

Editorial

In der Diskussion um die berufliche Bildung gewinnt das Thema „Transparenz“ an Bedeutung – eine unmittelbare Folge der veränderten Rolle des Lernens in der und für die betriebliche Praxis. Berufliche Kompetenz wird heute tendenziell während der gesamten Berufsbiographie erworben. Die Ausagekraft der Zertifikate, die am Ende der beruflichen Erstausbildung erworben werden, sinkt damit. Wenn die Beschäftigten überdies zunehmend eigeninitiativ, informell, im Selbststudium und unter Nutzung des Internets

(weiter-)lernen, werden aussagekräftige Zertifikate zu einem „Bildungsprodukt“ eigenen Rechts und eigener Bedeutung. Es geht darum, biographische Prozesse der Kompetenzentwicklung verlässlich zu diagnostizieren und transparent zu dokumentieren. Der Handlungsdruck erhöht sich durch aktuelle bildungspolitische Initiativen auf europäischer Ebene.

„Transparenz von Lernergebnissen“ bildet den thematischen Schwerpunkt des vorliegenden Newsletters.

Eckart Severing

beruflichen Bildung.

Bis Ende 2005 sollen gemeinsame Referenzniveaus für die Berufsbildung, ein *European Qualifications Framework (EQF)*, geschaffen werden, um kohärente Formen lebenslangen Lernens in Europa zu fördern, die Qualität und Attraktivität beruflicher Bildung zu steigern und die Mobilität der Erwerbstätigen zu verbessern. Der EQF soll kompatible nationale Qualifikationsrahmen (NQF) integrieren, die in der Mehrzahl der europäischen Staaten noch zu entwickeln sind.

Mit Nachdruck wird gegenwärtig die Entwicklung eines dem ECTS (European Credit Transfer System) im Hochschulbereich analogen *Kreditpunktesystems für die berufliche Bildung (ECVET: European Credit System for Vocational Education and Training)* betrieben. Ziel ist es, Transparenz, Vergleichbarkeit, Transferierbarkeit und wechselseitige Anerkennung beruflicher Qualifikationen und Kompetenzen auf verschiedenen Niveaus zu fördern. Qualifikationen sollen dabei – anders als im ECTS – nicht primär durch den für ihren Erwerb notwendigen Aufwand, sondern durch die erzielten Lernergebnisse und Kompetenzen beschrieben werden.

Die Perspektive der Unternehmen: Europäisierung von Qualifikationen

Betriebliche Anforderungen an die Berufsbildung in einer globalisierten Wirtschaft werden in der berufspädagogischen Literatur gegenwärtig noch vorwiegend unter dem Aspekt zusätzlich zu vermittelnder Bildungsinhalte behan-

Inhaltsverzeichnis

ECVET – Europäisierung der beruflichen Bildung	Seite 1
f-bb-Forschungsprojekt IMPORT: Veränderungen im Leistungsportfolio von Weiterbildungseinrichtungen	Seite 2
Online-Befragung: Betriebliche Anforderungen an die Zertifizierung von Weiterbildung	Seite 2
3. Partnerworkshop des Leonardo Projekts EXEMPLA: Das f-bb zu Gast bei der Engineering Employers' Federation (EEF) West Midlands	Seite 3
Fachtagung Ausbildung in Bayern – Ausbildung in Europa	Seite 4
Neue Publikationen	Seite 4
Impressum	Seite 4

delt. Zu Recht wird betont, dass Fremdsprachenkenntnisse, spezifisches Fachwissen zur Berufspraxis im internationalen Kontext und interkulturelle Kompetenzen in der Aus- und Weiterbildung an Bedeutung gewinnen (oder gewinnen müssen). Die strukturellen Konsequenzen einer stärkeren Internationalisierung der Berufsbildung werden damit jedoch keineswegs vollständig erfasst.

Industrieunternehmen in einer globalisierten Wirtschaft sind nicht mehr unlösbar mit Heimatregionen und -staaten verbunden. Wenn zudem Wettbewerbsfähigkeit zunehmend mehr auf Wissensvorsprüngen als auf materiellen Produktionsfaktoren beruht, werden nationale und regionale Bildungssysteme zu Standortfaktoren, die Investitionsentscheidungen mit bestimmten. Die Anforderungen an Qualifikationen



Bildungssysteme werden zunehmend zu Standortfaktoren

Der EG-Vertrag stellt die europäische Bildungspolitik in Art. 149 zwar unter den Vorbehalt eines Harmonisierungsverbots und schließt zentrale Eingriffe in die nationalen Berufsbildungssysteme im Sinne einer subsidiären Rolle Europas aus. Aus der Lissabon-Strategie leitet die Kommission jedoch das Mandat der „Schaffung eines europäischen Rau-

mes der Berufsbildung“ ab. Das gemeinsame bildungspolitische Arbeitsprogramm der EU vom November 2002 in Kopenhagen geht die Thematik von verschiedenen Seiten an.

Mit dem *Europass-Berufsbildung* existiert bereits ein standardisiertes Dokument zur Bezeichnung von europäischen Auslandsqualifikationen in der

Kompat

- Bildung erhält zentrale Bedeutung in der Lissabon-Strategie.
- Neue Instrumente der EU zielen auf mehr Transparenz.
- Ein europäischer Arbeitsmarkt entsteht.
- Informationen sind ab Juli zu finden unter: www.ecvet.de.

Fortsetzung auf Seite 4

f-bb-Forschungsprojekt IMPORT: Veränderungen im Leistungsportfolio von Weiterbildungseinrichtungen

Selbst organisiertes, auf Kompetenzentwicklung zielendes Lernen stellt sich heute als zentrales Erfordernis der beruflichen Weiterbildung dar. Die Frage, welche Beiträge Weiterbildungseinrichtungen (WBE) zur Initiierung und Unterstützung selbst organisierter Lernprozesse leisten können und bereits leisten, ist Gegenstand des f-bb-Projekts IMPORT.

Theoretische Konzepte und Erfahrungen aus Gestaltungsprojekten weisen darauf hin, dass selbst organisiertes Lernen in vielen Fällen nicht spontan stattfindet. Es bedarf zumeist eines institutionellen Rahmens, der sich als „prozessbegleitende Lernberatung“ fassen lässt. Themen für unterstützende Prozessbegleitung wären:

- Selbstentdeckende Ermittlung vorhandener Kompetenzen (Profiling), Definieren handlungsrelevanter Lern- und Berufsziele, Vereinbarung von Lernwegen und Lernmethoden.
- Kontinuierliche Reflexion des bereits zurück gelegten Lernwegs, Modifikationen des Lernweges, der Lernmethoden

oder des Lernziels; Anstoß und Moderation von Lernergruppen.

- Kritische Lernerfolgsbilanzierung, berufliche Transferperspektiven und -strategien, Kommunikationsforen für praktische Probleme bei der Umsetzung.

Selbst organisiertes, auf Handlungskompetenz zielendes Lernen macht also Lernen in und mit Unterstützung durch Institutionen keineswegs überflüssig.

Herausforderung für Weiterbildungseinrichtungen

Die skizzierte „neue Art des Lernens“ erfordert von WBE die Bereitstellung neuer Lerndienstleistungen. Der Stellenwert „her-

kömmlicher“ Lernformen, z. B. von Seminaren und längeren Kursen, wäre dabei als Teil innerhalb eines umfassenderen Lernprozess-Konzepts neu zu verorten. Damit einher geht ein neues Rollenverständnis des Trainers, der zum Lernprozessbegleiter wird. WBE stehen auch vor der Herausforderung, interne Strukturen und Abläufe innovationsoffen zu reorganisieren und sich selbst als „lernende Organisationen“ zu begreifen.

IMPORT: Aus der Praxis für die Praxis

Derzeit existieren nur wenige Erkenntnisse darüber, wie und in welchem Ausmaß deutsche WBE bereits auf diese Herausforderungen reagieren. Ebenso fehlt es an Beispielen von Good Practice, die anderen WBE als Orientierungshilfe dienen könnten. Das f-bb-Projekt IMPORT – im Auftrag der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V. durchgeführt und durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung und den Europäischen Sozialfonds gefördert – versteht sich als handlungsorientierter Beitrag zur Schließung dieser Lücken.

Kompakt

- Lebenslanges Lernen findet zunehmend informell und selbst organisiert statt. Weiterbildungseinrichtungen stehen damit vor der Aufgabe, ihr Leistungsspektrum veränderten Bedarfen anzupassen.
- IMPORT analysiert den Ist-Zustand, ermittelt Good-Practice-Beispiele und stellt Handlungsempfehlungen bereit.

- Eine Fragebogenaktion erhebt Art, Verbreitung und (auch hemmende) Rahmenbedingungen von Lerndienstleistungen, die sich auf Anforderungen selbst organisierten Lernens beziehen, bei WBE.
- Fallstudien identifizieren tragfähige Konzepte und erfolgreiche Umsetzungsstrategien für die Entwicklung und Vermarktung neuer Lerndienstleistungen.

Am 1. Juli 2005 wird das Internet-Portal www.inport.f-bb.de freigeschaltet.

Gerhart Hölbling

Online-Befragung

Betriebliche Anforderungen an die Zertifizierung von Weiterbildung

Die aktuelle Zertifizierungspraxis in Unternehmen und betriebliche Anforderungen an die Gestaltung aussagefähiger Zertifikate standen im Mittelpunkt einer Online-Befragung, die über die Plattform des Bundesinstituts für Berufliche Bildung (BIBB) durchgeführt wurde. Eine erste Auswertung unterstreicht die Notwendigkeit, Zertifikate in enger Anbindung an die betriebliche Praxis aussagefähiger zu gestalten. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sind dabei auf kompetente Unterstützung angewiesen.

Vor dem Hintergrund veränderter Formen beruflichen Lernens erweist sich die Aussagekraft herkömmlicher Zertifikate als unzureichend. Im Rahmen des BIBB-Modellversuchs „Transparenz beruflicher Qualifikationen für den Personaleinsatz in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU)“ wurden betriebliche Personalverantwortliche zum

Status quo der Zertifizierungspraxis in den Unternehmen und zu den betrieblichen Anforderungen an die Zertifizierung von Weiterbildung befragt. Während der acht Monate, in denen der Link auf der Plattform des BIBB zugänglich war, haben 130 Personal- und betriebliche Weiterbildungsverantwortliche den Fragebogen beantwortet, davon 59% aus KMU.

Kompakt

- Aussagekraft herkömmlicher Zertifikate ist begrenzt.
- Firmen fordern Dokumentation informeller Lernprozesse.
- KMU brauchen bei Erhebung der Kompetenzen ihrer Mitarbeiter Unterstützung.

Anforderungen an aussagekräftige Zertifikate

Die überwiegende Mehrheit der befragten Personalverantwortlichen will einem Zertifikat möglichst unmittelbar entnehmen können, für welche konkreten beruflichen Tätigkeiten der Mitarbeiter eingesetzt werden kann: 84 % der Befragten halten eine

Auflistung der Tätigkeiten, die ein Teilnehmer nach einer Qualifizierung ausführen kann, bzw. der Aufgabenfelder, in denen er eingesetzt werden kann, für wichtig bis sehr wichtig. Dies leisten jedoch lediglich 45% der Zertifikate, die in den befragten Unternehmen vergeben werden.

KMU brauchen Unterstützung bei der Ermittlung von Kompetenzen

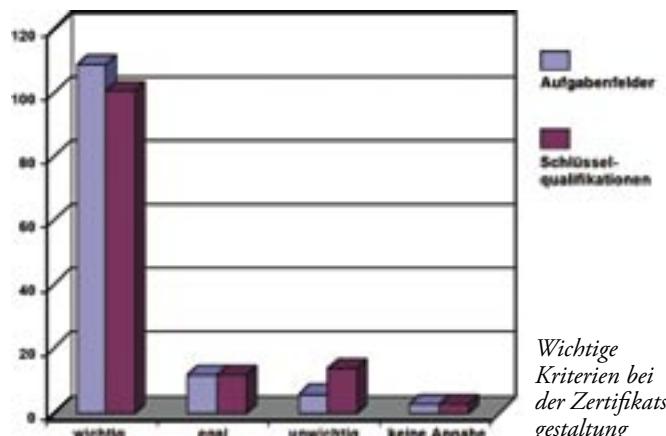
Während der Bedarf nach aussagekräftigeren Zertifikaten auf der einen Seite groß ist, zeigt die Befragung auf der anderen Seite die begrenzten Kapazitäten der Unternehmen – besonders von KMU – zur Erhebung und Bewertung von Kompetenzen

ihrer Mitarbeiter auf: Etwa 50% der Antwortenden geben an, für die Ausstellung eines Zertifikates nicht mehr als 15 Minuten aufzu bringen zu können

Im Rahmen des Modellversuchs „Transparenz beruflicher Qualifikationen“ werden leicht handhabbare und an betriebliche Voraussetzungen und Ressourcen anpassbare Instrumente entwickelt, um durch tätigkeitsorientierte Beschreibung von Qualifikationen die Aussagekraft von Zertifikaten zu erhöhen.

Ausführlichere Informationen zu den Ergebnissen der Online-Befragung werden in Kürze unter www.f-bb.de bereit gestellt.

Gabriele Fietz/Christiane Koch



3. Partnerworkshop des Leonardo Projekts EXEMPLO

Das f-bb zu Gast bei der Engineering Employers' Federation (EEF) West Midlands

Der dritte transnationale Partnerworkshop des Projekts EXEMPLO fand bei der Engineering Employers' Federation (EEF) West Midlands statt – mit über 6000 Mitgliedsfirmen eine der bedeutendsten regionalen Arbeitgeberorganisationen des Vereinigten Königreichs. Auf dem Arbeitstreffen wurden unterschiedliche Modelle der Dokumentation und Bewertung non-formal und informell erworbener Kompetenzen diskutiert. Besonderes Augenmerk richtete sich dabei auf das output-orientierte System des Gastgeberlandes.

Die Förderung des lebenslangen Lernens- und damit auch die Entwicklung von Dokumentations- und Anerkennungsverfahren für informell erworbene Kompetenzen – wird im Rahmen der Lissabon-Strategie der Europäischen Union als eine der wichtigsten Aufgaben hervorgehoben. Angeichts zunehmender Internationalisierung von Geschäftsbeziehungen und wachsender Mobilität sowohl von Firmenstandorten als auch von Mitarbeitern steigt der Bedarf nach europaweit aussagekräftigen Instrumenten der Dokumentation und Anerkennung von Kompetenzen. Im Projekt EXEMPLO werden die in verschiedenen Ländern stattfindenden Partnertreffen genutzt, um aktuelle Praktiken der Gastgeberländer vor Ort eingehender zu betrachten.



Arbeitsorientierte Kompetenzermittlung im Ausbildungszentrum des EEF.

beitsplatz, meist jedoch in simulierten Arbeitssituationen – festgestellt. Beurteilende Instanzen sind Vorgesetzte, Kollegen oder externe Prüfer.

Die erworbenen Kompetenzelemente werden in Portfolios gesammelt und führen nach und nach zum Erwerb der NVQs auf dem jeweiligen Level.

– Die Engineering Employers' Federation widmet der Zertifizierung der Kompetenzen der Mitarbeiter ihrer Mitgliedsunternehmen große Aufmerksamkeit. NVQs belegen, dass Mitarbeiter nationale Standards erfüllen, die von der Wirtschaft anerkannt sind – dies wird als wichtiger Wettbewerbsvorteil angesehen:

„In Zeiten verschärften globalen Wettbewerbs ist es wichtig, unsere Kunden nicht nur von den hohen Standards unserer Produkte zu überzeugen [...] noch wichtiger ist es zu beweisen, dass wir über kompetente Mitarbeiter verfügen.“

Die Arbeitgeber sind in den Entwicklungsprozess der NVQ eng einbezogen. Von Seiten der Wirtschaft wird die Stärke des NVQ-Systems darin gesehen, dass es sich ausschließlich auf die Feststellung der im Arbeitsprozess zur Geltung kommenden Kompetenzen bezieht. Als relevant wird das Resultat von Lernprozessen – der Output in Gestalt tatsächlich vorhandener und in der Praxis erwiesener Kompetenzen

– angesehen; Prozess und Dauer des Kompetenzerwerbs selbst sind von untergeordneter Bedeutung.

„Too much time given to assessment and not enough time left for teaching“

Allerdings ist mit der strikten Output-Orientierung auch eine Schwachstelle des NVQ-Systems angelegt: „Das NVQ System zielt darauf, arbeitsrelevante Kompetenzen zu bewerten [...] tatsächlich verbietet das NVQ-System geradezu den Bezug auf irgendeinen Lernprozess“, urteilt Bill Nicholls, Director of Education and Training Development bei der Engineering Employers' Federation West Midlands. NVQs geben zwar sehr gut Auskunft darüber, ob und in welchem Umfang jemand kompetent ist, und sie helfen zu erkennen, wo im betrieblichen Kompetenzprofil Lücken bestehen. Die Frage, wie diese Lücken geschlossen und wie dem entsprechende Lernprozesse gestaltet werden können, droht jedoch durch die Fixierung auf Lernresultate in den Hintergrund gedrängt zu werden.

Kompakt

- Unternehmen benötigen Transparenz von Kompetenzen – europaweit.
- Das britische NVQ-System ist durch radikale Output-Orientierung gekennzeichnet.
- Auch informelles „Learning on the job“ bedarf der Steuerung.

Auch das im Vereinigten Königreich traditionell weit verbreitete „On-the-Job-Training“ bedarf der Steuerung und bewussten Anleitung und Unterstützung, wenn die Entwicklung individueller Kompetenzen zugleich den Kompetenzbedarfen von Unternehmen genügen soll.

Der Lernprozess selbst rückt daher in den Blickwinkel, soll das Resultat nicht den Zufälligkeiten des – in der Sprache der Gastgeber

Termine / Veranstaltungen

Ausbildung in Bayern - Ausbildung in Europa

Fachtagung des f-bb und des Zentrums für Ausbildungsmangement Bayern in Kooperation mit BayME - Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro und VBM - Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie.

21.07.05 Arabella Sheraton Hotel Carlton, Nürnberg
Programm und Anmeldung unter www.zab-bayern.de

Alter(native) Personalpolitik

Fachtagung des Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw), des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb) und der Lernenden Region Tölzer Land (LRTL).

14.07.05 bis 15.07.05 Benediktbeuern

Lernen im Betrieb - fördern, nutzen, transparent machen

Fachtagung des f-bb.
27.10.05 Arabella Sheraton Hotel Carlton, Nürnberg

ber – „Learning by sitting next to Nellie“ überlassen bleiben.

Im Resultat erweist sich der „Blick über den Kanal“ von beiden Seiten aus als nützlich. Durch diese peer learning-Aktivitäten – den intensiven Austausch der Reformakteure aus unterschiedlichen Ländern zu zentralen Fragen der Berufsbildung – lassen sich Innovationsprozesse gerade auch hinsichtlich der Förderung und Dokumentation informeller Lernprozesse in den beteiligten Ländern beschleunigt voranbringen.

Der nächste transnationale Workshop des Projekts EXEMPLO findet im Herbst in Finnland statt. Diese Gelegenheit wird genutzt, um skandinavische Modelle der Förderung, Dokumentation und Bewertung von Kompetenzen genauer zu betrachten.

Gabriele Fietz

Im Projekt EXEMPLO wird die in den beteiligten Ländern vorliegende Expertise genutzt, um Unternehmen, insbesondere KMU und ihren Mitarbeitern Unterstützung bei der Ermittlung und Bewertung von Kompetenzen zu bieten. Beteiligt sind Länder mit sehr unterschiedlichen Berufsbildungssystemen und Traditionen der Kompetenzförderung (Deutschland, Frankreich, Finnland, Großbritannien, Norwegen, Polen, Spanien). EXEMPLO wird im Rahmen des EU-Programms Leonardo da Vinci gefördert. Weitere Informationen sind zu finden unter www.exemplo.de



Im Mittelpunkt des dritten transnationalen Workshops stand England.

Das outputorientierte Berufsbildungssystem des Vereinigten Königreichs

Das NVQ (National Vocational Qualifications)-System des Vereinigten Königreichs ermöglicht Aussagen über im Prozess der Arbeit erworbene Kompetenzen von Mitarbeitern, unabhängig davon, wann und wo diese erworben wurden. Das System basiert auf einem standardisierten nationalen Bezugsrahmen für Qualifikationen: Beginnend mit einfacher Routinetätigkeit bis zu Aufgaben des mittleren Managements werden Tätigkeitsfelder in fünf Niveaustufen (Levels) unterteilt. Jede dieser Niveaustufen wiederum ist modular in kleinere Units aufgegliedert. Ob und in welchem Maß ein Mitarbeiter über die jeweils erforderlichen Kompetenzen verfügt, wird in Prüfungen – idealer Weise am Ar-

Fortsetzung von Seite 1

und Kompetenzen gleichen sich international an. In großen Unternehmen, die die Verfahren des Standortvergleichs perfektioniert haben, geht die Fabrikplanung oft sogar der tatsächlichen Standortsentscheidung zeitlich voraus.

Wenn heute gleichartige und gleichermaßen produktive Produktionsstätten in vielen Ländern der Erde errichtet werden können, wenn universelle Kommunikationsmittel auch Wissensarbeit und viele Dienstleistungen von ihrer Ortsgebundenheit befreien, dann vereinheitlichen sich die Anforde-

rungen der Unternehmen an die Qualifikationen ihrer Beschäftigten – von der einfachen Montagetätigkeit in Automobilwerken bis hin zur komplexen Softwareentwicklung in IT-Unternehmen.

Auch der Trend zur weltweiten Standardisierung von Produkten und Verfahren wirkt vereinheitlichend auf die Qualifikationsanforderungen der Unternehmen. Industriestandards der IT-Produzenten, aber auch betriebswirtschaftliche Regeln, Verfahren der Qualitätssicherung und Produktionsnormen haben sich in der Weltwirtschaft so an-

geglichen, dass eine Prägung von Bildungsinhalten durch nationale Traditionen in vielen Bereichen obsolet wird. Wenn Inhalte und Zertifikate sich von Land zu Land unterscheiden, erscheint das den Unternehmen weniger als Ausweis wünschenswerter sozialer und kultureller Vielfalt, denn als Beschränkung der Vergleichbarkeit von Arbeitskosten und der Transparenz transnationaler Arbeitsmärkte.

Das politische Ziel der Förderung von Ausbildungsmobilität und beruflicher Mobilität in Europa stellt sich in diesem

Licht eher als Metapher für ein deutlich weiter gehendes Projekt dar. Es geht um Vergleichbarkeit und Transparenz der beruflichen Abschlüsse und die Nachvollziehbarkeit der Dokumentation von Bildungsinhalten über alle Mitgliedsstaaten der EU hinweg. Die neuen Instrumente zielen – jenseits der Möglichkeit physischer Mobilität von Arbeitnehmern – darauf, den Unternehmen den europäischen Vergleich von Qualifikationen und Lohnniveaus zu erleichtern und einen europäischen Arbeitsmarkt zu schaffen. Das bedeutet auch mehr Wettbewerb für solche Sektoren der nationalen Wirtschaft, in denen bislang die nationale Prägung von Berufsqualifikationen den Marktzugang für ausländische Wettbewerber einschränkt.

Neue Publikationen

Reihe Leitfaden für die Bildungspraxis,
Hrsg. Herbert Loebe und
Eckart Severing:

Band 5

Blended Learning für die betriebliche Praxis

Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, 2005
ISBN: 3-7639-3226-7

Der Leitfaden bietet Bildungsanbietern Unterstützung bei der Integration von Blended Learning in ihr Angebot. Er beschreibt drei unterschiedliche Szenarien, die über ein alternierendes Hintereinander-schalten von Selbstlern- und Seminarphasen hinausgehen. Er basiert auf Ergebnissen und Erfahrungen aus Entwicklungs- und Forschungsprojekten der

bfz Bildungsforschung und des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung.

Band 8

Schlüsselqualifikation Interkulturelle Kompetenz. Arbeitsmaterialien für die Aus- und Weiterbildung

Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, 2005
ISBN: 3-7639-3226-7

Der Leitfaden richtet sich an pädagogische Fachkräfte in Schule, Aus- und Weiterbildung und bietet einen Überblick über die theoretischen und methodisch-didaktischen Grundlagen sowie über bewährte Übungseinheiten aus dem interkulturellen Training. Beigefügt ist eine CD mit Übungsanleitungen, Arbeits-

materialien und weiterführenden Hintergrundinformationen.

Band 9

Aktives Erfahrungslernen im Betrieb. Arbeit mit betrieblichen Lerngruppen am Beispiel des AQUA-Lernarrangements

Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, 2005
ISBN: 3-7639-3307-7

Am Beispiel AQUA – Alternsgerechte Qualifizierung, einem Lernarrangement, das auf dem Vorwissen und den praktischen Erfahrungen der Teilnehmenden aufbaut, wird die Methode des aktiven Erfahrungslerbens im Betrieb dargestellt. Der Leitfaden führt in die Methode ein und gibt viele Beispiele und Hinweise aus der Praxis.

Fachtagung

Ausbildung in Bayern – Ausbildung in Europa

Die duale Berufsausbildung in Deutschland befindet sich im Umbruch: Flexibilisierung von Ausbildungsinhalten und -aufbau sollen und müssen zu verbesserter Fach- und Handlungskompetenz führen – auch und gerade im Hinblick auf die Globalisierung des Wertewerbs. Die Staaten des europäischen Wirtschaftsraums stehen dabei ganz ähnlichen Herausforderungen gegenüber: Mit höchst unterschiedlichen Ausbildungspraktiken suchen sie alle nach optimierten Strategien, ihren Fachkräftenachwuchs in einer wissensbasierten Wirtschaft zu sichern. Grund genug, bei der dritten Tagung „Ausbildung in Bayern“ einen „Blick über den Zaun“ zu wagen.

Die Tagung „Ausbildung in

Bayern – Ausbildung in Europa“ wird vom Zentrum für Ausbildungsmangement Bayern und dem Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gemeinsam mit BayME - Bayerischen Unternehmensverband Metall und Elektro e.V. und VBM - Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V. im Rahmen der Ausbildungsoffensive Bayern und unter Förderung durch das Bayerische Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie durchgeführt und findet am 21. Juli 2005 in Nürnberg statt.

Auf der Fachtagung werden Ausbildungsstrategien in Deutschland vor dem Hintergrund einer europäischen und internationalisierten Arbeitswelt beleuchtet.

In vier moderierten Workshops kommen neben Bildungsexperten zahlreiche Firmenvertreter zu Wort. Themen sind die vollzeitschulische Berufsausbildung und ihre Auswirkung auf die Rolle der dualen Partner Berufsschule und Betrieb, die Spannbreite zwischen Formalisierung und Flexibilisierung der Ausbildung, die Vergleichbarkeit und Zertifizierung der verschiedenen europäischen Systeme der Berufsausbildung und die Förderung von internationalen Kompetenzen in der Ausbildung. In einer abschließenden Runde entwerfen Vertreter der Sozialpartner „ihr“ Szenario Ausbildung 2010.

Eingeladen sind Unternehmensvertreter, Bildungsträger, Forschungsinstitute, (Berufs-)Schulen und Vertreter aus Politik und Verwaltung. Anmeldungen und Programm unter www.zab-bayern.de

Impressum

Herausgeber (V.i.S.d.P.):
Dr. Eckart Severing
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
Obere Turnstr. 8
90429 Nürnberg
www.f-bb.de

Anfragen zum Newsletter

Julia Busse
Telefon: +49 (911) 27 77 9-15
Fax: +49 (911) 27 77 9-50
Mail: info@f-bb.de

Bestellung

Der Newsletter kann unter folgender Adresse kostenlos abonniert werden:
www.f-bb.de