

Kompetenzfeststellung bei der DAA

Die Deutsche Angestellten-Akademie führt seit vielen Jahren erfolgreich Maßnahmen durch, bei denen Kompetenzen ermittelt, Eignungen festgestellt und Potentiale analysiert werden. Damit soll eine möglichst genaue und fundierte Gegenüberstellung von individuellen Voraussetzungen der DAA-Kunden und stellen- oder berufsbezogenen Anforderungen ermöglicht werden.

Die Kompetenzfeststellung bei der DAA richtet sich gleichermaßen an **Jugendliche** (U25) wie **Erwachsene** (Ü25) und wird sowohl in **Einzelberatungen** als auch in **Gruppenveranstaltungen** durchgeführt. Häufig dient sie der **Berufsorientierung**, aber teilweise auch der **Eignungsfeststellung für die Teilnahme an Weiterbildungen oder Umschulungen**. Auch **Lernstandsfeststellungen** und **Prüfungen** werden als Formen der Kompetenzfeststellung betrachtet.

DAA-Kompetenzmodell

Damit in DAA-Maßnahmen Qualitätsstandards zielgerichtet umgesetzt werden, wurde ein eigenes Kompetenzmodell entwickelt, das abgestimmt ist auf den „Kriterienkatalog für Ausbil-

dungsreife“ der Bundesagentur für Arbeit, den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) und andere etablierte Kompetenzmodelle sowie Erkenntnisse aus der Persönlichkeitspsychologie. Die DAA verfügt damit über eine theoretisch begründete Basis für die praktische Umsetzung der Kompetenzfeststellung.

Das **DAA-Kompetenzmodell** bietet einheitliche und aufeinander bezogene Definitionen und Beschreibungen und liefert eine Darstellung der Zusammenhänge zwischen Kompetenz, Eigenschaften und Motivation. Es soll damit anschlussfähig sein an Modelle und Vorstellungen der DAA-Auftraggeber und an die Grundlagen von externen Verfahren zur Kompetenzfeststellung. Das Modell wird auch als Basis für selbst entwickelte Aufgabenstellungen verwendet.

Kompetenzfeststellung bei der DAA umfasst die **Feststellung von Fach-, Sozial- und Methodenkompetenz** und, soweit möglich und erforderlich, auch die Feststellung von **persönlichen, körperlichen und geistigen Eigenschaften sowie Motiven und Werthaltungen**.

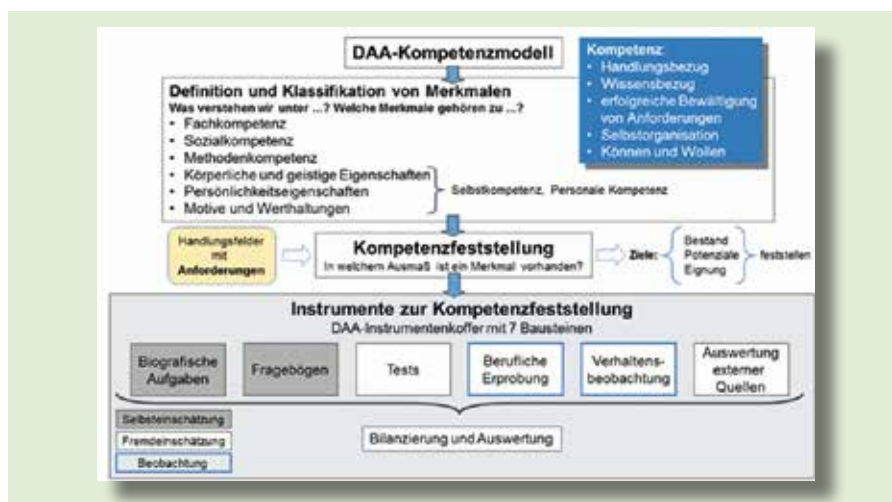
DAA-Instrumentenkoffer

Der DAA-Instrumentenkoffer ist eine Sammlung von Aufgaben (Instrumenten), die dazu geeignet sind, Kompetenzen und Eigenschaften festzustellen, die im beruflichen Zusammenhang eine Rolle spielen. Es werden Aufgabenstellungen zentral zur Verfügung gestellt, die bei der DAA verwendet werden oder für berufsbezogene Fragestellungen verwendet werden können. Einerseits handelt es sich um Verfahren, die am PC oder online durchgeführt wer-

Fortsetzung nächste Seite

IN DIESER AUSGABE:

- Kompetenzfeststellung bei der DAA
- Editorial
- Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen, Abschlüsse und Kompetenzen
- Integrationsobjekt LeLa mit dem ProfilPASS
- Einstufungstests und Kompetenzfeststellungen müssen kein Stressfaktor sein
- Schritt für Schritt – Ein Kurs speziell für Frauen mit Migrationshintergrund
- Psychologie und Wirtschaftspsychologie an der FH studieren
- Schülerstudium gewährt schon vor dem Abi Einblicke in die Hochschulwelt
- Im Trend: Arbeiten mit Sinn – Immer mehr ältere Quereinsteiger/innen entscheiden sich für pflegerische und soziale Berufe
- Alleinerziehenden den Weg in die Arbeit ebnen – Im Auftrag des Jobcenter München unterstützt die DAA München alleinerziehende Mütter und Väter bei der Rückkehr ins Arbeitsleben: „Coaching für Alleinerziehende“ und das Nachfolgeprojekt „OktoFamily“ feiern 10-jähriges Jubiläum
- Alleinerziehende Frauen über ihre Teilnahme an „OktoFamily“
- Web-based-Training für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Stiftungsverbundes
- Impressum





Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit kurzer Zeit haben wir wieder eine handlungsfähige Regierung, die sich nun daran machen wird, die im Koalitionsvertrag festgehaltenen Verhandlungsergebnisse umzusetzen.

Das, was dort unter der Überschrift „Offensive für Bildung, Forschung und Digitalisierung“ in Abschnitte IV vereinbart worden ist, wird in zahlreichen Kommentaren als „bildungspolitischer Aufbruch bezeichnet“ und enthält in der Tat einige erfreuliche Vorhaben, so z. B. die Abschaffung, Umgehung oder Aussetzung (so ganz eindeutig ist dies noch nicht formuliert) des Kooperationsverbotes bei der Finanzierung im Bereich der Schulen und der beruflichen Bildung. Doch was die Weiterbildung angeht, lässt sich im Koalitionsvertrag nichts von dem wiederfinden, was die Akteure der Weiterbildung – allen voran der Bildungsverband – und Gewerkschaften vor der Bundestagswahl und den anschließenden Sondierungsgesprächen unisono gefordert hatten: ein Bundesgesetz für die Weiterbildung und die Einsetzung eines Weiterbildungsbeauftragten, um Rahmenbedingungen für effektive und zielorientierte Weiterbildung sicherzustellen. Die im Koalitionsvertrag ausgerufene „nationale Weiterbildungsstrategie“ beinhaltet zwar ein „Recht auf Weiterbildung“, wie dies allerdings umgesetzt werden sollte, dazu findet man leider nichts Konkretes.

Wie die Zukunft der Weiterbildung in der aktuellen Legislaturperiode aussehen wird, darüber werden wir am 24. April in Berlin auf Einladung der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Weiterbildungstag mit Bildungs- und Arbeitsmarktpolitikern des Deutschen Bundestages sowie Vertretern aus Bildungsorganisationen diskutieren (siehe auch <http://www.bildung-beruf-studium.de/wo-bleibt-die-weiterbildung/>).

Die Koalition aus CDU, CSU und SPD hat vereinbart, in zwei Jahren eine Halbzeitbilanz zu ziehen, um zu schauen, was bereits erfolgreich umgesetzt wurde und auf welche Entwicklungen reagiert werden müsse. Wir werden uns dafür einsetzen, die berufliche Weiterbildung in Deutschland deutlich zu verstärken und weiter voranzubringen.

Bilanz ziehen auch die Unternehmen des Stiftungsverbundes und erstellen ihre Jahresabschlüsse. Gemäß den bereits als gesichert geltenden Daten, hat der Stiftungsverbund im vergangenen Geschäftsjahr ein gutes Ergebnis erzielt. Daran hatten die Integrations- und Sprachmaßnahmen für Geflüchtete und Migrantinnen und Migranten einen größeren, wenn auch nicht so bedeutenden Anteil wie im Vorjahr. Nun gilt es, diese Personen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Hierbei spielen die Projekte, Maßnahmen und Verfahren zur Kompetenzfeststellung im Stiftungsverbund eine gewichtige Rolle. Daher haben wir diesem Bereich den thematischen Schwerpunkt der aktuellen Ausgabe gewidmet und Dr. Karamba Diaby, Mitglied der SPD-Fraktion im Bundestag, gebeten, einen Gastbeitrag zum Thema „Anerkennungsgesetz“ zu schreiben (Seite 3), das er mit den Koalitionspartnern CDU und CSU für die SPD verhandelt hat.

Darüber hinaus berichten wir in dieser Ausgabe über interessante Maßnahmen und Projekte aus den Unternehmen im Stiftungsverbund und stellen das neue Informationstool der DAA-Stiftung vor, das Web-based-Training zum Stiftungsverbund (Seite 12).

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre und einen sonnigen Frühling

Ihr Rudolf Helfrich

den. Andererseits findet man Anleitungen und Material für Verfahren, die im Gespräch oder Unterricht bearbeitet werden oder die die Beobachtung von Verhalten ermöglichen. Neben einer Sammlung von **DAA-intern entwickelten Kompetenzfeststellungsverfahren** wird auch ein Überblick über in der DAA verwendbare **Verfahren externer Anbieter** gegeben. Die Entwicklung und Sammlung von Material und Aufgabenstellungen und die Optimierung der vorhandenen Instrumente sind ein **fortlaufender Prozess**.

Die selbst entwickelten Verfahren sind **aufeinander abgestimmt** und durch **Standardisierung** und (soweit möglich) **Digitalisierung** so gestaltet, dass **Durchführung, Auswertung und Dokumentation zeit- und kostensparend umgesetzt** werden können.

Der DAA-Instrumentenkoffer besteht aus **sieben Bausteinen**, wobei die Bausteine 1 bis 6 Aufgabenstellungen beinhalten, die eine bestimmte Methodik gemeinsam haben oder zur Feststellung einer bestimmten Klasse von Merkmalen dienen. Der Baustein 7 umfasst Dokumente zur Zusammenfassung der Einzelergebnisse sowie Hinweise zur Auswertung der Ergebnisse im Gespräch mit dem Kunden.

Zusätzlich wurden Materialien für die Arbeit mit Migranten (**Toolbox Migration**) und die Durchführung von **Potentialanalysen für Schüler** (z.B. in BerEb-Maßnahmen) entwickelt. Im Rahmen der Toolbox Migration sind Aufgabenstellungen, Test und Fragebögen in verschiedenen Sprachen abrufbar. Es gibt außerdem ein **Bildkartenset** als sprachfreies Hilfsmittel zur Standortbestimmung und Interessenabklärung im beruflichen Bereich für die Arbeit mit Kunden, die nur geringe Deutschkenntnisse besitzen.

Erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen der DAA und b+r: Das Online-Testtool

Ein häufig genutztes Verfahren zur Kompetenzfeststellung Jugendlicher und Erwachsener in DAA-Kursen ist das vielseitige **Online-Testtool**, mit dem zahlreiche Kenntnisse und Fähigkeiten effizient und zeitsparend ermittelt werden können und das von der DAA in enger Zusammenarbeit mit b+r entwickelt wurde.

100.000 Tests in einem Monat

In den letzten Jahren wurden zwischen 385.000 und 450.000 Tests pro Jahr absolviert, wobei jeweils im September im Rahmen der Kompetenzfeststellung in Jugendmaßnahmen die Zahl von 100.000 Tests regelmäßig überschritten wird.

Die gesamten Entwicklungen wurden in der DAA durch die **AG Kompetenzverfahren** konzipiert, von b+r umgesetzt und in Betaversionen getestet und optimiert. In Zusammenarbeit mit den ZDL wurden die Verfahren dann implementiert, weiterentwickelt und in internen Schulungen den Mitarbeitern nahegebracht. Die AG Kompetenzverfahren betreut alle zentralen Instrumente zur Kompetenzfeststellung. ■

Das Anerkennungsgesetz – ein Erfolg mit Verbesserungspotential

Viele Menschen kommen mit hohen Erwartungen nach Deutschland. Sie suchen Arbeit, wollen sich hier eine neue Existenz aufbauen. Doch viel zu oft zerplatzen die Träume von einem Neuanfang in Deutschland an bürokratischen Hürden. Ausländische Bildungsabschlüsse werden als Berufsqualifikation auf dem deutschen Arbeitsmarkt nämlich nicht ohne weiteres anerkannt. Vielmehr muss erst festgestellt werden, dass die Qualifikation der deutschen Berufszulassungsanforderung entspricht. Oft erhalten die Antragstellenden nur eine Teilanerkennung und müssen Nachqualifizierungsmaßnahmen absolvieren. Für das Antragsverfahren fallen außerdem

nen lassen und damit in ihrem erlernten Beruf arbeiten.

Mit dem Anerkennungsgesetz werden diese brach liegenden Potenziale aktiviert. Gleichzeitig lohnt die Anerkennung sich für die Antragstellenden, weil sie nach der Anerkennung der ausländischen Abschlüsse in der Regel erheblich mehr verdienen als vorher. Das Gesetz ist damit gleichermaßen ein Erfolg für die Menschen und für unsere Gesellschaft.

Aber wir dürfen uns mit den ersten Erfolgen nicht zufrieden geben.

Die Wirkung des Anerkennungsgesetzes wurde in den letzten Jahren immer wieder untersucht. Dabei wurde festgestellt, dass die Zahl der Antrags-

bekannt genug. Und: Der Erfolg des Gesetzes hängt davon ab, dass potentielle Antragstellende von ihren rechtlichen Möglichkeiten erfahren.

Aus meiner Sicht ist es außerdem wichtig, dass die Förderlücke bei den Lebenshaltungskosten der Antragstellenden geschlossen wird. Denn: Wer seinen Lebensunterhalt während des Antragsverfahrens nicht bestreiten kann, wird im Zweifel keinen Antrag stellen.

Im Koalitionsvertrag haben wir uns nun vorgenommen, die Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebote weiterzuentwickeln sowie den Anerkennungsausschuss auszubauen. Wir werden diese Zielvorgaben künftig mit Leben füllen.

Der Anstieg der Zuwanderung – gerade an Fachkräften – ist für Deutschland eine große Chance, um den demographischen Problemen entgegenzuwirken und den wirtschaftlichen Wohlstand zu steigern. Auch deshalb sollten wir weiterhin daran arbeiten, das Arbeiten in Deutschland für Einwanderer zu erleichtern,

bürokratische Hürden abzubauen, und den Menschen mit einer offenen Willkommenskultur zu begegnen. ■

Dr. Karamba Diaby



Im Koalitionsvertrag haben wir uns nun vorgenommen, die Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebote **weiterzuentwickeln** sowie den Anerkennungsausschuss auszubauen.

Gebühren an. Allein die Übersetzung der Dokumente kann sehr teuer sein. All das ist vielen, die nach Deutschland kommen, um hier in ihrem Beruf zu arbeiten, nicht bewusst. Oft genug verzichten Einwanderer deswegen darauf, ihren Abschluss anerkennen zu lassen und arbeiten stattdessen im Niedriglohnssektor.

Mit dem sog. Anerkennungsgesetz trat 2012 ein Gesetz in Kraft, das die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen regelt. Es gibt nun vielen Menschen die Möglichkeit, in Deutschland beruflich Fuß zu fassen. Es leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung. Es ist zum einen ein Anreiz für Menschen aus dem Ausland, nach Deutschland zu kommen. Zum anderen können Einwanderer, die bereits in Deutschland leben und arbeiten, ihre Berufsqualifikation anerken-

verfahren zwar steigt, es aber auch Nachbesserungsbedarf gibt.

So hat sich gezeigt, dass sich viele Menschen die Verfahrenskosten – vor allem die Gebühren und die Übersetzungskosten – nicht leisten konnten. Die Anerkennung eines Berufsabschlusses darf aber nicht an den Kosten scheitern. Deswegen hat die SPD lange einen Anerkennungszuschuss gefordert. Diese Förderlücke ist 2016 geschlossen worden. Seit dem 1. Dezember 2016 können alle Antragstellenden einen Kostenzuschuss bis zu 600 Euro erhalten. Davon profitieren vor allem Geringverdiener und Personen, die keine Sozialleistungen erhalten.

Darüber hinaus würde es sich lohnen, Maßnahmen zur Steigerung des Bekanntheitsgrades der gesetzlichen Möglichkeiten bei Unternehmen durchzuführen. Das Gesetz ist längst nicht

Dr. Karamba Diaby, Dipl. Chemiker und Geoökologe, ist seit 2013 Mitglied des Deutschen Bundestages und seit 2018 dort im Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung. Von 2009 bis 2012 ist er Vorsitzender des Bundeszuwanderungs- und Integrationsrates gewesen. Für die SPD hat Dr. Diaby das Anerkennungsgesetz mit der CDU und CSU verhandelt. Von Anfang 2003 bis Ende 2004 arbeitete Dr. Diaby auch bei der INT GmbH in Halle für den Stiftungsverbund.

Integrationsprojekt LeLA arbeitet mit dem ProfilPASS

„Was kann ich gut? Was mache ich gerne?“ – neun Frauen und Männer, deren Weg aus Syrien, Afghanistan oder dem Kosovo nach Deutschland führte, arbeiten konzentriert daran, mit Hilfe des ProfilPASSes ihre Kompetenzen für den beruflichen Weg in Deutschland sichtbar zu machen. Geschehen ist dies im Rahmen eines dreitägigen Workshops für Mitarbeiter des Uelzener Integrationspro-

erwarben vier Projektmitarbeiter die Qualifikation zum ProfilPASS-Berater.

Die ProfilPASS-Multiplikatoren Thomas und Corina Blaase wählten gemeinsam mit den LeLA-Mitarbeitern Methoden aus, die für die Arbeit mit geflüchteten



tut für Erwachsenenbildung in Bonn, das den ProfilPASS entwickelt hat und trägt, auf besonderes Interesse. Das Institut unter-

stützte die Veranstaltung und wertete die Erfahrungen der Mitarbeiter, Multiplikatoren und Teilnehmer anschließend aus. Für die LeLA-Teilnehmer war der Workshop in jedem Fall ein Erfolg – sie gingen mit neuem Wissen über sich selbst.

Das Projekt LeLA wird mit Mitteln des Europäischen So-

zialfonds ESF gefördert und läuft vorerst bis zum 31. Dezember 2018. Die Kooperationspartner wollen eine Verlängerung des Projektes beantragen. ■



Menschen besonders geeignet erschienen und ergänzten sie mit eigenen Ansätzen – beispielsweise einem „Lebensrad“, das die Tätigkeiten und Erfahrungen in verschiedenen Lebensbereichen und Lebensabschnitten grafisch erfasst.

Der Workshop ist eine von wenigen Gelegenheiten, bei denen der ProfilPASS bisher von Menschen mit Migrationshintergrund genutzt wurde. Die Veranstaltung stieß deshalb beim Deutschen Insti-

jekt LeLA – Leben-Lernen-Arbeiten, einem Kooperationsprojekt der DAA Uelzen mit der Kreisvolkshochschule Uelzen/Lüchow-Dannenberg und der Woltersburger Mühle e.V./IDA. Gleichzeitig



Einstufungstests und Kompetenzfeststellungen müssen kein Stressfaktor sein

Im Zweigstellenverbund Braunschweig führen wir an neunzehn Standorten berufsbezogene Sprachkurse und an fünfzehn Standorten Integrationskurse durch. Dazu kommen viele weitere Projekte im Bereich Sprache und Integration. Ein besonderes Angebot ist die Maßnahme Ich kann zur Alphabetisierung und Grundbildung von deutschsprachigen funktionalen Analphabeten, die wir bundesweit anbieten können. Zu allen Kursen und Maßnahmen gehören verpflichtend Einstufungstests und Kompetenzchecks, wobei die verschiedenen Testverfahren auf die Ziele der Maßnahmen, sowie auf die Fähigkeiten und den Bedarf der

Teilnehmenden zugeschnitten sind, um ein valides Ergebnis zu erhalten. In erster Linie führen wir Einstufungen und Kompetenzchecks vor dem Beginn eines Kurses durch, aber auch in einer laufenden Maßnahme werden Testverfahren eingesetzt, um den Lernprozess festzuhalten. Ein Stressfaktor müssen diese Tests aber weder für die Kandidaten noch für die Durchführenden werden.

Wenn sich auch meist alles auf die schriftlichen Aufgaben konzentriert, ist die Wichtigkeit des **persönlichen Gesprächs** in allen einstufigen Testsituationen nicht zu unterschätzen. Eine gewisse Nervosität bei den Teilnehm-

enden ist verständlich und kann auch Testergebnisse verzerren. Daher führen wir beruhigende Gespräche vor den schriftlichen Aufgaben und sorgen für eine entspannte Stimmung. Die Aufgaben werden von den durchführenden Personen erklärt, so dass sich unsere Teilnehmenden mit einem guten Gefühl in die Situation begeben.

Im Bereich Migration und Sprache ist die Durchführung von Tests zum größten Teil Pflicht. Für die Einmündung in Angebote der **berufsbezogenen Sprachförderung** verwenden wir den Kompetenzcheck Deutsch Beruf der telc gGmbH. Dieser Test hat sich in der

Das ProfilPASS-System:

- ▶ Das ProfilPASS-Portfolio bietet eine strukturierte Sammlung von Materialien für die Reflexion der Berufs- und Lebenserfahrungen der Kunden.
- ▶ Der ProfilPASS richtet sich dabei an Erwachsene und der ProfilPASS für junge Menschen ist ein spezielles Angebot für Kunden im Alter zwischen 13 und 18 Jahren, welches Kenntnisse und Fähigkeiten, die z.B. durch Hobbys, im Umgang mit Freunden und Familie sowie in der Schule entstehen, berücksichtigt.
- ▶ Die ProfilPASS-Beratung begleitet die Kunden auf dem Weg, ihre Kompetenzen und Interessen systematisch zu ermitteln und ihre Ziele zu planen.
- ▶ Das ProfilPASS-System aus Workbook und zertifizierter Beratung besteht seit 2006 erfolgreich und wird wissenschaftlich begleitet vom Deutschen Institut für Weiterbildung und dem Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforchung.

Schritt für Schritt

Ein Kurs speziell für Frauen mit Migrationshintergrund

Im Juni 2017 startete die Deutsche Angestellten-Akademie in Zusammenarbeit mit den Jobcentern Passau Stadt und Land sowie der Agentur für Arbeit Passau eine Maßnahme, die speziell auf die Bedürfnisse von Frauen, insbesondere Müttern mit Migrationshintergrund zugeschnitten ist. Unter dem Motto „Schritt für Schritt – einfach ankommen in Deutschland“ wurden Themen wie das Leben in Deutschland, Verbraucherthemen und Arbeitsmarktstruktur behandelt.

Die Motivation, eine derartige Maßnahme ins Leben zu rufen, beschreibt der Geschäftsführer des Jobcenters Passau Stadt Erich Faschingbauer: „Die Integration von Migrantinnen hat einen sehr hohen gesamtgesellschaftlichen Stellenwert. Viele Betriebe in der Region suchen dringend motivierte und zuverlässige Mitarbeiter. Frauen nehmen dabei im Familienverbund eine herausgehobene Stellung ein. Sie haben eine wichtige Vorbildfunktion.“

Die Teilnehmerinnen sollten dazu ermutigt werden, ihre eigene Position in der Gesellschaft zu definieren und sich nicht ins Private zurückzuziehen. „Um den Frauen dafür die bestmögliche Unterstützung zu sichern, haben wir sowohl Dozentinnen mit als auch ohne Migrationshintergrund eingesetzt. So können wir die Teilnehmerinnen mit individuellen Erfahrungswerten zum

Thema Integration und praktischen Tipps zum Leben in der Region begleiten,“ erläutert Maria Wittmann, Standortleiterin der Deutschen Angestellten-Akademie Passau, einen wichtigen pädagogischen Baustein.

Fünf Monate lang begleiteten die Mitarbeiterinnen der Deutschen Angestellten-Akademie durchschnittlich sieben Frauen auf ihrem Weg zur persönlichen Eigenständigkeit. Dabei sind die Ziele der Frauen sehr unterschiedlich. Eine Teilnehmerin möchte gerne wieder als Frisörin arbeiten, eine andere unbedingt noch weiter ihre Deutschkenntnisse verbessern. „Wir lernen hier sehr viel und haben auch endlich Kontakt zu Menschen, die schon lange in Deutschland leben. Das ist sehr wichtig für uns, um das Leben in Deutschland besser zu verstehen“, meint eine Teilnehmerin zufrieden. Einig sind sich alle auf jeden Fall darin, dass sie in Deutschland langfristig Fuß fassen und mit oder ohne Kopftuch akzeptiert werden wollen. ■



Wollen Fuß fassen: (v.l.) Lawrenta Gabriel, Jasmin Othman, Albabili Samar und Narin Mohamad.

Durchführung bewährt, um ein aussagekräftiges Ergebnis über den Kenntnisstand der Teilnehmenden zu erhalten. Das Handbuch mit den Durchführungshinweisen gibt allen Lehrkräften das notwendige Rüstzeug an die Hand, um diese Kompetenzfeststellung fachgerecht durchzuführen. Für die **Integrationskurse** ist verbindlich, dass nur der vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) vorgegebene Einstellungstest verwendet werden und dieser auch nur von zugelassenen Lehrkräften nach Integrationskursverordnung durchgeführt werden darf. Das gilt auch für den ebenfalls vom BAMF vorgegebenen

Alpha-Test, welcher bei Bedarf eingesetzt werden muss. Zu beiden Tests gibt es ein Handbuch, in welchem detailliert erläutert wird, wie zu verfahren ist.

Kompetenzfeststellungen brauchen wir auch in der **Alphabetisierung und Grundbildung**, zum Beispiel für die **AVGS- Maßnahme Ich kann**. Es sind verschiedene Testverfahren entwickelt worden, um einschätzen zu können, auf welchem Alpha-level sich eine Person befindet. Zu den bekanntesten gehören Lea Diagnostik als Förderdiagnostik und die Oldenburger Diagnostikbögen. Diese Einstufungsverfahren und Kompetenzchecks im

Kursverlauf sind speziell für die Zielgruppe der funktionalen Analphabeten erstellt worden. Die Kompetenzen von erwachsenen Menschen, die erhebliche Probleme mit der Schriftsprache haben, werden mit Materialien erfasst, die ihnen gerecht werden. Zu allen Tests gibt es, ebenso wie im Migrationsbereich, Handreichungen und/oder eine Onlineschulung. Das ermöglicht allen Lehrkräften eine gute und praktikable Verwendung der Testverfahren. Detaillierte Informationen können bei den Mitarbeitenden des Alpha.5 Projektes (siehe auch DAA Aktuell 72/Juli 2016) angefragt werden. ■

Psychologie und Wirtschaftspsychologie an der HFH studieren

Mit den beiden Bachelorstudiengängen Psychologie und Wirtschaftspsychologie, die erstmalig zum Frühjahrssemester 2018 gestartet sind, bietet die Hamburger Fern-Hochschule Studieninteressierten nun auch die Möglichkeit, einen akademischen Abschluss in zwei beliebigen und stark nachgefragten Studiengängen zu erwerben. Das Besondere: beide Studiengänge sind sowohl in Teilzeit (8 Semester) als auch in Vollzeit (6 Semester) studierbar. Zudem erfolgt die Zulassung zu beiden Bachelorstudiengängen ohne NC und Wartesemester – je nach beruflichen Vorerfahrungen ist unter bestimmten Voraussetzungen auch ein Studieneinstieg ohne Abitur möglich.

Bachelorstudiengang Psychologie (B.Sc.)

Neben einer ganzheitlichen psychologischen Grundausbildung können sich Studierende dieses Studienganges zusätzlich zu den angebotenen Studienschwerpunkten Klinische Psychologie, Arbeits- und Gesundheitspsychologie, Pädagogische Psychologie und Organisationspsychologie in folgenden ausgewählten Themenfeldern spezialisieren:



Führungspsychologie, Rechtspsychologie, Ingenieurpsychologie, Notfallpsychologie oder Schulpsychologie. Das

lichen, können in Wirtschaftspsychologie zusätzlich als Zertifikatsmodule profilerweiternd belegt werden.



... **Das Besondere:** beide Studiengänge sind sowohl in Teilzeit (8 Semester) als auch in Vollzeit (6 Semester) studierbar ...

... auch ein Studieneinstieg **ohne Abitur** möglich ...

psychologische Grundlagenwissen sowie die Vermittlung besonderer Methodenkenntnisse und Kompetenzen, die im Berufsalltag direkt übertragen werden können, spielen ebenfalls eine relevante Rolle im Curriculum, welches sich aus insgesamt 20 Modulen und einem sechswöchigen Praktikum zusammensetzt. Nach erfolgreichem Abschluss und abhängig von der eigenen Schwerpunktsetzung stehen den Absolventen dann diverse Einsatzmöglichkeiten, beispielsweise im Sozial-, Bildungs- und Gesundheitswesen, in Unternehmen, Behörden, aber auch in der Schul- oder Erwachsenenbildung, zur Wahl.

Bachelorstudiengang Wirtschaftspsychologie (B.Sc.)

Auch im Bachelorstudiengang Wirtschaftspsychologie bietet die HFH ihren Studierenden verschiedene Themenfelder zur Spezialisierung und Profilbildung an. Zusätzlich zu den psychologischen Grundlagen, wird auch betriebswirtschaftliches Basiswissen vermittelt. Spezialisierungen sind innerhalb dieses Studienganges in Personalpsychologie, Organisationspsychologie sowie Markt-, Werbe- und Medienpsychologie möglich. Die Ergänzungsmodule, die im Bachelorstudiengang Psychologie eine schärfere Profilbildung ermög-



Wirtschaftspsychologen haben nach Ihrem Studienabschluss vielfältige Beschäftigungsmöglichkeiten in der Wirtschaft, Verwaltung, in Industrie- und Handelsunternehmen sowie in der Beratung.

Weitere Informationen zu diesen sowie weiteren Studiengängen, die Anfang des Jahres gestartet sind, bzw. im Laufe des Jahres neu aufgenommen werden, finden Interessierte auf www.hfh-fernstudium.de.

Schülerstudium gewährt schon vor dem Abi Einblicke in die Hochschulwelt

An der HFH können Schülerinnen und Schüler akademische Module belegen und sich damit auf ein Studium vorbereiten

Wenn es auf das Abitur zugeht, wird es für Schülerinnen und Schüler Zeit, sich Gedanken über die Phase danach zu machen. Ausbildung, Studium oder die Kombination von beiden in einer dualen Variante sind für viele naheliegende Optionen. Doch wie können Schülerinnen und Schüler herausfinden, was ihnen am besten liegt und was ihren Fähigkeiten und Interessen am meisten entspricht? Am besten durch testen – und das ist ab sofort mit dem Schülerstudium der Hamburger Fern-Hochschule möglich.

Während der Schulzeit Studienmodule belegen

Mit ihrem neuen Konzept des Schülerstudiums bietet die staatlich anerkannte Fernhochschule Schülerinnen und Schülern der Oberstufe die Möglichkeit, verschiedene Studienmodule zu belegen und damit selbst herauszufinden, wie ein modernes Hochschulstudium funktioniert. Derzeit stehen Module wie Grundlagen der BWL, Grundlagen des Marketings, Buchführung & Jahresabschluss, Volkswirtschaftslehre, Kosten- & Leistungsrechnung sowie Management und Controlling für die Teilnehmer des HFH-Schülerstudiums zur Auswahl. Je nach Interesse, Engagement und verfügbarer Zeit können sich die Schülerinnen und Schüler eines oder gleich mehrere Studienmodule aussuchen. Da



das Schülerstudium vollständig online stattfindet, ist das Lernen bequem von überall aus möglich.

Bewertung mit Credit Points ermöglicht Anrechnung der Leistungen

Die einzelnen Studienmodule der HFH werden dabei ganz regulär mit sogenannten Credit Points bewertet. Das System der Credit Points macht in der Hochschulwelt die Studienleistungen vergleichbar und sorgt in diesem Falle dafür, dass erbrachte Leistungen aus dem Schülerstudium in einem späteren Hochschulstudium angerechnet werden können. Voraussetzung dafür ist die Teilnahme an den Modulprüfungen, nach deren Bestehen die HFH ein offizielles Hochschulzertifikat verleiht. Zeitlich kann ein Modul innerhalb von 6 bis maximal 18 Monaten bearbeitet werden, für ein offizielles Zertifikat ist das

Bestehen einer Prüfung notwendig, die alle zwei Monate angeboten wird; Schülerinnen und Schüler haben dabei die Möglichkeit, nicht bestandene Modulprüfungen zu wiederholen.

Schülerstudium kann als Vorbereitung für Abiturprüfungen nützlich sein

„Die Schülerinnen und Schüler erlangen durch das Schülerstudium Fachwissen über das Abiturniveau hinaus und wiederholen gleichzeitig Grundlagenwissen, das wiederum für die Abi-Vorbereitungen sehr hilfreich sein kann“, sagt Bernd Steinmann, der an der Hamburger Fern-Hochschule für das Projekt Schülerstudium verantwortlich ist. „Das ist besonders für leistungsstar-

ke Schülerinnen und Schüler spannend, die sich frühzeitig orientieren wollen – es ist aber auch für die Schulen selbst interessant, da sie ihren Schülern ein attraktives zusätzliches Angebot unterbreiten können.“ Ob die Schulen das Schülerstudium schließlich als außerschulisches oder außerunterrichtliches Angebot anbieten oder es direkt in den regulären Unterricht integrieren, sei dabei den Schulverantwortlichen selbst überlassen, so Steinmann. ■

Kontaktmöglichkeiten für Schülerinnen und Schüler

Schülerinnen und Schüler, die sich für das Schülerstudium interessieren, können sich über Voraussetzungen und Abläufe direkt an der HFH informieren: Ansprechpartnerin ist Eva Herzyk (Tel. 040 35094-320, E-Mail: info@hfh-schuelerstudium.de). Teilnehmende Schülerinnen und Schüler erhalten u.a. auch Zugang zum WebCampus der Hochschule, dort ist ein eigenes Fachforum für das Schülerstudium eingerichtet.

Kooperationsprogramm für Schulen

Schulen, die sich für das Angebot des HFH-Schülerstudiums interessieren, können Kooperationspartner der HFH werden und erhalten eine Unterstützung durch Marketingmaßnahmen, Infomaterialien sowie eine Einbindung auf der Website der HFH. Gerne bietet die HFH auch Informationsveranstaltungen vor Ort zum Schülerstudium an.

Ansprechpartner ist Bernd Steinmann
Tel. 040 35094-3012
E-Mail: info@hfh-schuelerstudium.de

Im Trend: Arbeiten mit Sinn

Immer mehr ältere Quereinsteiger/innen entscheiden sich für pflegerische und soziale Berufe

Die Gemeinnützige Gesellschaft für soziale Dienste – DAA – mbH (GGSD) zeichnet ein zunehmendes Interesse an sozialen und pflegerischen Berufen bei Menschen, die bereits einen Beruf erlernt und ausgeübt haben und die noch einmal ganz neu durchstarten wollen. Vor allem Ausbildungen zum/zur Altenpfleger/in, zum/zur Erzieher/in oder zum/zur Kinderpfleger/in seien gefragt. „Der Wunsch nach einer sinnvollen, erfüllenden Tätigkeit bewegt immer mehr Menschen, ihre bisherige berufliche Laufbahn noch ein-



Gemeinnützige
Gesellschaft für
soziale Dienste

auch Quereinsteiger gerne bei der Ausbildung und bei ihrem weiteren beruflichen Weg, zumal gereifte Menschen eine hohe Motivation mitbringen und so wertvolle Kompetenzen und Erfahrungen aus ihren vorherigen Tätigkeiten einbringen“, betont GGSD Geschäftsführerin Ute Kick.

Andrea Peyerl:

...Der Wunsch nach einer sinnvollen, erfüllenden Tätigkeit bewegt immer mehr Menschen, ihre bisherige berufliche Laufbahn noch einmal neu zu überdenken. Sie streben eine Beschäftigung an, mit der sie anderen helfen können und die in gesellschaftlicher wie ideeller Hinsicht wertvoll ist...

mal neu zu überdenken. Sie streben eine Beschäftigung an, mit der sie anderen helfen können und die in gesellschaftlicher wie ideeller Hinsicht wertvoll ist. Der Altersdurchschnitt in unseren Klassen und Kursen steigt dementsprechend an – immer mehr Menschen zwischen 45 und 55 Jahren, die aus kaufmännischen oder anderen Berufen kommen, drücken bei uns noch einmal gemeinsam mit jungen Schulabgänger/innen die Schulbank oder finden über Weiterbildungen den Einstieg in ihren neuen Beruf. Allein in Ingolstadt beträgt der Anteil der über 40jährigen an den Weiterbildungen zur Kinderpflegerin bzw. zum Kinderpfleger und zur Betreuungsassistentin bzw. zum Betreuungsassistenten 30 bis 50%“, berichtet Andrea Peyerl, stellvertretende Leiterin des Seminars für Fort- und Weiterbildung der GGSD in Ingolstadt.

„Das wachsende Interesse nach pflegerischen und sozialen Berufen bei älteren, beruflich bereits anderweitig erfahrenen Menschen, begrüßen wir sehr. Der Bedarf an Fachkräften ist groß und die Entwicklungsperspektiven sind vielfältig. Als Bildungsträger für Gesundheit, Pflege und Soziales unterstützen und begleiten wir

Mit über 400 Mitarbeiter/innen und 40 staatlich anerkannten Berufsfachschulen, Fachschulen und Fachakademien an 12 Standorten in Bayern ist die GGSD ein führender Bildungsträger in den Bereichen Pflege, Gesundheit und Soziales. Die Angebote reichen von der beruflichen Erstausbildung über Fort- und Weiterbildungen (Seminar für Fort- und Weiterbildung) bis hin zum Hochschulstudium (GGSD Studienzentren der Hamburger Fern-Hochschule in München und Nürnberg). Darüber hinaus befindet sich mit der Hospiz Akademie unter dem Dach der GGSD ein bayernweit gefragtes Kompetenzzentrum für Palliative Care und Hospizkultur.

Aktuelle Ausbildungsangebote der GGSD sind: Altenpflege, Pflegefachhilfe (Altenpflege), Diätassistent/in, Kinderpfleger/in, Assistent/in für Ernährung und Versorgung, Heilerziehungspflege, Heilerziehungspflegehilfe, Generalistische Pflegeausbildung, Sozialbetreuer/in und Pflegefachhelfer/in, Erzieher/in sowie Ergotherapeut/in. Auf dem Weg einer Fortbildung ist zudem eine einjährige Ausbildung zum/zur Alltagsbegleiter/in möglich. ■

Weitere Informationen unter
www.ggsd.de

Alleinerziehenden den Weg in die Arbeit ebnen

Im Auftrag des Jobcenter München unterstützt die DAA München alleinerziehende Mütter und Väter bei der Rückkehr ins Arbeitsleben:

„Coaching für Alleinerziehende“ und das Nachfolgeprojekt „OktoFamily“ feiern 10-jähriges Jubiläum

Alleinerziehende – bundesweit sind es aktuell etwa 2,7 Millionen, davon zu 90% Mütter – spielen eine bedeutende Rolle in der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik. Mütter und Väter, die in einer Ein-Elternfamilie das Wohl der Kinder und den Lebensunterhalt allein schultern müssen, stehen dem Arbeitsmarkt nur begrenzt zur Verfügung und geraten finanziell oftmals in prekäre Lebenssituationen.

Pilotprojekt

Im Jahr 2008, als das öffentliche Interesse am Thema Alleinerziehende begann größer zu werden, entstand in München die Idee, Coachings für Alleinerziehende im SGB II – Leistungsbezug anzubieten. „Zusammen mit Barbara Resch vom Jobcenter München haben

wir ein Pilotprojekt gestartet“, sagt Marianne Schreiner, stellvertretende Institutsleiterin der DAA München. „Wir

„Schnell konnten wir eruieren, wo bei den teilnehmenden Alleinerziehenden der Schuh drückt“, argumentiert



...Was die Vermittlungsquote von Alleinerziehenden anbelangt, ist das Jobcenter München **seit Jahren bundesweit die Nr.1**

wollten herausfinden, mit welchen Instrumenten und Methoden man am erfolgreichsten mit dieser Zielgruppe arbeitet.“

Michael Gossner, Projektleiter von CofA und OktoFamily. Neben den Faktoren: Berufserfahrung, Ausbildung, konkretem Betreuungsaufwand für die Kinder, ungeeignete Arbeitszeiten, Skepsis der Arbeitgeber und die spezifisch

erlebten Belastungen in der Alltagsbewältigung, wirken sich insbesondere unzureichende Kinderbetreuungsangebote in München auf die Erwerbchancen aus. Dazu muss man wissen, dass München im Vergleich deutscher Großstädte in der Versorgung mit Kindertagesbetreuungs-plätzen/ Ganztagesbetreuungsplätzen für 6–10jährige nach wie vor hinterherhinkt.

CofA – Coaching für Alleinerziehende

Aus den Erkenntnissen des Pilotprojekts abgeleitet hat das Jobcenter München 2009 richtungsweisend das Projekt „Coaching für Alleinerziehende“ (CofA) ins Leben gerufen und die DAA München mit der Durchführung beauftragt.

Klar war, dass nachhaltige Integrationsstrategien für die teilnehmenden Al-



Das Team von „OktoFamily“ bei der DAA München erzielt bundesweit die höchste Vermittlungsquote bei Alleinerziehenden: (v.l.n.r.) Bettina Untermaier, Kathrin Ahlisch, Heike Kuhfuß, Wolfgang Hildebrandt, Alexandra Schrömer, Michael Gossner, Pia Boidol, Vera Llevellyn-Davies, Hildburg Stephani. Foto: DAA

„Ich war 3 Jahre zu Hause und hatte ein bisschen Sorge wegen der Bewerbungen; ich hatte ewig lang keine mehr geschrieben. Bei OktoFamily wurde mir sehr viel Verständnis entgegengebracht,

gespräch nicht so nervös zu sein, nicht ins Wort zu fallen, dem Arbeitgeber zuzuhören und konkret auf seine Fragen zu antworten. Man kann sein Selbstbewusstsein wieder entwickeln. Wir hatten Gruppen-Coachings. Da kriegt man gutes Feedback zurück, von

Riesenlast von mir gefallen. Psychisch geht's mir besser. Ich kann besser schlafen, besser essen und freue mich

... Das „Es sind viele Freudentränen geflossen, viele, viele“ ...

dass ich alleinerziehend bin und versuche, ins Arbeitsleben zurückzukehren.

Zum Beispiel, überhaupt morgens erst einmal aus dem Haus zu kommen. Pünktlich! Das war schon einmal eine Vorbereitung auf meine Arbeit: Kind in die Krippe bringen und dann um 9.30 Uhr hier sein. Die ersten paar Male bin ich total entmutigt und erschöpft hergekommen. Dann habe ich andere Teilnehmerinnen kennengelernt und bald angefangen, mich auf OktoFamily zu freuen.

Das Bewerbungstraining hat mir sehr geholfen. Zum Beispiel im Vorstellungsgespräch

den anderen Teilnehmerinnen oder von einem Coach. Dann geht man nach Hause, lässt das erst mal sacken und sagt sich: ‚Wow! Ich bin doch toll, ich bin doch sympathisch, ich bin doch intelligent, ich kann was‘. Wir haben auch die hausinterne ‚Job-Messe in der DAA‘ besucht. Das hat mich sehr motiviert.

Ich habe sehr schnell mit der Unterstützung von OktoFamily eine Arbeitsstelle gefunden. Ab Januar 2018 arbeite ich bei einem Mund- Kiefer- und Gesichtschirurgen. Natürlich ist eine



Perscha Marinkovic, Mutter eines Sohnes (2 ½), Beruf: Zahnarzhelferin Foto: DAA

auf meine Zukunft. Ich bin froh, dass ich jetzt etwas aufbauen kann. Es sind viele Freudentränen geflossen, viele, viele.“

leinerziehenden nur dann erfolgreich sein können, wenn sie ganzheitlich an der jeweiligen Lebenslage der Alleinerziehenden ansetzen. In der Umsetzung bewährte sich ein multimethodischer Ansatz, bestehend aus Einzelcoaching, Qualifizierungsmodulen und Workshops, die insbesondere Themen zur Alltagsbewältigung und -organisation beinhalteten. Die umfassende Unterstützung der teilnehmenden Alleinerziehenden durch die Coaches mit den bestehenden Netzwerkkenntnissen bei der Sicherung der Kinderbetreuung spielt für die Arbeitsmarktintegration nach wie vor eine große Rolle. Damit die Teilnehmer die Einzelcoaching- und Workshoptermine wahrnehmen konnten, stellte die DAA München mit der Einrichtung von DAA-KIDS bedarfsgerecht Betreuungsmöglichkeiten für ihre Kinder zur Verfügung.

OktoFamily

2013 wurde ein neues Kapitel in der Förderung von Alleinerziehenden durch das Jobcenter München aufgeschlagen. Gemäß einer strikt

zielgruppenorientierten Integrationsstrategie entstand das Verbundprojekt „Oktopus“. Die DAA München wurde abermals mit dem Auftrag der nachhaltigen Arbeitsmarktintegration von Alleinerziehenden und neuerdings auch von Eltern, deren Kinderbetreuung nicht gesichert ist, im Zielgruppenprojekt „OktoFamily“ betraut.

Um die Integrationschancen zu erhöhen, können die Alleinerziehenden Intensivcoachings, Praktika, Kurzqualifizierungen und Expertenberatungen über die Oktopus-Verbundpartner nutzen. Nach erfolgter Arbeits- oder Ausbildungsaufnahme bieten wir eine 7-monatige Nachbetreuung an, mit dem Ziel das Beschäftigungsverhältnis zu stabilisieren.

Die 10-jährige Bilanz kann sich sehen lassen

Seit Beginn der Maßnahmen haben inzwischen über 2000 Alleinerziehende (94% Mütter) in der Grundsicherung an „CofA“ und „OktoFamily“ teilgenommen. Die integrationsbezogenen Sollvorgaben

wurden stets übertroffen. Knapp 6 von 10 Alleinerziehenden gelingt nach einer durchschnittlich 8-monatigen Teilnahme der Einstieg in die Arbeitswelt. „Worauf wir jedoch besonders stolz sind, ist die Nachhaltigkeitquote. Arbeit zu finden und aufzunehmen ist das eine, die Arbeit als Alleinerziehende/r längerfristig zu behalten, ist das andere. 86% der Alleinerziehenden, die eine Arbeit aufnehmen, sind auch nach 7 Monaten noch in Arbeit. Das ist insbesondere der engagierten Nachbetreuungsarbeit der langjährig mit der Zielgruppe befassten Coaches zu verdanken. Wir können zu 95% gewährleisten, dass der zuständige Coach von Beginn an bis zum Nachbetreuungsende den/die alleinerziehende/n Teilnehmer/in professionell unterstützt. Kontinuität und prozessorientiert-vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Alleinerziehenden zahlt sich aus,“ so Gossner.

Was die Vermittlungsquote von Alleinerziehenden anbelangt, ist das Jobcenter München seit Jahren bundesweit die Nr.1. ■

...Ich hätte nicht gedacht, dass das Jobcenter so ein Angebot wie OktoFamily hat. Es ist wirklich toll – egal, aus welcher Branche man kommt...

Mein Problem war, dass ich keinen Kindergartenplatz bekommen habe und daher keinen Job finden konnte. Ich wollte anfangen zu arbeiten – und es ging nicht. Dann hat mir das Jobcenter OktoFamily vorgeschlagen.

Ich war total überrascht. Unten im Haus gibt es die Einrichtung ‚DAA Kids‘. Die Betreuer dort sind super. Für mein Kind war das eine Eingewöhnung für den eigentlichen Kindergarten. Meine Tochter hat dort dann nur noch drei Tage gebraucht – zack, war sie drin. Da hieß es: „Mama, du kannst gehen, ich brauche Dich nicht mehr“.

Über OktoFamily zum Kindergartenplatz und zu neuen beruflichen Perspektiven

Ich habe bei OktoFamily sehr viele Kurse wahrgenommen, Microsoft Office-Anwendungen und Englisch. Ich habe mir gesagt: Alle Lücken der vergangenen drei, vier Jahre wieder auffüllen. Es gibt Zertifikate für Kurse, für die man ansonsten verdammt viel bezahlen müsste.

Ich hätte nicht gedacht, dass das Jobcenter so ein Angebot wie OktoFamily hat. Es ist wirklich toll – egal, aus welcher Branche man kommt. Wir sind ja hier querbeet, von der Küchenhil-



Heiderose Hofmann, Mutter einer Tochter (4),
Beruf: Diplom-Werbeberaterin

Foto: DAA

fe bis zur Architektin. Die Kursinhalte sind entsprechend breit gefächert.hier querbeet, von der Küchenhilfe bis zur Architektin. Die Kursinhalte sind entsprechend breit gefächert. ■

Web-based-Training für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Stiftungsverbund

Zugegeben – auf den ersten Blick erinnert die Bezeichnung für das neue Informationsangebot der DAA-Stiftung Bildung und Beruf für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller im Stiftungsverbund zusammengeschlossenen Unternehmen an ein fortschrittliches, digitales Fitnessangebot.

Wer das Selbstlernprogramm, das in etwa 45 Minuten komplett oder in einzelnen Abschnitten bearbeitet werden kann, absolviert, wird feststellen, dass es sich bei diesem Web-based-Training (WBT) der Stiftung nicht um eine schweißtreibende Angelegenheit handelt, sondern um eine durchaus auch unterhaltsame Art und Weise, sich mit den

grundlegenden Informationen über die DAA-Stiftung, ihre Struktur, ihre Aufgabenfelder, die Zentrale Mitarbeiterfortbildung, die unterschiedlichen Förderprogramme und die weiteren Informationsangebote zu versorgen. Damit aber nicht genug, denn zu allen Beteiligungsunternehmen der DAA-Stiftung bietet das WBT



umfassende Informationen zum Unternehmensprofil und der Historie. Das Bildungsangebot sowie die Standorte und Kontaktdaten werden in übersichtlicher Weise präsentiert, womit erstmalig auch das gesamte Bildungsangebot des Stiftungsverbundes dargestellt werden kann.

Wie und wann ist die DAA-Stiftung eigentlich entstanden? Welche Weiterbildungsangebote macht die DAA-Stiftung mir? Was verbindet uns im „Stiftungsverbund“ eigentlich?

Auch auf diese Fragen finden sowohl neue Kolleginnen und Kollegen, deren Einarbeitung das WBT unterstützen möchte, als auch alle übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Beteiligungsunternehmen, denen das WBT als Informationsquelle dienen soll, die gesuchten Antworten. Die DAA-Stiftung möchte mit diesem Angebot auch die Vernetzung, Kommunikation und den Austausch innerhalb des Stiftungsverbundes unterstützen und vorantreiben.

Auf zwei unterschiedlichen Wegen kann man zur Begrüßungsseite des WBT gelangen. Entweder über den Passwortgeschützten Login-Bereich der DAA-Stiftungs-Homepage (<https://www.daa-stiftung.de/index.php?id=login>) oder über die Selbstlernangebote



der Zentralen Mitarbeiterfortbildung (ZMF) (<https://www.daa-stiftung.de/zmf-seminarprogramm/index.htm>) und dann über den Menüpunkt: „Die Stiftung und ihre Unternehmen“.

Nach einer Audio-Begrüßung durch den Geschäftsführenden Vorstand der DAA-Stiftung, Rudolf Helfrich, gelangen die Nutzer zu den hilfreichen Hinweisen für den Umgang mit dem WBT. Während der gesamten Bearbeitungszeit können digitale Leseseichen gesetzt und Notizen angefertigt werden. Interaktive Elemente wie Slideshows, Videos und Audios, dynamische Tabellen oder Akkordenelemente gestalten die Informationsaufnahme übersichtlich und abwechslungsreich. Zwischendurch helfen immer wieder kurze Fragen, die neu aufgenommenen Informationen zu verfestigen und am Ende des WBTs können alle Nutzer ihr Wissen über die DAA-Stiftung und die Unternehmen im Stiftungsverbund mit einem kleinen Quiz testen. ■

Impressum

DAA Aktuell
Ausgabe 77 (April 2018)

Herausgeber:

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

Verantwortlich:

Rudolf Helfrich
Geschäftsführender Vorstand

Redaktion:

Andreas Nierhaus und
Dr. Till Werkmeister

Kontakt:

Tel. 040 – 350 94 110
Fax. 040 – 350 94 198
Email: andreas.nierhaus@daa-stiftung.de

Layout und Satz:

HFH Medienstudio – Bettina Schumacher

Hinweis:

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

Der nächste Redaktionsschluss:
15. Juni 2018