längst auch Voraussetzung für die Verlängerung der „Aufenthaltsberechtigung“ im Beschäftigungssystem“, stellt Professor Dr. Gerhard Bosch, Leiter des neuen Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen (UDE), fest. „Die Teilhabe an Bildung wird in Deutschland zunehmend zur neuen sozialen Frage“.

Die Qualifikation entscheidet über die Beschäftigungsfähigkeit im Alter: Nach Berechnungen des IAQ auf GrundlagederaktuellenEuropäischenArbeitskräftestichprobe 2005 arbeiten von den 55-64-Jährigen noch 62,7 Prozent der hochqualifizierten Männer und 50 Prozent der Frauen mit hoher Qualifikation. Bei nie-

driger Qualifikation sind in dieser Altersgruppe lediglich noch 37,4 Prozent der Männer bzw. 22 Prozent der Frauen beschäftigt. Das EU-Ziel einer Beschäftigungsquote für Ältere von 50 Prozent erreicht damit in Deutschland nur die relativ kleine Gruppe der Hochqualifizierten.



Mit 55 schon auf dem Abstellgleis?

Nicht zuletzt die langjährige Vorruhestandspraxis hat dazu beigetragen, dass in Deutschland vor allem geringere Qualifizierte über 55 Jahre keiner Beschäftigung mehr nachgehen. Die Kultur des vorzeitigen Ruhestands hat sich mit den Jahren allerdings auch auf die Personen mit mittlerer Qualifikation ausgeweitet:

In der Gruppe der mittleren Qualifikation sind zwischen 55 und 64 Jahren noch 31,9 Prozent der Frauen und 45,2 Prozent der Männer in Beschäftigung. Eine längere Lebensarbeitszeit für die mittel und gering Qualifizierten ist allerdings nur mit mehr Weiterbildung möglich“, meint Bosch. „Die Rentenreform muss bildungspolitisch unterfüttert werden“.

Hierzu hat die Bundesregierung im Februar einen Gesetzentwurf zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen vorgelegt, mit dem eine bessere Wiedereingliederung älterer Arbeitnehmer/innen in den Arbeitsmarkt und eine deutliche Erhöhung der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung erreicht werden soll. Diese Zielsetzung kann aus Sicht der Bildungsträger nur begrüßt werden, insbesondere, weil zurecht die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung als positives Element aktiver Arbeitsförderung angesehen wird