

## Bildung im Fokus

**Bildung und insbesondere Weiterbildung sind Schwerpunktthemen des Jahres**

Am 9. Januar 2008 beschloss das Bundeskabinett die von Bundesbildungsministerin Schavan vorgelegte „Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung“. Auch wenn von verschiedenen Seiten kritisiert wurde, dass dieser „Maßnahmenkatalog“ mit dem Titel „Aufstieg durch Bildung“ keine echte Innovation darstellt, sondern im Wesentlichen



### In dieser Ausgabe:

- **Bildung im Fokus**
- **ver.di-Vorsitzender Frank Bsirske bei der DAA-Stiftung**
- **DAA Job Plus Kaiserslautern: RVZ für ältere Langzeitarbeitslose**
- **Neue Weiterbildungsbündnis gefordert**
- **Wissensdurstig - Ein neues Veranstaltungsportale**
- **DAA Frankfurt (Oder): INTEGRA 2010**
- **HFH: Absolventenstudie Pflegemanagement / Neuimmatrikulationen**
- **DAA München: Erfolgsgeschichte BVB-Sport**
- **EU-Bildungsprogramme**
- **VHS-BW Sachsen-Anhalt: Equal-Projekt**
- **Einsatz von Sprachlernsoftware bei der DAA**
- **Der Europäische Qualifikationsrahmen EQR**
- **DAA-Technikum: 10 Jahre Studienzentrum Essen**

bereits bestehende Programme und Maßnahmen der Bundesregierung bündelt, so ist doch anzuerkennen, dass die Initiative Vorschläge und Forderungen von Sozialpartnern und Bildungsverbänden berücksichtigt und eine positive Weiterentwicklung der Bildungspolitik dieser Bundesregierung darstellt. Im Bereich der Weiterbildung will die Bundesregierung durch eine gemeinsame Initiative mit Ländern, Kommunen und Sozialpartnern die regionalen Strukturen der Weiterbildung stärken. Diese Initiative soll Teil einer Weiterbildungsbündnis sein. Im Oktober soll ein bildungspolitischer Gipfel stattfinden, zu dem die Bundeskanzlerin einladen wird.

Den bildungspolitischen Aufschlag hatte allerdings der SPD-Parteivorstand gemacht, der auf seiner Jahresauftaktklausur am 7. Januar 2008 einen Beschluss zum Thema Weiterbildung fasste, in dem er einen gesamtgesellschaftlichen Pakt

für Weiterbildung aus Vertreterinnen und Vertretern von Bund, Ländern, Kommunen und den Tarifpartnern fordert. Aufgabe des Paktes müsse es sein, konkrete Vereinbarungen über die Steigerung der Anstrengungen für Weiterbildung zu schließen.

Auch der „Innovationskreis Weiterbildung“, der von der Bundesbildungsministerin eingesetzt wurde, um Empfehlungen für die Zukunft der Weiterbildung und das Lernen im Lebenslauf zu erarbeiten, schloss seine Arbeit ab. Seine „Empfehlungen für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf“ wurden, nachdem sie bereits im Januar in Umlauf waren, Anfang März von Bundesbildungsministerin Schavan bekannt gegeben.

Der Innovationskreis Weiterbildung hat mit seinen zehn „Empfeh-

**Fortsetzung auf Seite 2**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Start in das Jahr 2008 war für die Weiterbildungsbranche recht vielversprechend: die Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung, die Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung, der Beschluss des SPD-Partei-Vorstandes zum Thema Weiterbildung sowie die von der Koalition geforderte Weiterbildungsallianz (siehe S. 4) - und das alles nur im ersten Quartal! Wir dürfen gespannt sein, was uns im weiteren Verlauf des Jahres 2008 im Bereich der Weiterbildung noch erwartet.

Eines können wir aber heute schon mit Sicherheit sagen: Nach dem erfolgreichen 1. Deutschen Weiterbildungstag im letzten Jahr hat sich der Bildungsverband entschlossen, am 26.09.2008 den „Deutschen Weiterbildungstag 2008“ auszurichten. Unter dem Motto: „Bildung ist Zukunft“ werden sich bundesweit die Mitgliedsunternehmen sowie viele Bildungsträger der Kooperations-

partner des BBB an dieser Aktion beteiligen.

Ich möchte daher bereits jetzt Sie alle, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Beteiligungsunternehmen der DAA-Stiftung Bildung und Beruf, für diesen erneuten gemeinsamen Aktionstag begeistern. Sie haben 2007 mit Ideenreichtum und Engagement dem „Deutschen Weiterbildungstag“ sein Gesicht gegeben. Wir sind sehr stolz auf das erzielte Ergebnis und bitten Sie, uns auch 2008 wieder mit gelungenen Aktionen zu überraschen.

Wir wollen gemeinsam deutlich machen, dass unsere Gesellschaft nur mit und durch Bildung zukunftsfähig ist. Sie, die Mitarbeiter/-innen der Bildungsträger, leisten dafür eine gesellschaftlich notwendige und unverzichtbare Arbeit. Gemeinsame Aktionen der Netzwerke regionaler Bildungsträger werden auch in diesem Jahr wieder das Herzstück der Kampagne bilden.

Wir möchten Sie hiermit herzlich auffordern, sich der Kampagne des Bildungsverbandes engagiert anzuschließen und auch in Ihrem Unternehmen den „Deutschen Weiterbildungstag 2008“ mit Leben zu füllen.

Bundespräsident Köhler hat Anfang des Jahres in einem Schreiben bekundet, er habe mit großer Sympathie die große Resonanz der Öffentlichkeit auf den „Ersten Deutschen Weiterbildungstag“ zur Kenntnis genommen und übernehme daher gerne erneut die Schirmherrschaft für unseren Aktionstag.

Über die weiteren Planungsschritte können Sie sich ab jetzt wieder kontinuierlich auf der Website [www.deutscher-weiterbildungstag.de](http://www.deutscher-weiterbildungstag.de) auf dem Laufenden halten.

Ihr



## Fortsetzung von Seite 1

lungen“ eine Reihe von Umsetzungsvorschlägen für die Bundesregierung erarbeitet. Dazu gehören die Verbesserung der Durchlässigkeit und Verzahnung der Bildungsbereiche, der Ausbau von Beratungsmöglichkeiten sowie eine effektivere Integration durch Bildung. „Wir wollen mehr Menschen zum Lernen motivieren und gleichzeitig deutlich machen: Jede und jeder hat Verantwortung für die eigene Bildungsbiographie“, kommentierte die Bildungsministerin. Gleichzeitig müssen bereits erworbene Kompetenzen leichter anerkannt werden. In diesem Sinne betonen die Experten des Innovationskreises Weiterbildung, dass sich die Empfehlungen nicht allein an den Staat richten, der für die Rahmenbedingungen des Lernens im Lebenslauf verantwortlich sei. Auch Unternehmen, Sozialpartner, Verbände, Bildungsträger, öffentliche Arbeitgeber sowie alle Bürgerinnen und Bürger müssten sich der Ver-

antwortung für die Gestaltung des Lernens im Lebenslauf stärker bewusst werden.

Die Umsetzung der Empfehlungen sei eine Anstrengung, die nur gemeinsam zu bewältigen sei. Zudem soll in der Öffentlichkeit für die Beteiligung am Lernen im Lebenslauf stärker geworben werden. Genau das wollen die im Bildungs-



Bundespräsident Horst Köhler hat „die Informationen über die breite Resonanz, die der erste deutsche Weiterbildungstag gefunden hat, mit großer Sympathie zur Kenntnis genommen“.



verband zusammengeschlossenen Bildungsträger gemeinsam mit dem DVV und weiteren Partnern in diesem Jahr wieder tun: Am 26.09.2008 findet zum zweiten Mal der Deutsche Weiterbildungstag statt, nachdem der 1. Deutsche Weiterbildungstag im vergangenen Jahr sehr erfolgreich und mit großer Beachtung in den Medien durchgeführt wurde. Auch für den diesjährigen Deutschen Weiterbildungstag hat Bundespräsident Köhler die Schirmherrschaft übernommen.

Wenn im Anschluss an den Deutschen Weiterbildungstag der „Bildungsgipfel“ der Bundeskanzlerin im Oktober ebenfalls ein Erfolg wird, könnte das Jahr 2008 ein gutes Jahr für die Weiterbildung werden.

## ver.di- Vorsitzender Frank Bsirske bei der DAA- Stiftung

Am 30. Januar besuchte Kollege Frank Bsirske die DAA-Stiftung Bildung und Beruf in Hamburg.



Kollege Helfrich (rechts) gratulierte dem ver.di-Vorsitzenden zu seiner überzeugenden Wiederwahl beim ver.di-Bundeskongress im vergangenen Jahr.

Nach einem einführenden Gespräch mit dem geschäftsführenden Stiftungsvorstand Rudolf Helfrich gab es Gelegenheit zu einem intensiven Informations- und Meinungsaustausch mit Betriebsräten. Im Anschluss daran ließ sich Kollege Bsirske von den Verantwortlichen der in Hamburg ansässigen Beteiligungsunternehmen über das aktuelle Lehrgangsangebot und Perspektiven der zukünftigen Bildungsarbeit informieren. Der ver.di-Vorsitzende zeigte sich beeindruckt von der Vielfalt und dem Umfang der Bildungsangebote der Stiftungsunternehmen.



An dem Gespräch nahmen teil: vorne v.l.n.r.: Holger Dierks (DAA-Stiftung), Karl-Heinz Brezinski und Peter Schliebeck (DAA GmbH), hinten: Prof. Michael Bosch und Uwe Ploch (HFH), Frank Bsirske, Petra Wiekhorst (GOB), Rudolf Helfrich und Andreas Nierhaus (DAA-Stiftung).

## „Der Deckel muss auf den Topf passen“

**DAA Jobplus betreibt Regionales Vermittlungszentrum  
für ältere Langzeitarbeitslose (RVZ) in Kaiserslautern**

Im Juli 2007 waren im Zuständigkeitsbereich der Arbeitsgemeinschaft der Stadt Kaiserslautern 5.725 erwerbsfähige Hilfebedürftige arbeitslos gemeldet, darunter 1.495 über 50 Jahre. Die Gefahr hoher Verweildauer in der Arbeitslosigkeit älterer Menschen ist auch bei der konjunkturellen Erholung nach wie vor gegeben. In Kooperation mit der ARGE wurde daher ein ergänzendes Angebot geschaffen, um die Integrationschancen dieser Altersgruppe nachhaltig zu verbessern. Die DAA Job Plus GmbH Kaiserslautern hat als Träger dieses Angebotes zur Verwirklichung des Projekts drei Mitarbeiter eingesetzt.

beruflichen Biografie. Je nach Bedarf schließen sich jetzt bereits gezielte Maßnahmen an. Das können unter anderem Schulungs- und Qualifizierungsangebote, das Erstellen von Bewerbungsmappen oder ein Bewerbungstraining sein. Parallel dazu läuft immer die Stellenakquise. Freie Stellen sucht die DAA Job Plus GmbH über regionale Zeitungen, das Job-Portal der ARGE und einen eigenen Jobroboter, der das Internet bundesweit durchsucht. Eine weitere Möglichkeit ist die direkte Suche bei Arbeitgebern in und um die Stadt, die eigene Internetseiten betreiben.



v.l.n.r.: Jürgen Guth, Klaus Scheltwort, Heike Müller

180 ältere Langzeitarbeitslose (50 bis 64 Jahre) werden von der ARGE pro Quartal an die DAA gemeldet. Nach einem Informationsabend und ersten Gesprächen können rund 120 Leute das Angebot wahrnehmen. Jürgen Guth, Heike Müller und Klaus Scheltwort haben als Integrationscoaches die Aufgabe, diese Menschen in den ersten Arbeitsmarkt zu bringen und eine gezielte Qualifizierung von einzelnen Arbeitslosen zur Erhöhung ihrer Vermittlungschancen durchzuführen. Um diese Ziele zu erreichen, haben sie verschiedene Instrumente zur Hand. Als erstes erfolgt ein Gespräch, sozusagen ein berufliches Profiling zur Ermittlung der persönlichen Kompetenzen und fachlichen Qualifikationen unter Berücksichtigung der bisherigen

„Wichtig bei allen unterstützenden Maßnahmen ist die Eigeninitiative“, betonen die drei DAA-Mitarbeiter. „Menschen, die arbeitslos sind, sind gehalten, auch selbst nach Arbeitsplätzen zu suchen. Diese Eigeninitiative ist sowohl von uns als auch der ARGE gefordert und muss nachgewiesen werden. Dabei achten wir unter anderem darauf, dass es zielgerichtete Bewerbungen sind. Bewerbungen um der Bewerbungen willen, ergeben oft keinen Sinn.“

Natürlich steht hinter jedem Fall ein Einzelschicksal, das wissen auch die Integrationscoaches, und so ist ohne individuelle Einzelfallbetreuung kein Erfolg möglich. Mit jedem Monat, die die Leute arbeitslos sind, sinken die

**Fortsetzung auf Seite 4**

## Fortsetzung von Seite 3

Vermittlungschancen. „Wenn man arbeitslos wird, denken die Leute zunächst nicht an die Folgen“, weiß Jürgen Guth aus Erfahrung. „Erst einmal Zeit lassen, Dinge zu tun, für die man bisher keine Zeit hatte. Dann beginnt man mal zu schauen, sich zu bewerben. Da dies oft nicht zielgerichtet ist, kommen Absagen.“

In der dritten Phase kommt der soziale Abstieg, und das Vertrauen in die eigene Person geht zurück. Spätestens hier benötigen die Menschen dringend Hilfe und Unterstützung. Erfolgt diese nicht, kommt die Selbstaufgabe, die Menschen stehen vor einer riesigen Herausforderung, wieder eine Arbeit zu bekommen.“

Objektive Hindernisse wie das Fehlen des Führerscheins oder eines Autos können die Integrationscoachs nicht beseitigen. „Wir können versuchen, Hindernisse im subjektiven Bereich zu beheben“, sagt Heike Müller. „Manchmal genügt einfach zuhören.“ Ihre Ziele haben sie sich hoch gesteckt: 20 Prozent der Kunden will man am ersten Arbeitsmarkt oder als Selbstständige vermitteln. Ein Ziel, das sie für die ersten drei Monate voll erfüllt haben. „Jetzt gilt es noch zu prüfen, wie nachhaltig diese Vermittlungen waren“, sagt Klaus Scheltwort und betont dabei, dass „wir keine private Arbeitsvermittlung sind.“ Die DAA-Mitarbeiter streben eine hohe Vermittlungsquote an, arbeiten

aber nicht provisionsabhängig. „Das Kundeninteresse sowohl der Arbeitslosen als auch der Arbeitgeber steht bei uns im Vordergrund.“ Das Landesprojekt wurde von der ARGE an die DAA in Auftrag gegeben und wird mit Landesmitteln finanziert, sodass keine finanziellen Interessen an der Vermittlung bestehen. „Der Deckel muss auf den Topf passen“, ergänzt Jürgen Guth. Die Zusammenarbeit mit der ARGE ist hilfreich und unbürokratisch, dennoch haben die drei Trainer keine Informationen von der ARGE. „Wir wollen uns ein eigenes, wertneutrales Bild über unseren Kunden machen“, darin sind sich alle drei einig.

## Koalition fordert neue Weiterbildungsallianz

Die Koalitionsfraktionen CDU/CSU und SPD wollen die Rahmenbedingungen für das so genannte Lebenslange Lernen verbessern. In einem Antrag fordern sie eine „neue Weiterbildungsallianz“ des Bundes mit den Ländern, Sozialpartnern und weiteren verantwortlichen Akteuren. Dadurch erhoffen sie sich eine stärkere Förderung der Weiterbildung. Eine bundesweite Weiterbildungskampagne solle die Bedeutung des lebenslangen Lernens unterstreichen und das Bewusstsein dafür in der Bevölkerung schärfen. Die Fraktionen schlagen außerdem vor, die Weiterbildung als „tragenden Teil des Bildungssystems“ zu verankern und zu prüfen, ob sie bundeseinheitlich systematisch gefördert werden könne. Als ein nationales Weiterbildungsziel strebt die Koalition an, bis 2015 eine Beteiligung der Erwerbsbevölkerung von 50 Prozent in der „formalisierten Weiterbildung“ und 80 Prozent in allen Lernformen zu erreichen. Deutlich erhöht werden solle die Beteiligung von Geringqualifizierten an allen Formen der Weiterbildung. Stärken wollen die Fraktionen auch die Weiterbildungsforschung. Der Bundestag beriet die Vorlage am 07.03.2008 in erster Lesung.

## Wissensdurstig: Neues Veranstaltungsportal für bildungshungrige Menschen ab 55

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen e.V. (BAGSO) hat ihre Veranstaltungs-Datenbank [www.wissensdurstig.de](http://www.wissensdurstig.de) freigeschaltet. „Damit wollen wir dem großen Interesse älterer Menschen an Bildungsangeboten nachkommen“, erklärt Walter Link, der Vorsitzende der BAGSO, die über die ihr angeschlossenen nahezu 100 Verbände etwa 13 Millionen ältere Menschen vertritt.



[www.wissensdurstig.de](http://www.wissensdurstig.de) ermöglicht es Senioren, sich schnell und unkompliziert über örtliche, regionale und bundesweite Bildungsangebote zu informieren. Gleichzeitig ist das Portal ein Serviceangebot für soziale Träger, Vereine, Bildungswerke und

Akademien, um ihre Veranstaltungen für die Generation 55plus bekannt zu machen.

In kurzer Zeit haben sich bereits 64 Vereine und Organisationen eingetragen, über 125 Veranstaltungen eingegeben und über 20 Verlinkungen zu größeren Veranstaltungsinternetsiten durchgeführt. Seniorinnen und Senioren finden Hinweise auf Tagungen, Kurse, Vorträge, Sportgruppen, E-Learning-Angebote, berufliche Weiterbildungsangebote, Reisen und vieles mehr.

Die BAGSO lädt alle wissensdurstigen und bildungshungrigen Menschen ein, dieses Angebot zu nutzen. Organisationen, die ihre Veranstaltungen bewerben möchten, können das kostenlos und zielgruppengerecht tun. Die Erstanmeldung ist einfach, die Einstellung unkompliziert und selbst erklärend.

Weitere Informationen finden Sie unter [www.wissensdurstig.de](http://www.wissensdurstig.de).

# „Integration Geringqualifizierter in den Arbeitsmarkt“

INTEGRA 2010

Arbeitslosigkeit bei formal Geringqualifizierten auf der einen und ein Mangel an Fachkräften auf der anderen Seite sind im Nordosten Brandenburgs zwei signifikante Problemstellungen. In dem Projekt „Integra 2010“ sollen diese Aspekte so miteinander verknüpft werden, dass auf beiden Seiten eine Win-Win-Situation entsteht.

So hat auf Seiten der Unternehmen der Fehlbedarf von Fachkräften zur Folge, dass künftig gut ausgebildete Facharbeiter nur noch Tätigkeiten ausführen, die ihren Qualifikationen und Erfahrungen entsprechen. Dies bedeutet eine zunehmende Konzentration der Arbeitsaufgaben. Tätigkeiten, die nicht zum originären Aufgabenbereich zählen, bleiben liegen oder müssen abgegeben werden. Dabei handelt es sich weniger um hochqualifizierte als um einfache Tätigkeiten wie z.B. Kopiertätigkeiten, Aufräum- oder Handlangerarbeiten. Solche sogenannten Einfachtätigkeiten bieten für formal Geringqualifizierte eine gute Einstiegsmöglichkeit in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, und die Fachkräfte in den Unternehmen werden von Arbeitsballast befreit.



Hier setzt das Projekt „Integra 2010“ an. So sollen während der Gesamtprojektlaufzeit von 36 Monaten (bis November 2010) entsprechende Unternehmen akquiriert und beraten werden. Dabei ist auch vorgesehen, auf Wunsch eine Arbeitsplatzanalyse durchzuführen, um so Potentiale an Einfacharbeitsplätzen zu identifizieren. Insgesamt 80 sozialversicherungspflichtige Einfacharbeitsplätze sollen so akquiriert/geschaffen und mit formal Geringqualifizierten besetzt werden.

Da diese einfachen Arbeiten nicht



Die Projektmitarbeiter/innen des Projektes „Integra 2010“ (von links nach rechts): Angelika Palamar (BBW), Andrea Dincher (ÜAZ), Thomas Deharde (DAA), Kamil Wiecek (DAA), Anette Deharde-Rau (DAA), Bernd Ketelhöhn (DAA)

notwendigerweise trivial sind, ist neben einem ersten Assessment, welches neben bestimmten Basiskenntnissen auch Softskills und gesundheitliche Faktoren der Geringqualifizierten abprüft, eine individuell zugeschnittene Weiterbildung vorgesehen. Diese kann dem Arbeitsprozess vorgeschaltet sein, kann aber auch im Unternehmen selbst stattfinden. Hierzu soll im Unternehmen eine sogenannte lernförderliche Arbeitsumgebung geschaffen werden. Ein vom Unternehmen bestimmter Unternehmenscoach begleitet den Arbeitnehmer, legt weitere Lernschritte fest und dient als Ansprechpartner. Dies halten wir für notwendig, um Problemen möglichst umgehend begegnen zu können und die Weiterentwicklung im Unternehmen zu gewährleisten.

Neben den Maßnahmen zur Akquise, Eingliederung und Begleitung stellt die Entwicklung eines Wertepunktsystems eine Besonderheit des Projektes dar. In diesem Wertepunktsystem sollen die (erworbenen) Kompetenzen der Teilnehmer dokumentiert und bewertet werden, um die Beschäftigungsfähigkeit auch bei einem Arbeitsplatzwechsel zu erhalten und

zu fördern. Hierbei sollen die Entwicklung und Ergebnisse des nationalen Qualifikationsrahmens einbezogen werden.

Obwohl es sich bei „Integra 2010“ um ein Landesprojekt im Rahmen der Innopunkt Initiative handelt, ist die Einbeziehung von transnationaler Erfahrung ein wichtiger und wesentlicher Bestandteil des Projektes. Hierzu ist ein Workshop April/Mai dieses Jahres vorgesehen.

Als aktive Partner sind in „Integra 2010“ drei Bildungseinrichtungen (DAA, BBW, ÜAZ) mit unterschiedlichen Schwerpunkten vertreten. Die Koordination des Projektes läuft unter der Federführung der DAA Frankfurt (Oder). Das Projekt wird aus ESF-Mitteln und Mitteln des MASGF gefördert.

**Fragen oder Anregungen an:**  
Deutsche Angestellten-Akademie  
Frankfurt (Oder)  
Anette Deharde-Rau  
Projektkoordination  
Tel: 0335 55641-25  
Email: anette.deharde-rau@daa-bw.de



# Kompetenz im Pflegemanagement – KIP 2008

Eine Absolventenstudie an der HFH - Hamburger Fern-Hochschule.

„Es war nicht einfach, aber es hat sich gelohnt! Gut, dass es diese Möglichkeit des Studiums gibt!“ So lautet der Kommentar einer Absolventin des Pflegemanagement-Studiums an der HFH - Hamburger Fern-Hochschule. Doch es ist nicht nur die hohe Zufriedenheit der Absolventen (71,5 % der Absolventen empfehlen ein Fernstudium an der HFH uneingeschränkt weiter), es sind auch die vermittelten Kompetenzen, die von den Absolventen im pflegepraktischen Alltag unmittelbar umgesetzt werden können.

## Hohe Repräsentativität

In einer externen Studie hat die HFH - Hamburger Fern-Hochschule in der zweiten Jahreshälfte 2007 ihre Absolventen des Diplom-Studiengangs Pflegemanagement nach Bedeutung und Nutzen des Studiums befragt. Die Responsequote lag bei 72,4 %, so dass mit den 144 Rücksendern eine hohe Repräsentativität hinsichtlich Geschlechterverteilung, Studienregion und Abschlusssemester (Absolventen aus Frühjahrssemester 2005 bis Frühjahrssemester 2007) erzielt wurde. Damit handelt es sich um die umfangreichste bundesweite Studie, die für Absolventen eines Pflegemanagement-Studiengangs vorliegt.

## Absolventen stammen überwiegend aus der stationären Krankenversorgung

Aus welchen Tätigkeitsbereichen kommen diejenigen, die ein Pflegemanagementstudium aufnehmen und inwieweit verändern sich die Aufgabenfelder der Absolventen durch das Studium? Hier gibt die Untersuchung eindeutige Auskunft: Die überwiegende Zahl der Absolventen (64 %) ist vor dem Studium in der Stationären Krankenversorgung (SK) tätig. Es folgt die Stationäre Altenhilfe (SA) mit 13 % vor den Ambulanten Diensten (AD) mit 12 %. Bereits während des Studiums nimmt die Zahl der Tätigen in der SK signifikant auf 54 % ab. Zugleich steigt der Anteil in der SA auf 18 %.

## Absolventen verändern ihre Tätigkeitsbereiche

Die Anzahl von in der Stationären Krankenversorgung Tätigen reduziert sich nach dem Studium weiter auf 44 %. Die Anzahl der Berufstätigen in der Stationären Altenhilfe (17 %) und in den Ambulanten Diensten (15 %) hat einen leichten Anstieg zu verzeichnen. Der Anteil von Absolventen, die in der Pflegeausbildung tätig sind, verändert sich nur geringfügig. Hingegen kommen für die Absolventen neue Aufgabenfelder hinzu (z. B. Unternehmensberatung).



Auch die Geschlechterverteilung innerhalb der Tätigkeitsbereiche sowie die Einkommenssituation der Absolventen vor und nach dem Studium wurden in der Studie untersucht. So ist infolge des Studiums eine Veränderung der Einkommenshöhe nachzuweisen. Der Anteil von vollzeitbeschäftigten Absolventen, die mehr als 3.500 Euro (1/12 des Jahresbruttoeinkommens) erzielen, steigt signifikant an. Die Einkommen der männlichen Absolventen liegen zwar im Mittel höher, Spitzeneinkommen von über 5.500 Euro werden hingegen nur von weiblichen Absolventen erzielt. Desweiteren gibt die Studie Aufschluss über die Veränderungen der Absolventen in den organisationalen Hierarchien der Pflegeeinrichtungen. So zeigt es sich, dass die diplomierten Pflegemanager nicht nur in ambulanten und stationären Einrichtungen die Position der Pflegedienstleitung übernehmen sondern auch in hohem Maße in der stationären Krankenversorgung.

## Vermittelte Kompetenzen entsprechen den Anforderungen des Pflegemarktes

Weitere Fragen hinsichtlich der Karriereaussichten, der Arbeitsplatzsicherheit sowie des Beschäftigungsgrades wurden thematisiert. Auch die unterschiedlichen betrieblichen Förderinstrumente seitens der Arbeitgeber sowie der Finanzierungsquellen der Studierenden wurden in der Studie ausgewertet. Die Ergebnisse der Studie weisen nach, dass die im Studiengang vermittelten Kompetenzen in hohem Grade den Anforderungen des Pflegemarktes entsprechen. Dies betrifft in besonderem Maße die erforderlichen Kompetenzen, um selbständige Entscheidungen sowohl auf wissenschaftlich methodischer als auch auf betriebswirtschaftlicher Grundlage zu fällen. Zugleich bietet die Untersuchung für die Hamburger Fern-Hochschule Ansätze, im Sinne einer nachhaltigen Qualitätssicherung identifizierte Potenziale genauer zu untersuchen und sukzessive zu optimieren.

Eine Absolventin fasst ihre Erfahrungen an der Hamburger Fern-Hochschule folgendermaßen zusammen: „Sehr gute Investition in die berufliche Weiterbildung. Würde jederzeit erneut das Studium beginnen.“

Es ist geplant, die Studie im Frühjahr 2008 zu veröffentlichen.

## Weitere Informationen erteilen:

Prof. Dr. Rainer Gerckens, M. A.  
Prof. Dr. Johannes Möller, MPH  
HFH • Hamburger Fern-Hochschule  
Fachbereich Gesundheit und Pflege  
Alter Teichweg 19  
22081 Hamburger Fern-Hochschule  
Telefon (040) 350 94 - 340  
rainer.gerckens@hamburger-fh.de  
www.hamburger-fh.de



## HFH: Höchststand bei Neuimmatrikulationen

Erstmals hat die HFH bei den Immatrikulationen für das am 01. Januar 2008 begonnene Semester die Zahl 1.000 überschritten: Insgesamt 1003 Studierende haben mit dem Frühjahrssemester ihr Studium an unserer Hochschule aufgenommen.

Bezogen auf die einzelnen Studiengänge ergab sich folgende Verteilung:

1. Betriebswirtschaft	226
2. Gesundheits- und Sozialmanagement	138
3. Pflegemanagement	208
4. Postgradual Wirtschaft	32
5. Wirtschaftsingenieurwesen	376
6. Wirtschaftsrecht	23

Gegenüber dem Vorsemester (821) entspricht dies einer Steigerung von rund 22%. Besonders groß ausgefallen sind die Zuwächse bei den Wirtschaftsingenieuren und im Pflegemanagement. Die HFH kann damit ihre Position als größte Hochschule in privater Trägerschaft – im Hinblick auf die Studierendenzahlen – weiter festigen.

Für 2009 plant die HFH, ihr Studienangebot um folgende Studiengänge zu ergänzen:

- Facility Management (Abschluss Bachelor of Engineering) und ein
- dualer Studiengang für die Bereiche Ergotherapie, Logopädie, Physiotherapie und Pflege (Abschluss Bachelor of Science)

Der letztgenannte Studiengang wendet sich an Schüler/innen der entsprechenden Fachschulen zu Beginn des zweiten Ausbildungsjahres. Dabei kooperiert die HFH insbesondere mit den Einrichtungen der DAA, der Gemeinnützigen Gesellschaft für Soziale Dienste und des IWK. Neu an diesem Modell ist die partielle Integration von Ausbildungsinhalten in das HFH-Curriculum. Für die Studierenden besteht somit künftig die Möglichkeit, in einem Zeitraum von fünf Jahren sowohl einen Berufsabschluss als auch einen Bachelor-Grad zu erwerben.



Prof. Michael Bosch (Foto, Präsident der HFH): „Die Verzahnung mit der beruflichen Erstausbildung trägt in besonderem Maß den Intentionen des Bologna-Prozesses Rechnung, stellt aber auch an alle Beteiligten hohe Anforderungen hinsichtlich der Schnittstellen-Definitionen und der Einhaltung von Qualitätsstandards.“

Die neuen Studiengang-Projekte befinden sich zur Zeit in der Vorbereitung auf das Akkreditierungsverfahren bei den Agenturen ACQUIN bzw. ZEvA.

## BVB-Sport. Eine Erfolgsgeschichte der DAA München

Noch getragen von der Euphorie, welche die Fußball-Weltmeisterschaft 2006 in Deutschland ausgelöst hatte, rief die Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg das Projekt „Anpiff für Ausbildung“ ins Leben, bei dem die Münchener Profifußballvereine und der Manager des FC Bayern München, Uli Hoeneß, für Lehrstellen warben.

Dadurch inspiriert entwickelte die Agentur in München die Idee, die bereits bekannten Berufsvorbereitenden Maßnahmen mit den Elementen Sport und Bewegung zu ergänzen und dadurch einen effizienteren Zugang zu einer bis dahin hochproblematischen Klientel ebnen zu können. Diese besteht zum allergrößten Teil aus jungen Männern, etwa im Alter zwischen 15 und 24 Jahren, welche in ihrem bisherigen Lebenslauf überwiegend frustrierende, an Katastrophen grenzende – häufig auch selbstverschuldet – Erfahrungen machen



mussten und über denkbar schlechte Voraussetzungen für den Arbeitsmarkt verfügen. In vielen Biographien lassen sich Drogenerfahrungen, Straftaten und Vorstrafen feststellen, hinzu kommt eine abgebrochene Schulausbildung oder ein schlechter bis miserabler Hauptschulabschluss.

Das unter der Leitung von Heidi Huber, Fachbereichsleiterin Jugend-

maßnahmen bei der DAA München, entwickelte Konzept überzeugte, und so führt die DAA seit September 2006 im Auftrag der Agentur für Arbeit in München dieses bisher deutschlandweit einzigartige Pilotprojekt durch.

Eine Gruppe von Teilnehmern steht nach dem Unterricht im Seminarraum im Innenhof des DAA-Gebäudes in der Landwehrstraße und wartet auf Lehrgangleiter Christian Michl, um mit ihm gemeinsam in die nahe gelegene Sporthalle zu wechseln; Michl hat jedoch noch schnell ein „klärendes Einzelgespräch“ zu beenden. Wie

**Fortsetzung auf Seite 8**

## Fortsetzung von Seite 7

aus dem Nichts geraten zwei der jungen Männer über eine Lappalie aneinander, aus den zunächst verbalen werden in Windeseile handfeste körperliche Drohgebärden – es scheint, als könnte es gefährlich werden. Doch im nächsten Moment greifen einige der bislang scheinbar unbeteiligt daneben stehenden Teilnehmer ein, beschwichtigen zuerst, um danach zu vermitteln. „So ein positives Verhalten in Hinblick auf die soziale Kompetenz können wir aufgrund der besonderen Art der Sozialisierung durch den Sport viel besser vermitteln als normale Berufsvorbereitende Maßnahmen“, kommentiert Michl später diese Szene. „Die Frustrationsgrenze der Jugendlichen liegt sehr, sehr niedrig. Mal benehmen sie sich wie großspurige Machos, mal wie zickige Diven, dann wieder wie kleine Kinder und überhaupt fühlen sie sich wie aus dem Nichts in ihrer Ehre verletzt. Dies sind alles Reaktionen auf das Gefühl der Minderwertigkeit aufgrund des bisherigen Versagens, der empfundenen Ausgrenzung und Enttäuschungen.“



Gemeinsam sind wir stärker:  
Sicherheit im Team erfahren.

Gruppe die Sporthalle betritt. Christian Michl und zwei weitere Sportpädagogen geben nur kurze Anweisungen für den weiteren Ablauf, den Rest erledigen die Teilnehmer selbstständig. Sie bauen Spielfelder auf, organisieren die notwendigen Geräte und Hilfsmittel, führen die Ergebnistabellen und wachen über die Mannschaftswechsel. „Wir

Intensität, die sie auf dem Spielfeld zeigen auch in die Gestaltung ihrer beruflichen Zukunft zu investieren“, skizziert Christian Michl knapp die Vorzüge der BVB Sport. „Dabei darf nicht vergessen werden, dass es uns nicht einfach um Resozialisierung geht, sondern, dass am Ende der Maßnahme ein Ausbildungsvertrag und eine absolvierte Lehre stehen sollen“.

Der Erfolg gibt dem Projekt Recht. Mehr als 70 % der Teilnehmer haben bereits einen Ausbildungsplatz angetreten können, eine fast unglaubliche Erfolgsgeschichte für Heidi Huber, Christian Michl und ihre Mitstreiter.

Gegen Ende der Sporteinheit kommt ein Teilnehmer in die Halle, der sich zu einem Bewerbungsgespräch für ein Praktikum abgemeldet hatte. Er berichtet stolz, dass er den Praktikumsplatz bekommen habe. Die übrigen Teilnehmer gratulieren ihm fast überschwänglich, zum Schluss Michl, dem man in solchen Situationen ansieht, dass es ihm nicht um bloße Vermittlungsquoten geht, sondern um den Erfolg jedes einzelnen Teilnehmers.



Die Kraft entdecken, die in einem steckt.

Der amerikanische Basketballprofi Michael Jordan, einer der vielleicht berühmtesten und bekanntesten Sportler weltweit, hat in einem Interview glaubhaft versichert: „Der einzige Ort auf der Welt, an dem ich mich wirklich sicher fühle, ist das Spielfeld“.

Wie viel Wahrheit in dieser Äußerung liegen kann, wird deutlich, als die

haben den Vorteil, dass wir die Teilnehmer an einem Ort treffen, an dem sie zuhause sind. Hier kennen sie die Regeln, haben leichter Erfolgserlebnisse und sind daher zugänglicher als in anderen Situationen. Hier haben wir die Möglichkeit, ihnen auf direktem Weg die Funktions- und Wirkungsweise von Teamplay zu vermitteln, sie zu animieren, die Energie und

## EU-Bildungs- programme

**Gemeinsamer Internetauftritt  
der Nationalen Agenturen zum  
Programm für lebenslanges  
Lernen online**

Das neue Portal ist eine Kooperation der Nationalen Agenturen für das Programm für lebenslanges Lernen in Deutschland. Es präsentiert sich mit einer übersichtlichen, an die Struktur des neuen EU-Bildungsprogramms für lebenslanges Lernen (PLL) angepassten Menüführung und einem modernen und freundlichen Design. Als Einstiegsportal für allgemein am PLL interessierte Bürgerinnen und Bürger ermöglicht es einen ersten Überblick über die Bildungsprogramme der Europäischen Union. Das neue Portal der Nationalen Agenturen in Deutschland finden Sie unter <http://www.lebenslanges-lernen.eu>

# Equalprojekt in der VHS-Bildungswerk in Sachsen-Anhalt GmbH, AWZ Quedlinburg, erfolgreich abgeschlossen

Am 31.12.07 ging die 2. Förderrunde der Gemeinschaftsinitiative Equal zu Ende. Im Bereich der Arbeitsagentur Halberstadt hatten sich 2005 unterschiedliche Träger zur regionalen Equal – Entwicklungspartnerschaft Harz und Harzvorland: Beschäftigung, Arbeit & Perspektive (KOMBINETZ) zusammengeschlossen, um neue Wege, Methoden und Konzepte gegen Diskriminierungen und Ungleichheiten am Arbeitsmarkt zu entwickeln und zu erproben.

„Gemeinsam mehr erreichen“ lautete die Devise unter der sich 8 Partner mit 11 Projekten zusammenfanden.

1. VHS-Bildungswerk in Sachsen-Anhalt GmbH, AWZ Quedlinburg
  - Koordination 1. Meilenstein
  - Koordination der Entwicklungspartnerschaft
  - Koordination der transnationalen Zusammenarbeit
2. VHS-Bildungswerk Integra GmbH (Standort Thale)
  - Fachkräftepool für KMU (Metall)
3. Internationales Zentrum für Innovation, Qualifizierung und Gewerbeförderung e.V. (Hedersleben)
  - Servicecenter Hauswirtschaft
4. Euroschulen Halle (Standort Hedersleben)
  - Barrierefreier Tourismus
5. Bildungsverein Arbeit und Leben Sachsen-Anhalt e.V.
  - Kooperationsnetzwerk zur beruflichen Integration von MigrantInnen
6. Brücke e.V. Blankenburg
  - Historische Fahrzeuge
  - Modellwerkstatt
7. Landschaftspflegeverein Bodeselke-Aue e.V.
  - Lebendiges Land – Markt & Chance
8. VHS-Bildungswerk in Sachsen-Anhalt GmbH, AWZ Blankenburg
  - Sozialer Erwerbsbetrieb

Im Rahmen der Umsetzung dieser Projekte war die Zusammenarbeit mit anderen europäischen Partnern, die ähnliche Konzepte entwickelten und umsetzten somit ein wichtiges Grundprinzip.

So schloss sich „KOMBINETZ“ mit zwei Partnern aus Spanien und der Slowakei zusammen, die sich ebenfalls mit Projekten zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und der Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit und der Integration von MigrantInnen in Arbeit und Gesellschaft befassten.

In sieben transnationalen Treffen und zwei Personalaustauschprogrammen wurden Erfahrungen ausgetauscht und gemeinsame Projektansätze und Modelle entwickelt.



Besuch von spanischen Arbeitsvermittlern (1. und 3. Person v. links) im Teilprojekt „Sozialer Erwerbsbetrieb in Blankenburg“ im Juni 2007

In den Teilprojekten der Entwicklungspartnerschaft „KOMBINETZ“ wurde mit Unterstützung strategischer Partner wie der Arbeitsagentur Halberstadt, den Argon Quedlinburg und Halberstadt der KOBWA Wernigerode, sowie Vertretern aus Politik und Wirtschaft der Region, nach neuen Wegen und Feldern gesucht, Langzeitarbeitslosen, insbesondere MigrantInnen eine Chance zu geben, sich zu qualifizieren und ein neues Beschäftigungsverhältnis zu finden.

Von den 775 TeilnehmerInnen in allen Projekten waren 50% MigrantInnen, überwiegend aus Osteuropa. Daraus ergaben sich spezielle Anforderungen an die Bildungsarbeit und ganz besonders für die Erhöhung der Sprachkompetenz. Das Prinzip „Lernen im Prozess der Arbeit“ wurde in allen Teilprojekten umgesetzt. Besonders der Vermittlung der „Arbeitssprache“ bei den MigrantInnen wurde größte Aufmerksamkeit geschenkt und vielfältige Methoden kamen zum Einsatz. Dabei wurde im Projekt „Lebendiges Land – Markt & Chance“ ein Russisch-Deutsches Wörterbuch für den Grünen- und Touristikbereich erarbeitet. In der Berufsvorbereitung kamen verstärkt computergestützte Lernprogramme zum Einsatz und es wurden Methoden des Blended Learning angewendet. Im Projekt „Fachkräftepool KMU (Metall)“ wurden junge Metallarbeiter in Theorie und Praxis an CNC Dreh- und Fräsmaschinen weitergebildet und konnten so ihre Vermittlungschancen erhöhen. Rund 20% aller TeilnehmerInnen in den verschiedenen Projekten wurden in Arbeit, Ausbildung bzw. in weitere Qualifizierungen vermittelt.

Hervorzuheben ist die Arbeit, die in den Teilprojekten „Sozialer Erwerbsbetrieb“ und „Historische Fahrzeuge - Modellwerkstatt“ geleistet wurde. Die dort gemachten Erfahrungen führten unter anderem dazu, dass gemeinsam mit anderen Trägern und Einrichtungen mit Jahresbeginn 2008 ein sozialer Erwerbsbetrieb SETA GmbH der Stadt Blankenburg entstanden ist, in dem auch die beiden genannten Teilprojekte Bestandteil sind.

Aus den genannten Teilprojekten wurden 12 Teilnehmer und 1 Anleiter in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse übernommen.

An diesen Beispielen wird deutlich, dass sich Equal als „arbeitsmarktpolitisches Laboratorium“ bewährt hat. Vieles wurde probiert und vieles kann nach Abschluss des Programms in der Praxis umgesetzt werden.



## Einsatz von Sprachlernsoftware:

# DAA ARBEITET MIT DEM STIFTUNG-WARENTEST-TESTSIEGER

Unter 14 getesteten Sprachkursen der beste: Die Sprachlernsoftware „Tell Me More“ Englisch Mittelstufe von Auralog überzeugte die Stiftung Warentest. In den Bereichen Lerninhalte, didaktisch-methodische Gestaltung, Urteil der Nutzer, Software-Ergonomie sowie Produktinformation punktete das Programm „Tell Me More“. Einzel- und Gesamtbewertung ergaben jeweils die Note „GUT“, also 2,0.

Auch die DAA ist von den Vorzügen dieser Software überzeugt. Allein bei der DAA Osnabrück nutzen zurzeit 30 Kunden Auralog, um ihre Englischkenntnisse aufzufrischen – und das auch noch mit viel Spaß. „Auralog ist sehr praxisorientiert und verschafft dem Lernenden schnell Erfolgserlebnisse. Es ist alltagstauglich und vernünftig strukturiert“, findet auch Katja Wächter, Lernberaterin in der DAA Koblenz.

Bevor der Kunde in das Programm einsteigt, absolviert er einen integrierten Hör- und Leseverständnis-Test. Die Software er-

mittelt daraus automatisch das Sprachniveau des Benutzers entsprechend den Vorgaben des Europäischen Referenzrahmens - von A1 (Einsteiger) bis C2 (Quasi-Native-speaker). Ausgehend von dieser Einstufung entwickelt das Lernprogramm einen Stundenplan für den Kunden – entsprechend seinen Bedürfnissen und Kenntnissen. Auch die Möglichkeit, sich in insgesamt 40 ausgewählten Themen- und Arbeitsbereichen sprachlich fit zu machen, ist gegeben. Ganz besonders begeistert viele DAA-Kunden die automatische Spracherkennung. Erst wenn die Aussprache gut genug ist, geht es weiter. Gefallen findet auch die integrierte Spracherkennungstechnologie, die Fehler des Kunden korrigiert und Übungen zur Aussprache aufzeichnet.

Im Durchschnitt 12 Teilnehmer sind es zurzeit in Koblenz, die dort Englisch-Module bearbeiten – ein Modul umfasst 250 Stunden und dauert 4 Wochen. Im April, so die Planung, soll dort auch Französisch mit Auralog angeboten werden, in

Osnabrück ist Holländisch in Planung. Auch Spanisch und Amerikanisches Englisch werden in anderen DAA-Einrichtungen mit Auralog geschult. Das mögliche Spektrum ist jedoch noch breiter: Kenntnisse in Italienisch, Chinesisch, Japanisch und Arabisch können damit genauso vermittelt werden wie in Deutsch.



Für Bildungsunternehmen gibt es drei unterschiedliche Einsatzkonzepte: Selbstlernen, tutorielle Betreuung und Blended Learning. Weitere Informationen über die Einsatzmöglichkeiten von Auralog bei der DAA gibt Ihnen gerne Jörg Schlüpmann; E-Mail joerg.schluepman@daa-bw.de. Tel. 05241/925 15-11.

## Lernen, leben und arbeiten in Europa

# Der Europäische Qualifikationsrahmen soll es richten

Mehr Mobilität in Europa, aber auch mehr Durchlässigkeit zwischen den einzelnen Ausbildungswegen innerhalb der jeweiligen europäischen Staaten – das sind die Eckpunkte des EQF (European Qualifications Framework) - zu deutsch: Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR).

Der Europäische Rat hatte sich im März 2000 in Lissabon zum Ziel gesetzt, die Europäische Union zum „wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt“ zu machen und die Modernisierung der Bildungssysteme als einen entscheidenden Schritt dorthin definiert. Im Jahr 2002 haben dann die europäischen Staats- und Regierungschefs auch einen Termin

dafür festgesetzt: Bis zum Jahr 2010 soll Europa, was die Qualität seiner Bildungssysteme angeht, weltweit führend sein.

Drei Jahre später schließlich einigten sie sich auf einer Tagung des Europäischen Rates in Brüssel auf den Europäischen Qualifikationsrahmen - einen aus acht Stufen bestehenden Katalog, der Bildung europaweit vergleichbar machen soll (siehe



S. 11). Diese acht Stufen reichen von grundlegenden allgemeinen Kenntnissen und Fertigkeiten (Stufe 1) bis zur Beherrschung eines hoch spezialisierten Wissensgebiets (Stufe 8). Die Mitgliedsstaaten erhielten die Aufgabe, eigene Nationale Qualitätsrahmen (NQR) zu erstellen.

## Der Startschuss

Im November 2007 schließlich gab der europäische Kommissar für allgemeine und berufliche Bildung, Kultur und Jugend, Ján Figel', auf der Bildungskonferenz in Lissabon den Startschuss für den „Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) für lebenslanges Lernen“: „Die Menschen in Europa stoßen zu oft auf Hindernisse, wenn sie in ein anderes Land ziehen, um dort zu lernen oder zu arbeiten. Bisweilen tauchen diese

Hindernisse sogar dann auf, wenn die Menschen im eigenen Land von einem Bildungsniveau in ein anderes wechseln möchten, z. B. von der beruflichen in die höhere Bildung. Der EQR wird für eine bessere Lesbarkeit der Qualifikationen verschiedener europäischer Länder sorgen und so zu mehr Mobilität in Bildung und Arbeitswelt beitragen. Die EQR-Initiative hat einige Länder bereits dazu bewogen, nationale Qualifikationsrahmen zu entwickeln. Weil durch den EQR u. a. die Anerkennung von Lernleistungen leichter wird, dürfte er das lebenslange Lernen innerhalb der kommenden Jahre attraktiver machen.“

Bis zum Jahr 2010 sollen nun die Mitgliedstaaten ihre nationalen Qualifikationssysteme an den Europäischen Qualifikationsrahmen koppeln und ab 2012 sollen auch Zeugnisse und Diplome einen EQR-Verweis tragen.

### Sprachbarrieren

Der EQR, so die Kommission, soll „eine Art Übersetzungshilfe zwischen den mitgliedstaatlichen Qualifikationssystemen sein und es Arbeitgebern und Bildungseinrichtungen in ganz Europa leichter machen, die ihnen vorgelegten Qualifikationsnachweise zu verstehen und zu vergleichen.“



Wie schnell allerdings die europäischen Bürger tatsächlich mobil werden, bleibt abzuwarten. Schliesslich hatte der Jahresbildungsbericht 2007 der Europäischen Kommission den Ländern mangelndes Reformtempo im Bildungswesen bescheinigt. Unter anderem erlernen – entgegen der Forderung des Europäischen Rates von Barcelona (2002) – die meisten Schüler in der EU nach wie vor nicht frühzeitig mindestens zwei Fremdsprachen. Und Sprache ist nun mal eine entscheidende Voraussetzung für Mobilität.

## Hintergrund

# Die acht Kompetenzstufen des EQR

### Stufe 1

Grundlegende allgemeine Kenntnisse und Fertigkeiten sowie die Fähigkeit, in einem strukturierten Kontext einfache Aufgaben unter direkter Anleitung auszuführen. Die Entwicklung von Lernkompetenz erfordert eine strukturierte Unterstützung. Diese Qualifikationen sind nicht berufsspezifisch und werden oft von Personen angestrebt, die noch keine Qualifikation besitzen.

### Stufe 2

Ein begrenztes Spektrum an im Wesentlichen konkreten und allgemeinen Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen. Die Kompetenzen werden in einem angeleiteten Kontext angewandt. Lernende lernen bis zu einem gewissen Grad eigenverantwortlich. Einige dieser Qualifikationen sind berufsspezifisch, die meisten umfassen jedoch eine allgemeine Vorbereitung auf Arbeit und Lernen.

### Stufe 3

Eine breite Allgemeinbildung und fachspezifische praktische sowie grundlegende theoretische Kenntnisse; außerdem die Fähigkeit, Aufgaben nach Anweisung auszuführen. Lernende lernen eigenverantwortlich und verfügen über gewisse praktische Erfahrungen in einem spezifischen Arbeits- oder Lernbereich.

### Stufe 4

Signifikante fachspezifische praktische und theoretische Kenntnisse und Fertigkeiten. Darüber hinaus die Fähigkeit, fachspezifische Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen anzuwenden, Probleme selbständig zu lösen und andere zu beaufsichtigen. Lernende lernen selbstgesteuert und verfügen über praktische Arbeits- und Lernerfahrungen in üblichen oder neuen Zusammenhängen.

### Stufe 5

Breit angelegte theoretische und praktische Kenntnisse einschliesslich Kenntnisse, die für einen spezifischen Arbeits- oder Lernbereich relevant sind. Darüber hinaus die Fähigkeit, Kenntnisse und Fertigkeiten zur Entwicklung strategischer Lösungen für genau definierte abstrakte und konkrete Probleme anzuwenden. Die Lernkompetenz auf dieser Stufe ist Grundlage für autonomes Lernen, und die Qualifikationen stützen sich

auf operative Interaktionen in Arbeits- und Lernsituationen einschließlich Personenführung und Projektleitung.

### Stufe 6

Detaillierte theoretische und praktische Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen im Zusammenhang mit einem Lern- oder Arbeitsbereich, die teilweise an die neuesten Erkenntnisse im jeweiligen Fachgebiet anknüpfen. Diese Qualifikationen umfassen außerdem die Anwendung von Kenntnissen in den Bereichen Formulieren und Vertreten von Argumenten, Problemlösung und Urteilsfindung unter Einbeziehung sozialer und ethischer Aspekte. Qualifikationen auf dieser Stufe umfassen Lernergebnisse, die für einen professionellen Ansatz bei Tätigkeiten in einem komplexen Umfeld geeignet sind.

### Stufe 7

Selbstgesteuertes theoretisches und praktisches Lernen, das teilweise an die neuesten Erkenntnisse im jeweiligen Fachgebiet anknüpft und die Grundlage für eine eigenständige Entwicklung und Anwendung von Ideen – häufig in einem Forschungszusammenhang – darstellt. Diese Qualifikationen umfassen außerdem die Fähigkeit, Wissen zu integrieren und Urteile zu formulieren, die soziale und ethische Fragestellungen und Verantwortlichkeiten berücksichtigen und Erfahrungen mit der Bewältigung des Wandels in einem komplexen Umfeld widerspiegeln.

### Stufe 8

Systematische Beherrschung eines hoch spezialisierten Wissensgebiets und die Fähigkeit zur kritischen Analyse und Synthese neuer und komplexer Ideen und die Fähigkeit, substanzielle Forschungsprozesse zu konzipieren, zu gestalten, zu implementieren und zu adaptieren. Darüber hinaus umfassen diese Qualifikationen Führungserfahrung im Bereich der Entwicklung neuer und kreativer Ansätze, die vorhandenes Wissen und die professionelle Praxis erweitern und erneuern.

# Essen als Bildungsstandort bundesweit von Bedeutung

## Studienzentren der HFH feiern 10-Jähriges Bestehen

Wenn es darum geht, sich neben dem Beruf weiterzubilden, dann gehört die Zentrale des DAA-Technikums in Essen in der Region, aber auch bundesweit zu einer wichtigen Adresse. Denn das Bildungsangebot in diesem Haus ist sehr breit gefächert.

So umfasst es neben dem Samstagsunterricht in der Weiterbildung zum Staatlich geprüften Techniker in insgesamt sechs Fachrichtungen (Maschinentechnik, Elektrotechnik, Bautechnik, Informatik, Holztechnik, Heizung-/Lüftung-/Klimatechnik), der Weiterbildung zum Geprüften Technischen Betriebswirt, dem Bildungsangebot im Gesundheitswesen (z.B. Leitung des Pflegedienstes, einer Station, Weiterbildung zur Hygienefachkraft, Ausbildung zum Krankenpfleger) seit mittlerweile mehr als 10 Jahren auch international anerkannte Hochschulabschlüsse in den Studiengängen Wirtschaft, Technik, Gesundheit und Pflege.

### Geballtes Bildungs-Know-how

Seit 1962 sind in Essen der Firmensitz und die Verwaltungszentrale des DAA-Technikums, das in Deutschland seit Jahrzehnten das größte Bildungsinstitut (aktuell ca. 9000 Studienteilnehmer) in der berufs begleitenden Technikerfortbildung ist. In diesem Hause ist u.a. die zentrale Studienberatung untergebracht, außerdem erfolgt von dort aus gleichzeitig der bundesweite Versand der Studienmaterialien für die Studienteilnehmer des DAA-Technikums und für die Studierenden der Hamburger Fern-Hochschule (HFH). Gleichzeitig finden in Essen die Präsenzveranstaltungen und Prüfungen der HFH statt und bietet dem BiG, dem Bildungsinstitut im Gesundheitswesen, seit gut zwei Jahren eine „neue Heimat“. Damit „sitzt“ dort also geballtes Bildungs-Know-how.

### „Gute Nachbarschaft“

Und genau dort fand kürzlich die Jubiläumsfeier zum 10-jährigen Be-

stehen der HFH-Studienzentren Düsseldorf und Essen statt. Zu den 120 Gästen dieser Feier zählten u.a. Studierende, Absolventen und Lehrbeauftragte beider Studienzentren. Klaus Teltrop, Studienzentrumsleiter der HFH in Essen für Wirtschaft und Technik, zeigte anhand von statistischen Zahlen die Leistungsfähigkeit der beiden Studienzentren in den vergangenen Jahren auf und unterstrich die gute Zusammenarbeit mit den Lehrbeauftragten der HFH aus den benachbarten Hochschulen und renommierten Unternehmen der Region.



Waren mit dieser Veranstaltung sehr zufrieden (v.r.n.l.): Prof. Michael Bosch (Präsident der Hamburger Fern-Hochschule), Rüdiger Klier (Geschäftsführer des DAA-Technikums und Mitgesellschafter der HFH), Rolf Fliß (Bürgermeister der Stadt Essen) und Heinz-Rudolf Richter (ehemaliger Geschäftsführer des DAA-Technikums).

### Respekt & Anerkennung

Der Bürgermeister der Stadt Essen Rolf Fliß gratulierte in einem Redebeitrag der Hochschule zur erfolgreichen Arbeit und wies auf die Bedeutung der Stadt Essen auch als Bildungsstandort für die Region hin. Rüdiger Klier, Geschäftsführer des DAA-Technikums und Mitgesellschafter der HFH, sprach den Studierenden und Absolventen seinen Respekt für ihre Leistung bei dem nebenberuflichen Studium aus. Aus Hamburg waren der Präsident der Hochschule, Prof. Michael Bosch und der Dekan für Wirtschaft der HFH, Prof. Wolf-Eckhard Kautz angereist und stellten die Entwicklung der Hochschule und neue Projekte für die Zukunft vor. Besonderen Anklang fand der Redebeitrag von Jürgen Hensing, der zwei Studiengänge

zum Diplom-Kaufmann (FH) und Diplom-Wirtschaftsingenieur (FH) bei der HFH absolvierte. Er schilderte das Studium aus der Sicht eines HFH-Studenten und räumte ein, dass ihm heute der „Nervenkitzel“ vor den Klausuren nun doch etwas fehlt. Dem Ratschlag seiner Frau, jetzt den Studiengang zum Diplom-Pflegewirt (FH) zu belegen, wolle er dann aber doch nicht folgen.

### Aus- und Rückblicke

Für die musikalische Begleitung sorgte der französische Künstler und Pop-Saxophonist Ismael Diallo. In einer angenehmen Atmosphäre konnten die Gäste am Büfett über Rückblicke und Ausblicke ins Gespräch kommen und so den Abend ausklingen lassen.

Die Jubiläumsfeier zum 10-jährigen Bestehen der Studienzentren Düsseldorf und Essen förderte nicht nur die Motivation und Einsatzbereitschaft bei den Studierenden, Lehrbeauftragten und Mitarbeiter/innen. Diese Feier war auch bedeutend für die Wahrnehmung der entsprechenden Bildungsangebote mit ihren erfolgreichen Konzepten im Rhein-Ruhr Raum. Insofern wird die nächste Feier sicherlich nicht mehr 10 Jahre auf sich warten lassen.

### Impressum Ausgabe 48 (März 2008)

#### Herausgeber:

DAA-Stiftung Bildung und Beruf  
Alter Teichweg 19, 22081 Hamburg  
Internet: [www.daa-stiftung.de](http://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](mailto: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.