

Qualifizierung - das entscheidende Kriterium am Arbeitsmarkt

Noch vor wenigen Jahren galten Anbieter von Weiterbildung als „Beschäftigungsanstalten der Beschäftigungslosen“. Ihnen wurde vorgeworfen, massenhaft Arbeitslose in ihren Seminaren sinnlos zu qualifizieren. Die Fortbildungen und Umschulungen würden lediglich die Arbeitslosenstatistik schönen, wären aber im Ergebnis erfolglos, so die damaligen Kritiker.

Heute gilt Weiterbildung zurecht nicht mehr als sinnlose Beschäftigungsmaßnahme, sondern als Voraussetzung für wirtschaftlichen Aufschwung. „Endlich können wir wieder positiv in die Zukunft blicken“, sagt DAA-Geschäftsführer Karl-Heinz Brezinski. Der Aufschwung am Arbeitsmarkt beflügelt den

Wunsch nach Weiterbildung. Auch Dieter Dohmen, Direktor des Forschungsinstituts für Bildungs- und Sozialökonomie (FiBS), betont die Bedeutung von Weiterbildung: „Durch die demografische Entwicklung wird es weniger Hochqualifizierte in Deutschland geben, also wird es für Unternehmen wichtiger, ihre Beschäftigten weiterzuqualifizieren.“ Und auch Heinrich Alt, Vorstandsmitglied der Bundesagentur für Arbeit, erklärte kürzlich in einem Interview: „Qualifizierung ist das entscheidende Kriterium am Arbeitsmarkt.“



Doch nicht alle Unternehmen scheinen erkannt zu haben, wie notwendig Weiterbildung ist: Von den 200 Mio. Euro, die von der Bundesagentur für Arbeit in diesem Jahr für die Weiterbildung älterer oder gering qualifizierter Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt wurden, ist von den Betrieben bisher nur ein geringer Betrag abgerufen worden.

Auch der eigene Beitrag, den deutsche Arbeitnehmer für ihre Weiterbildung aufwenden, ist im internationalen Vergleich noch zu gering: Nach der aktuellen Bildungsstudie der OECD (s. Artikel auf S. 3) investieren deutsche Arbeitnehmer

in einem durchschnittlich 40-jährigen Berufsleben nur knapp 400 Stunden in ihre Fortbildung - in Dänemark stecken Beschäftigte mehr als doppelt so viel Zeit in ihre Qualifikation.

Die Weiterbildungsbranche sieht daher in Deutschland noch mehr Potenzial: „Der Markt ist von der Kapazität her noch gar nicht voll erschlossen“, sagt DAA-Geschäftsführer Brezinski. Vor allem bildungsferne Schichten halten sich bei beruflicher Qualifizierung bisher zurück. Bildungsministerin Annette Schavan (CDU) will die Motivation mit dem Modell Bildungssparen steigern. Durch Prämien und Darlehen soll die Finanzierung ab Sommer 2008 erleichtert werden.

Fachleute sind skeptisch, ob das Sparmodell des Bildungsministeriums erfolgreich sein wird. Es ist kaum vorstellbar, dass Menschen, die noch nie an einer Weiterbildung teilgenommen haben, dann aktiv werden, wenn ihnen eine solche Prämie zur Verfügung steht. „Was wir brauchen“, so Rudolf Helfrich, geschäftsführender Vorstand der DAA-Stiftung, „sind im Wesentlichen zwei Dinge: ein Bewusstseinswandel in unserer Gesellschaft hin zu der Einsicht, dass Bildung eine Investition ist, die sich für jeden Einzelnen lohnt, sowie bundes einheitliche Regelungen, mit denen das verwirklicht werden kann, was im Koalitionsvertrag der großen Koalition seit November 2005 festgeschrieben ist, nämlich die Weiterbildung zur vierten Säule unseres Bildungssystems weiterzuentwickeln.“

In dieser Ausgabe:

- **Qualifizierung - das entscheidende Kriterium am Arbeitsmarkt**
- **SPD: Weiterbildung zukunftsgerecht gestalten**
- **OECD-Studie: Umdenken in der Weiterbildung**
- **Mitarbeiterfortbildung - DAA: Führungskompetenz**
- **DAA Neumünster: Bilanzbuchhalter IHK**
- **DAA Frankfurt (Oder): Gesundheitscoach für Trainer**
- **DAA Halle: Neues Kundenzentrum in Wittenberg / Begegnungen**
- **HFH ist die größte private Hochschule Deutschlands**
- **B+R zeigt es Ihnen!**
- **DAA-Technikum: Techniker-ausbildung gefragt wie nie**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

offiziell hat die Europäische Kommission das Jahr 2007 zum „Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle“ erklärt, doch für Deutschland war es eher das Jahr der Weiterbildung. Das zu Ende gehende Jahr war geprägt von Aktivitäten und Aktionen, die die Weiterbildung als wichtigen Bestandteil des Bildungssystems wieder neu in den Blickpunkt der Öffentlichkeit gestellt haben.

Den Anfang machte bereits im Januar die Bundesministerin für Bildung und Forschung, Dr. Annette Schavan, als sie ankündigte, eine Initiative zur Mobilisierung und Finanzierung von Weiterbildung starten zu wollen. Ebenfalls im Januar folgte eine Expertenanhörung des Bundestagsausschusses für Bildung und Forschung zum Thema „Lebenslanges Lernen - Bedarf und Finanzierung“.

„Bildung verbindet“ war das Leitmotiv während der deutschen EU-Ratspräsidentschaft im Bildungsbereich. Dazu schrieb 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 Aktivitäten des ersten Halbjahres gipfelten im „Deutschen Weiterbildungstag 2007“, der am 15. Juni in ganz Deutschland mit unterschiedlichen Aktionen und Aktivitäten begangen wurde. Veranstalter waren der Bildungsverband (BBB) und der Deutsche Volkshochschulverband (DVV). Die öffentliche und politische Wahrnehmung, der organisatorische Erfolg sowie die Tatsache, dass die Weiterbildungsbranche an diesem Tag deutlich gemacht hat, dass sie unter Zurückstellung von Einzelinteressen zu gemeinsamen, trägerübergreifenden Aktionen fähig ist, sind für mich die Hauptindikatoren des Erfolges dieses ersten Deutschen Weiterbildungstages.

Im Oktober sah die aktuelle OECD-Studie ein Umdenken in der Weiterbildung als erforderlich an, und der SPD-Parteitag in Hamburg forderte erheblich mehr öffentliche und

private Mittel für die Bildung und Weiterbildung. In ihrem Beschluss stellten die Delegierten fest: „Weiterbildung stärkt den Einzelnen und fördert den gesamtgesellschaftlichen Zusammenhalt.“ (s. Artikel)

Seitens der Politik lassen allerdings die angekündigten Maßnahmen weiter auf sich warten. Dabei sind sich bei der sogenannten „Bildungsoffensive“ doch alle einig: Die SPD fordert sie, die Regierung will sie, und kürzlich forderte auch der CDU-Wirtschaftsrat eine „neue Allianz von Politik, Wissenschaft und Wirtschaft. Gegen Fachkräftemangel wirkt nachweislich nur ein Mittel: Qualifizierung!“

Trotz dieser Einschränkung können wir insgesamt ein positives Fazit des Jahres 2007 ziehen, auch was die wirtschaftliche Entwicklung unserer Einrichtungen betrifft, und zuversichtlich in das neue Jahr gehen. Ich wünsche Ihnen und Ihren Familien angenehme Festtage!

Ihr



SPD-Bundesparteitag 2007: Weiterbildung zukunftsgerecht gestalten

Die SPD will Weiterbildung für jeden Menschen zugänglich machen. So hat sie es auf ihrem Hamburger Bundesparteitag (26. - 28.10.07) in einem Beschluss festgeschrieben. Für die SPD ist die Finanzierung der allgemeinen, politischen und kulturellen Weiterbildung eine öffentliche Aufgabe. Aufgabe der Wirtschaft sei es, durch „eine drastische Ausweitung der betrieblichen Weiterbildung“ ihren wachsenden Fachkräftebedarf zu sichern. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) wird aufgefordert, „die ihr zur Verfügung stehenden Mittel für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung zweckbestimmt für Qualifizierung einzusetzen und ganz auszuschöpfen.“

„Bildung für alle“ ist ein zentrales Postulat des „Hamburger Programms“. Zur Weiterbildung wird



gefordert, dass diese zur „vierten Säule des Bildungssystems“ ausgebaut werden müsse.

In dem Beschluss wird festgestellt: „Weiterbildung stärkt den Einzelnen und fördert den gesamtgesellschaftlichen Zusammenhalt.“ Unter anderem wollen die Delegierten, dass Investitionen in die berufliche Weiterbildung Vorrang vor weiteren Senkungen des Beitrages zur Arbeitslosenversicherung haben sollen. Mit Nachdruck wird eine Weiterbildungsoffensive gefordert. Dazu

gehören unter anderem:

- in den Unternehmen Bildungszeit und -guthaben als Freistellungs- und Rückkehr-Ansprüche abzusichern und Maßnahmen der Weiterbildung zum Nachholen schulischer und beruflicher Abschlüsse staatlich und betrieblich zu unterstützen; dazu gehören verbindliche Vereinbarungen über Lernzeitkonten und Bildungsguthaben,
- Qualitätskontrolle und die Zertifizierung erworbenen Wissens,
- für Teilnehmer an der Weiterbildung seien Qualität wie Nutzen der Angebote übersichtlicher zu gestalten und zu gewährleisten,
- die Angebote seien zeitlich flexibler zu gestalten, damit Beruf und Lernen besser miteinander zu

- kombinieren sind,
- ein funktionierendes System der Weiterbildung sei bundesweit flächendeckend zu organisieren und von den Trägern unabhängig eine örtliche Informations- und Beratungsstruktur aufzubauen, damit Erwachsene ihre Entscheidungen für eine Weiterbildung eigenverantwortlich treffen können,
 - jedem Erwachsenen mit niedrigem Einkommen und Vermögen solle das Nachholen von Schul-, Hoch-

schul- und Berufsbildungsabschlüssen ermöglicht werden; die Kosten der Maßnahmen und der Lebensunterhalt sollen dabei durch staatliche Zuschüsse und Darlehen unterstützt werden. Die SPD fordert in ihrem Beschluss ein „Aufbauprogramm Weiterbildung“.

Das bedeutet:

- Die öffentlichen Bildungsausgaben müssen deutlich erhöht werden.
- Bildungsausgaben müssen als

Zukunftsinvestitionen anerkannt werden. Der Investitionsbegriff darf sich zukünftig nicht mehr nur auf Sachinvestitionen beziehen, sondern muss Bildung, Wissenschaft und Forschung mit einschließen.

- Das Ziel soll sein, den Anteil der öffentlichen und privaten Ausgaben am Bruttoinlandsprodukt (BIP) auf 7 Prozent für Bildung zu erhöhen.

OECD-Studie „Bildung auf einen Blick“ 2007: Deutschland muß umdenken

Deutschland ist trotz erkennbarer Anstrengungen bei der Ausbildung von Hochqualifizierten im Vergleich zu anderen OECD-Ländern weiter zurückgefallen. Das zeigt der diesjährige OECD-Bericht „Bildung auf einen Blick“, der Mitte September in Berlin vorgestellt wurde. Mittlerweile bilden im OECD-Raum nur noch Slovenien und die Türkei weniger Akademiker pro Jahrgang aus als Deutschland. „Wenn man berücksichtigt, dass künftig geburtenschwache Jahrgänge die Schule verlassen, wird Deutschland den steigenden Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften so nicht befriedigen können“, kommentierte Andreas Schleicher, Leiter der Abteilung Indikatoren und Analysen im Direktorat Bildung der OECD und verantwortlicher Autor des Berichts.

Mangelnde Finanzausstattung

Dass Deutschland bisher nicht ausreichend auf die Herausforderungen der Wissensgesellschaft reagiert hat, zeigt auch die Finanzausstattung für das Bildungssystem. Anders als in den meisten anderen OECD-Ländern stagnieren in Deutschland die Ausgaben für diesen Bereich.

Bei den Abschlüssen des Sekundarbereichs II (z. B. Abitur oder abgeschlossene Lehre), welche die OECD als Basisqualifikation für den Erfolg am Arbeitsmarkt wertet, weist Deutschland traditionell gute Ergebnisse auf: 84 Prozent der 25- bis 34-Jährigen hatten 2005 einen

Sekundarstufe-II-Abschluss.

Die Kehrseite: Für die 16 Prozent der 25- bis 34-Jährigen, die nicht über die Basisqualifikationen verfügen, seien die Aussichten auf dem Arbeitsmarkt noch deutlich schlechter geworden, so Schleicher.

In diesem Zusammenhang ist auch die Weiterbildungsbeteiligung ein entscheidender Faktor. Mit 12%



liegt die Teilnehmerquote in Deutschland - wie bereits in den vergangenen Jahren - deutlich unter dem OECD-Mittelwert von 18%. Darüber hinaus nahmen im Jahr 2004 lediglich 3% der Personen mit einem Bildungsabschluss unterhalb der Sekundarstufe II an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teil, gegenüber 24% der Personen mit einem Hochschulabschluss. Dies zeigt erneut, dass die Weiterbildungsquote in Deutschland mit zunehmendem Bildungsstand steigt, wie bereits vor geraumer Zeit durch eine BIBB-Studie ebenfalls nachgewiesen worden ist.

Umdenken bei der Weiterbildung

Daher fordert Andreas Schleicher zurecht ein Umdenken bei der Weiterbildung. Bisher konzentrierte sich in Deutschland das Weiterbildungsangebot zu sehr auf die ohnehin schon gut Ausgebildeten. „Hier müssen mehr formale Wei-

terbildungsangebote für gering Qualifizierte geschaffen werden“, so Schleicher.

Diese Forderung unterstützen auch die Bildungsträger. Stiftungsvorstand Rudolf Helfrich: „Wenn wir nicht in absehbarer Zeit die Weiterbildung auf solidere Füße stellen, z. B. durch ein Erwachsenenbildungsgesetz, dann wird Deutschland nicht einmal mehr seinen Platz im Mittelfeld des OECD-Vergleichs halten können.“



Am 24. August 2007 besuchte Frau Kornelia Haugg, Leiterin der Abteilung 3 - Berufliche Bildung / Lebenslanges Lernen im Ministerium für Bildung und Forschung, die DAA-Stiftung. Gastgeber Rudolf Helfrich, geschäftsführendes Vorstandsmitglied, erläuterte die Vorstellungen der Bildungsträger für bundeseinheitliche Rahmenbedingungen der beruflichen Weiterbildung.

Zentrale Mitarbeiterfortbildung

DAA-Führungskompetenz - eine erweiterte Ressource!

Ganz nach dem Motto: „Tue Gutes und sprich darüber“ ist die erste Seminarreihe zur Entwicklung und Stärkung der Führungskompetenz in der DAA erfolgreich verlaufen.



Seminar „Führen von Teams“ im September

Startete im Februar 2007 die Führungskräfteentwicklung noch mit einer kleinen Gruppe von sieben Teilnehmern und Teilnehmerinnen, so ließen sich Mitte des Jahres im Seminar „Entwicklung von Führungsteams“ immerhin 14 Personen verzeichnen.

Die Idee zu der aus sechs Grund- und fünf Aufbaumodulen bestehenden Seminarreihe (2 x 12 Tage) entstand aus der systematischen Beobachtung unseres Alltagsgeschehens, nämlich der stark anwachsenden Mitarbeiterzahlen, der veränderten Kundenanforderungen und dem hohen Anspruch an Qualität.

Ziel dieser Fortbildung ist die Entwicklung und Stärkung der Führungskompetenz auf der mittleren und gehobenen Führungsebene mit dem Ergebnis, die Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit systematisch in Führungsprozessen umzusetzen, zu reflektieren und sie kontinuierlich weiterzuentwickeln. Die Seminarinhalte decken von „Führen in kollegialen Zusammenhängen“ bis hin zur „Führungskraft als Coach“ die elementaren Bausteine einer Führungskräfteentwicklung ab und

werden ab 2008 jeweils durch einen Reflexionstag auf ihre Nachhaltigkeit hin überprüft.



Seminar „Entwickeln von Führungsteams“ im Juni

Die Seminare leben durch ihren hohen Praxisbezug, ihre aktivierende Methodik und den umfangreichen Erfahrungsaustausch, der zu nachhaltiger Vernetzung führt, und nicht zuletzt durch den Spaß, den alle miteinander hatten...

Nähere Informationen zum Programm 2008 finden Sie demnächst im Intranet unter „Mitarbeiterfortbildung“.

Bilanzbuchhalter – IHK im DAA-Blended-Learning-Format - kein alter Wein in neuen Schläuchen!

Im Marktsegment Aufstiegsfortbildung suchen solvente Kunden zunehmend nach seriösen Angeboten mit einem positiven Preis-Leistungs-Verhältnis und vorteilhaften Lernbedingungen - Blended Learning bietet den Marktteilnehmern diese Perspektiven!

Aufstiegsfortbildung mit vielfältigen Vorteilen für den Kunden

Die DAA führt seit vielen Jahren in zahlreichen Kundenzentren im gesamten Bundesgebiet erfolgreich Lehrgänge zur Vorbereitung auf die IHK-Prüfung zum Bilanzbuchhalter durch, und zwar in der klassischen Form des Präsenzunterrichtes. Die Anmeldezahlen und folglich die Zahl der realisierten Lehrgänge sind allerdings in den meisten Fällen rückläufig. Ein entscheidender Grund dafür dürfte sein, dass gerade die an diesem Abschluss Interessierten im Arbeitsalltag zeitlich immer

stärker belastet werden, so dass die umfangreichen und fest terminierten Präsenzunterrichte der klassischen Lehrgangsform die kostbare freie Zeit dieser Kunden nur noch weiter einschränken würden. Interessenten für Aufstiegsfortbildungen suchen deshalb zunehmend Angebote, bei denen die Möglichkeit besteht, große Anteile der Lernzeit und Lerninhalte zeitlich nach dem individuellen Bedarf sowie unabhängig vom Schulungsort zu realisieren.



Diesen Anforderungen entspricht das neue Angebot der DAA mit dem

Bilanzbuchhalter – IHK im Blended-Learning-Format. In diesem Produkt vereinen sich für den Kunden modernes, multimediales Design, anspruchsvolle Lerninhalte, effiziente Prüfungsvorbereitung und individuelles Wissenscoaching mit einem attraktiven Preisangebot.

Blended Learning bietet den Kunden zusammenfassend folgende Vorteile:

- Reduzierung von Reisen und Abwesenheiten vom Arbeitsplatz
- Individuelle Lerninhalte mit individueller Lerngeschwindigkeit
- Schneller und aktueller Problembezug (Just-in-Time-Learning)
- Beliebige Wiederholbarkeit des Stoffes an frei verfügbaren Orten
- Fachliche Präsenzbetreuung vor Ort
- Lernen in fachlich homogenen virtuellen Gruppe mit ähnlichen Fragestellungen

Erfahrungen der DAA mit Blended Learning

Für die DAA bedeutet dieses neue Produkt der Einstieg in ein Marktsegment, das seit Jahren stark wachsende Kundenzahlen notiert. Mit dem Blended-Learning-Format führen wir seit zwei Jahren in einigen Kundenzentren individuelle Umschulungen und berufliche Weiterbildung durch. Hier vereinen sich für uns wirtschaftlicher Erfolg sowie Prestige und Anerkennung mit unserer modernen Produktlinie. Die Integration der Aufstiegsfortbildung in diese neue Produktlinie haben 2005 zwei Kundenzentren mit der Vorbereitung auf die Prüfung zum Bilanzbuchhalter – IHK begonnen. Die Erfahrungen aus diesen ersten Kursen sind in das Produktdesign eingeflossen.

Aus Sicht der DAA ergeben sich folgende Chancen:

- Erschließung neuer Märkte durch personen- und firmenspezifische Angebote
- Ansprechen neuer Kunden durch zielgruppenausgerichtete Inhalte
- Optimierung von Präsenzzeiten und Eigenlernanteilen (z.B. im Rahmen der DAA-Lernplattform/ des Lernzentrums)
- Sicherstellung von qualitativ vergleichbaren Angeboten bundesweit auch bei geringen Kundenzahlen vor Ort
- Erhöhung der Kundenbindung
- Aufwertung des Images

Bilanzbuchhalter IHK im Blended-Learning-Format – Wie sieht das neue Produkt aus?

Grundlage des neuen Angebotes ist der Online-Kurs, der das gesamte Themenspektrum der Weiterbildung zum geprüften Bilanzbuchhalter abdeckt. Dieser Online-Kurs steht den Kunden permanent über die DAA Lernplattform unter der Adresse



www.daa-mws-virtuell.de im Internet zur Verfügung. Hier unterstützen ihn die Fachdozenten per E-Tutoring, in fachlichen Foren oder terminlich fest vereinbarten Fach-Chats immer zeitnah. So realisiert er sein Lernen unabhängig und individuell jederzeit und an jedem Ort, ohne auf persönliche Begleitung verzichten zu müssen.



Parallel dazu besucht der Kurs Teilnehmer die Präsenzunterrichte im Kundenzentrum der DAA. Hier realisieren die Fachdozenten im direkten Unterricht begleitend den Wissensaufbau der Kunden, klären die im individuellen Lernprozess entstandenen Fachfragen, stellen die prüfungsrelevanten Schwerpunkte in den Vordergrund der Lernaktivitäten und bereiten speziell auf die Prüfungen vor.

In den ersten Präsenzveranstaltungen erhalten die Kunden zusätzlich methodische Hinweise, wie sie sich und ihr Lernen sinnvoll und angemessen organisieren. Es wird zur Bildung von Arbeitsgruppen und möglichst intensiver Nutzung der Kommunikationstools auf der Lernplattform angeregt.

Die Lernressourcen werden vollständig durch eine Reihe von empfohlenen Fachbüchern, die von den entsprechenden Fachdozenten ausgewählt werden können. Als Hilfestellung gibt es eine Bücherliste auf Basis der in Neumünster und Duisburg genutzten Fachliteratur.

Vor der Teilprüfung und der Abschlussprüfung finden jeweils ein bzw. zwei Zusatzveranstaltungen als besondere Vorbereitung statt.

Zeitliche Organisation

Die Laufzeit beträgt 23 Monate mit insgesamt 46 Samstagen à 7 Unterrichtseinheiten (UE). Dazu

kommen 3 Repetitorien à 7 UE. Der Gesamtaufwand liegt also bei 343 Unterrichtseinheiten. Die Präsenztage finden 14-tägig statt, in der Planung ist keine Unterbrechung durch Ferienzeiten vorgesehen. Natürlich können Sie lokal in Ferienzeiten abweichende Ablaufplanungen vereinbaren.

Realisierung

Unter der organisatorischen Leitung der Zweigstelle Neumünster haben sich bisher 10 Kundenzentren (Hamburg, Schwerin, Uelzen, Braunschweig, Kassel, Bielefeld, Meppen, Aalen, Duisburg und Neumünster) zusammengetan, um das Produkt umzusetzen. In diesem Herbst ist bereits in Neumünster, Uelzen, Braunschweig und Bielefeld ein Kursstart gelungen.

Natürlich ist jedes weitere interessierte Kundenzentrum eingeladen, Kontakt mit Thomas Blaase aufzunehmen und das fertige Produkt im eigenen Haus zu integrieren.

Übrigens: Im Frühjahr wird die Angebotspalette um die Qualifizierung zum geprüften Personalfachkaufmann-IHK erweitert.

Wir freuen uns auf Ihr Interesse!
Thomas Blaase
Zweigstelle Neumünster
Tel. 04321 419317

Gerd Herberg wiedergewählt



Gerd Herberg, Vorstandsmitglied der DAA-Stiftung Bildung und Beruf, wurde auf dem ver.di-Bundeskongress Anfang Oktober mit 82,6 % der Delegiertenstimmen zum stellvertretenden Vorsitzenden der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft wiedergewählt.

Gesundheitscoaching für Trainer

Das EU-Projekt „Gesundheitscoaching in der Erwachsenenbildung / Health Tutor“ macht gute Fortschritte.

Mittlerweile, seit der Vorstellung unseres Projektes in der DAA AKTUELL 45 vom März 2007, (S. 5), haben wir die Entwicklung unseres ersten Produktes abgeschlossen. Der Kursrahmen definiert detailliert die Aufgabe und Rolle des Gesundheitscoaches, die zu erwerbenden Kompetenzen und die Themen des Kurses. Nach Abschluss des Kursrahmens arbeitet das Projektteam nun an der Entwicklung der anderen Produkte. Innerhalb der Projektlaufzeit entwickeln wir insgesamt 4 Produkte:

- Kursrahmen (erledigt)
- Curriculum (in Arbeit)
- Gesundheitscheck (in Arbeit)
- Zusätzl. Materialien (in Arbeit)

Das Curriculum definiert und beschreibt die Struktur des Kurses, die Methoden und Inhalte. Einige der im Curriculum behandelten Themen sind:

- Schlüsselfaktoren zur Steigerung der Lern- und Arbeitsfähigkeit, wie z.B.
 - Körper und Lernen
 - Soziale Interaktion
 - Qualität der Lernumgebung
- Der Gesundheitscheck für Erwachsenenbildungseinrichtungen
- Entwicklung eines strategischen Gesundheitsplans
- Gesundheitsförderung / "Bewerbung" der Gesundheit
 - Umgang mit den Lernenden
 - Umgang mit dem Management

Neben dem Curriculum stellt der Gesundheitscheck ein weiteres wichtiges Produkt in der Entwicklungskette dar. Der Gesundheitscheck ist als Werkzeug für die Trainer gedacht. Damit soll es den Trainern ermöglicht werden festzustellen, welche Verbesserungen hinsichtlich gesundheitlicher Aspekte in der jeweiligen Institution angebracht erscheinen.

Nachdem wir diese verschiedenen Produkte entwickelt haben, werden wir zwei Typen von Seminaren anbieten.

Die ersten im Angebot befindlichen Seminare sind die sogenannten Testseminare. Diese Testseminare werden in Italien (Florenz und Mailand), Polen (Krakau) und Deutschland (Berlin und Frankfurt-Oder) zwischen Februar und März 2008 stattfinden. Für diese Seminare wird keine Gebühr erhoben, und Interessenten können sich schon jetzt melden. Die Seminare werden in der jeweiligen Landessprache abgehalten; die Teilnehmer erhalten einen Teilnahmenachweis. Nach Abschluss dieser Testseminare werden wir die Ergebnisse auswerten und gegebenenfalls Anpassungen vornehmen.



Danach werden wir den zweiten Typ von Seminaren anbieten, welche sich an Trainer aus ganz Europa richten. Deshalb werden diese Kurse in englischer Sprache stattfinden. Für diese Kurse können Teilnehmer einen Zuschuss (Grundtvig-Mobilität) von max. 1500 Euro bei der jeweiligen nationalen Agentur beantragen. Im Normalfall deckt dieser Zuschuss alle Seminarkosten inkl. Flug, Unterbringung und Verpflegung. Da die nationalen Agenturen die Frist für die Einreichung von Bewerbungen auf den 31.01. 2008 gesetzt haben, ist es ratsam, sich hierfür frühzeitig zu bewerben. Detaillierte Informationen zu den Seminaren finden Sie in der Grundtvig Datenbank.

Die Kurse werden zu folgenden Zeiten stattfinden:

- Florenz:**
15/04/2008 - 19/04/2008;
Referenznr.: IT-2008-368-001
- Mailand:**
06/05/2008 - 10/05/2008;
Referenznr.: IT-2008- 369-001
- Berlin:**
20/05/2008 - 24/05/2008;
Referenznr.: DE-2008-718-001

Die Hauptzielgruppe der Seminare sind Trainer in Erwachsenenbildungseinrichtungen. Allerdings sind Personen aus dem Management, Verwaltungsangestellte oder externe Personen wie Gewerkschaftler ebenfalls willkommen.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

Anette Deharde-Rau;
DAA Frankfurt (Oder);
Tel: +49 (0)335 55641 25;
E-Mail: anette.deharde-rau@daa-bw.de

Adresse der Grundtvig Datenbank:
<http://ec.europa.eu/education/trainingdatabase/>

Adresse der zuständigen nationalen Agentur in Bonn:

http://www.na-bibb.de/mobilitaet_fuer_erwachsenenbildner_-innen_183.html

Sie finden zudem Informationen auf unserer Website:

<http://www.healthtutor.eu>

Klaus Brandner: neuer Parl. Staatssekretär im Arbeitsministerium



Klaus Brandner, bisher arbeitsmarktpolitischer Sprecher der SPD-Bundestagsfraktion, ist vom neuen Arbeitsminister Olaf Scholz zum Parlamentarischen Staatssekretär berufen worden. Brandner löst Gerd Andres ab, der seit Walter Riester unter insgesamt vier Arbeitsministern als Staatssekretär tätig war.

Stiftungsvorstandsmitglied Rudolf Helfrich zum Wechsel: „Klaus Brandner war stets ein Befürworter und Streiter für eine nachhaltige Arbeitsmarktpolitik, in der die Qualifizierung einen festen und verbindlichen Platz hat. Wir hoffen, dass dies auch zukünftig so bleibt, gratulieren herzlich und wünschen ihm auch in seiner neuen Funktion viel Erfolg.“

Neues Kundenzentrum in Wittenberg

Am 17.10.07 eröffnete die DAA-Zweigstelle Halle ihr neues Kundenzentrum in der Lutherstadt Wittenberg in Sachsen Anhalt.

In der Friedrichstr.126 sind hier auf ca. 300 qm im sogenannten „Forum Friedrichstr.“ die neuen Räume der DAA entstanden. Hinter dem Geschäftsgebäude des CallCenter-Betreibers Sitel GmbH hat die Fa. BIMAG aus Bad Schmiedeberg eine weitere Sanierungsstufe der Umwandlung der ehemaligen Marmeladenfabrik in moderne Geschäftsräume fertiggestellt.

Die DAA GmbH ist der erste Mieter des neuen Teilobjektes. Geplant sind weitere Ansiedlungen von Bil-

dungsfirmen und vergleichbaren Anbietern.

In Lutherstadt Wittenberg steht zunächst das modulare Weiterbildungssystem im Mittelpunkt des DAA-Angebotes. Hier ist die punktgenaue Qualifizierung im kaufmännischen und EDV-Bereich möglich; nach Erstellung eines individuell zugeschnittenen Lehrgangsplanes ist ein Einstieg täglich möglich.

Zur feierlichen Einweihung des neuen DAA-Standortes erschienen, allen voran der OB der Stadt, zahlreiche Persönlichkeiten aus Politik, Wirtschaft, Arbeitsverwaltung und Kultur der Lutherstadt Wittenberg.

Auch führende Mitarbeiter der Fa. Sitel GmbH ließen sich einen Besuch nicht nehmen und stellten eine intensive Zusammenarbeit in Bezug auf die Schulung ihrer Mitarbeiter in Aussicht.

HFH ist die größte private Hochschule Deutschlands

Ein wichtiger Meilenstein ist erreicht: Im 10. Jahr ihres Bestehens hat die HFH Hamburger Fern-Hochschule mit 6.036 Studierenden die Marktführerschaft unter den privaten Hochschulen in Deutschland übernommen.

Die Hochschulrektorenkonferenz hat dies auf ihrer Homepage (www.hochschulkompass.de) mit den Zahlen zum WS 06/07 belegt.

Zum Vergleich:

- FOM 5.946 Stud.
- AKAD - Fachhochschulen (Stuttgart, Pinneberg, Leipzig) 5.821 Stud.
- Europäische Fernhochschule 1.767
- Private FernFachhochschule Darmstadt - 2.300 Stud.

Wir freuen uns über den Erfolg – wohl wissend, dass wir weiterhin viel Kraft, Durchhaltevermögen und vor allem innovative Ideen benötigen, um unsere Marktführerschaft zu behaupten und auszubauen. Unverändert bleibt dabei unsere



Zielsetzung: Wir wollen unseren Studierenden ein optimales Studienkonzept bieten, das ihnen berufsbegleitend ermöglicht, ihre Qualifizierungswünsche gemeinsam mit uns zu realisieren.

Daran wird die HFH auch künftig arbeiten. Unser bisheriger Erfolg hat seine Voraussetzungen in der Motivation und Einsatzbereitschaft aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der HFH sowie im Engagement und der Kompetenz unserer Lehrbeauftragten und Autoren.

Begegnungen

Wie jedes Jahr veranstaltete die Zweigstelle Halle im Kloster Petersberg bei Halle eine Diskussionsrunde mit herausragenden Menschen der Region. Diese Veranstaltungsreihe „Begegnungen“ wurde bereits zum sechsten Mal in Kooperation mit den Klosterbrüdern durchgeführt. Dieses Mal fand die Veranstaltung unter dem Thema „Zu-



Gespräche im Klosterhof



Hr. Ditzinger, Zweigstellenleiter, im Gespräch mit Fr. Kuhne, Geschäftsführerin Bereich Bildung, IHK Halle Dessau.

kunft, Betreten verboten“ statt. Was erwartet Jugendliche in Sachsen Anhalt?

Als Podiumsgäste konnten wir den Kultusminister Prof. Olbertz, den Geschäftsführer der Bayer AG Bitterfeld, Herrn Dr. Raubach, den Landesbezirksleiter von ver.di Mitteldeutschland, Herrn Voss, Frau Wybrands, Referentin des Wirtschaftsministeriums, den Arbeitsdirektor

der Mitteldeutschen Braunkohle AG, Herrn Junge, den Geschäftsführer und Inhaber der Kati Kuchenmehl GmbH, Herrn Thiele, sowie die ehemalige Staatssekretärin des Bundesfamilienministeriums und Bundestagsabgeordnete Frau Riemann-Hanewinkel gewinnen.

Ganz besonders haben wir uns über den Ehrengast, unseren ehemaligen Kollegen Herrn Joachim Loewe, gefreut.

Vor ca. 150 namhaften Gästen aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft, hatten Jugendliche aus halleschen Schulen die Gelegenheit, Fragen zu stellen und zu diskutieren. Als Rahmenprogramm gab es ein Konzert mit klassischer vietnamesischer Musik und ein arabisches Buffet.



B + R zeigt es Ihnen!

**Kostenlose Web-Seminare für
Lernberater und Dozenten von
DAA-MWS-VIRTUELL.DE**

Wer sich mit den Funktionen eines Learning-Management-Systems wie DAA-MWS-VIRTUELL.DE hinreichend auseinandersetzt und vertraut macht, wird erkennen, welche Gestaltungsmöglichkeiten des Unterrichtens, aber auch der Qualitätskontrolle ein solches System bietet. Lernberater und Dozenten, die erleben möchten, was ihre Lernplattform so alles kann, werden zur kostenlosen Teilnahme an Webinaren aufgerufen. Der b+r verlag, Provider der DAA-Lernplattform, bietet ab Januar 2008 folgende Seminare, exklusiv für Lernberater und Dozenten an:

Autorenrechte auf daa-mws-virtuell.de Teil 1 - Eigene (vorhandene) Materialien zu Kursen zusammenstellen - Das Seminar vermittelt einen Überblick über die Möglichkeiten, die die Lernplattform zur Einstellung und Aufbereitung eigener Materialien bietet.

Autorenrechte auf daa-mws-virtuell.de Teil 2 - Der Testgenerator - Das Seminar vermittelt einen Überblick über den Testgenerator der Lernplattform.

Autorenrechte auf daa-mws-virtuell.de Teil 3 - MagicAuthor XML Grundlagen - Das Seminar vermittelt einen Überblick über das Rapid-Authoring-Tool MagicAuthor XML.

Dozentenrechte auf daa-mws-virtuell.de (zweigeteiltes Seminar) - Das Seminar vermittelt einen Überblick über die Funktionen, welche die Lernplattform Dozenten zur optimalen Betreuung der Teilnehmer bereitstellt.

Ausführliche Informationen zu den Themenschwerpunkten der jeweiligen Seminare sowie zu den Seminarterminen können Sie dem Seminarprogramm 2008 der zentralen Mitarbeiterfortbildung entnehmen, oder wenden Sie sich direkt an

**Paul Altenau • b + r verlag
Frankenstr. 27 / 20097 Hamburg
E-Mail: info@bplus.de / Tel.: 040 / 355191-10**

„ Heiß begehrt!

**Technikerausbildung gefragt wie nie
- DAA-Technikum auf dem richtigen Weg**

Derzeit sind Techniker und damit auch die Technikerfortbildung gefragt wie nie! – Kein Wunder, denn die Wirtschaft wächst – und mit ihr die Nachfrage nach qualifizierten, technisch vielseitig ausgebildeten Fach- und Führungskräften. Diese Vielseitigkeit stellen Techniker und Technikerinnen jeden Tag unter Beweis, indem sie entwickeln, konstruieren, berechnen, entwerfen, fertigen, produzieren oder kontrollieren. Die logische Folge: Auf dem Arbeitsmarkt sind sie heiß begehrt. Dies zeigt auch die jüngste Diskussion um die umstrittene „Blue Card“ für Techniker, Ingenieure und Informatiker, mit der die EU-Kommission technische Fachkräfte nach Europa holen will. Ein Plan, der übrigens von der Bundesregierung abgelehnt wird, da sie zuerst heimische Arbeitssuchende zum Zuge kommen lassen will.

Die Auswirkungen dieser aktuellen Entwicklung schlugen sich jetzt auch beim DAA-Technikum zum Lehrgangsbeginn Oktober 2007 nieder, mussten an einigen Studienorten (vor allem in Süddeutschland) anmeldungs- und lernwillige, angehende Techniker auf den Studienbeginn April 2008 „vertröstet“ werden. Und da die Wirtschaftsprognosen auch weiterhin gut sind, wird sich der positive Trend wohl im nächsten Jahr so fortsetzen. Bestätigt wird dies auch durch den Online-Stellenmarkt des DAA-Technikums, den immer mehr Firmen auf der Suche nach qualifizierten Mitarbeitern nutzen.

Für das DAA-Technikum ist diese Entwicklung ein wichtiger Beleg dafür, dass mit der Neuausrichtung der Technikerfortbildung (z.B. Stichwort „Handlungskompetenz“) der richtige Weg beschritten wurde, um auch in Zukunft ein konkurrenzfähiges Fortbildungsangebot bieten zu können.



Foto: IBM Deutschland

Vielseitigkeit stellen Techniker jeden Tag unter Beweis, indem sie entwickeln, konstruieren, berechnen, entwerfen, fertigen, produzieren oder kontrollieren.

Informationen zu allen Fortbildungsangeboten des DAA-Technikums sind kostenlos unter der Rufnummer 0800/2453864 oder im Internet unter www.daa-technikum.de erhältlich.



Impressum Ausgabe 47 (Dezember 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, Andreas Nierhaus
Tel. 040-35094-212, Fax 040-35094-198
e-mail: peter.rother@daa-stiftung.de

Satz: Andreas Heddergott,
DAA GmbH/ZDL

Druck: GOB Service, Hamburg

Hinweis:
Für nicht ausdrücklich schriftlich angeforderte Texte, Fotos oder Grafiken übernimmt die DAA-Stiftung keine Haftung. Die DAA-Stiftung behält sich Kürzungen der eingereichten Texte vor. Ein Recht auf Abdruck besteht nicht.