



25. GAB-Jubiläum unter dem Motto

„Es gibt Alternativen!“

Es kommt nicht von ungefähr, dass in diesen Jahren eine Reihe von meist kleineren, außeruniversitären, vor allem im sozialwissenschaftlichen Feld angesiedelten Instituten ihr etwa 25-jähriges Bestehen feiern kann. Das weist auf Geburtstage in den 1980er-Jahren hin. Auch damals waren offenbar „Gründungen“ ein Thema – freilich kaum von „Ich-AG`s“. Man mag die Beweggründe beschreiben als „68-er Motive“, als „Unzufriedenheit mit den Zuständen“, soziales und politisches Engagement etc. Eine Gemeinsamkeit bestand sicherlich in dem Motiv: nicht nur meckern, sondern selbst aktiv werden, „Alternativen schaffen“!

Genau solches führte am 1. Mai 1980 zur Gründung des eingetragenen Vereins „Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung“ mit Sitz in Bochum. Vor 25 Jahren also.

Wie begeht das eine zwischenzeitlich zu einer quasi „group“ oder „holding“ mutierte GAB, die es in Vereinsform (VAB) wieder gibt, aber eben auch in Formen einer GbR und GmbH. Was bedeuten die neuen „Gewänder“? Nur rechtsförmige Kleiderwechsel oder mehr? Sind wir in die Jahre gekommen, immer noch oder schon wieder Idealisten?

Jubiläen sind eigentlich Gründe zum Feiern. Wie feiert die heutige GAB? Erstens, so der Beschluss, indem sie nachdenkt. Heißt: Tagung. Zweitens, indem sie sich ein Fest gönnt mit Gästen, Speis und Trank. Und drittens: nie ohne Künste, das Tagen und Feiern begleitend. So stattgefunden am 17. Juni 2005 in der Münchner Seidvilla.

BITTE LESEN SIE WEITER AUF SEITE 2

Ausgabe 20 • Dez. 2005

Editorial

Auch in diesem Jahr erhalten Sie nur eine Ausgabe der GAB-News. Erlahmt die Kraft? Haben wir nichts mehr zu melden? Unser Weihnachtsgruß widerlegt alle Gedanken solcher Art. Langweilige Jahre hat es für uns eigentlich noch nie gegeben, aber 2005 scheint noch beschleunigter, dynamischer, turbulenter als alle seine Vorgänger. Oder ist dies nur die typische Wahrnehmung von Älterwerdenden?

Diese 20. Ausgabe berichtet aus gegebenem Anlass vom „in die Jahre kommen“, aber auch von Blicken nach vorne, immer mit der Suche nach Alternativen. Mit Dankbarkeit sei festgehalten, dass wir nach wie vor nicht an Arbeitsmangel leiden. Daher können wir auch in Sachen Personal auf heute eher unübliche Art handeln: trotz aller Unwägbarkeiten „ein-sourcen“, also für Unterstützung durch neue Menschen sorgen. Inzwischen gehören 17 MitarbeiterInnen zum engeren Kreis der GAB. Unsere „Neuen“ lernen Sie unter „Personalien“ kennen. Auch zur aktuellen Projektlage gibt diese Ausgabe Auskunft, ebenso zu wichtigen Veröffentlichungen und anderen Geschehnissen – etwa dem, dass die GAB schon wieder einen Bildungspreis (mit-) errungen hat.

Letzteres ist, jedenfalls für uns, ein sehr schönes Weihnachtsgeschenk! Ihnen allen fügen wir an dieser Stelle wieder einmal herzliche Weihnachts- und Neujahrsgrüße an. Bleiben Sie uns gewogen – und möge uns allen das Neue Jahr gewogen sein!

Ihre GAB-München

INHALTE

- 1 25. GAB-Jubiläum: „Es gibt Alternativen!“
- 5 Pilotprojekt „Berufspädagoge/ Berufspädagogin für die Aus- und Weiterbildung (IHK)“
- 6 Erneut Bildungspreisträger Telekom und GAB
- 6 Neue Projekte
- 8 GAB-Buchreihe / Personalien
- 10 Nachrichten / Weiterbildung
- 12 Veröffentlichungen / Impressum

Die Tagung

(VORTÄGE MIT DISKUSSION)

Grundgefühl siehe oben: Gründungsmotive. Wieder, oder gar mehr noch(!?) scheinen „Alternativen“ nötig! Welche sind es heute? Was wollen/können wir aufgreifen? Feststellung und Thema jedenfalls: „Es gibt Alternativen!“ Nämlich:

„NEUE (BERUFS-)BILDUNGSFORMEN, ABSCHLÜSSE UND AUFSCHLÜSSE. ADMISSION SUR DOSSIER, KOMPETENZMANAGEMENT UND WEITERE ERFAHRUNGEN“

(von Urs Hauenstein, Initiative für Praxisforschung (IPF), CH-Solothurn in Kooperation mit Internationaler Campus Solothurn/University of Plymouth, UK)

Unser Partnerinstitut ipf in der Schweiz hat es geschafft, für einen Teil der Waldorfschüler eine Anerkennung zu weiterführenden Bildungsgängen ohne formelle (Abitur-)Prüfung zu erreichen, allein über den durch Kompetenzfeststellungen erbrachten Nachweis, dass ihre Fähigkeiten einem vorgegebenen Referenzrahmen entsprechen („Admission sur Dossier“). Damit zeigt sich ein genereller Weg, problematische Prüfungen, die alternative pädagogische Konzepte in Schulen blockieren bis unmöglich machen, in Übereinstimmung mit europäischen Vorhaben und Entwicklungen zu vermeiden und durch andere Formen des Nachweises von Fähigkeiten und Kompetenzen zu ersetzen.

„ANDERS GLOBAL: LERNPROZESSE, DISKUSSIONEN, HANDLUNGSFÄHIGKEIT – DAS BEISPIEL ATTAC“

(von Kurt Haymann, attac München)

Unsere GAB-Frage: Wenn man, wie attac, der Globalisierung zumindest kritisch gegenübersteht, selbst aber eine globale Organisation betreibt – was muss man da in Bezug auf die Entwicklung einer solchen Organisation „anders“ machen?

Haymann berichtet vor allem, dass das Netzwerk etwa bei offiziellen Stellungnahmen auf nationaler Ebene gegenüber der Presse nicht nach dem Mehrheits-, sondern nach dem Konsensprinzip abstimmt. Die Regel dabei lautet: Überschreitet eine Aussage die „Schmerzgrenze“ eines Mitglieds in erheblichem Ausmaß, legt der Betreffende ein Veto ein. Erst nach einem Einigungsprozess – falls nötig, mit Hilfe der Vermittlungsarbeit von „Koordinationskreisen“ – darf die Stellungnahme veröffentlicht werden.

„ES GEHT AUCH ANDERS: WAS MAN DER MACHT DES GELDES ENTGEGENSETZEN KANN“

(von Prof. Dr. Margrit Kennedy, Architektin, Stadtplanerin und Ökologin, tätig in OECD- und UNESCO-Forschungsprojekten)

Margrit Kennedy verdeutlicht zunächst, wie die Verzinsung in alle unsere Geldaustauschsysteme hineinwirkt. Kernfrage: Haben Sie schon einmal Geld arbeiten sehen? Wenn ja, müsste man doch eigentlich eine Gewerkschaft für das Geld gründen, damit auch dem Geld mal Freizeit, Ferien u.ä. zustünden

Sie stellt daher zinslose Komplementär-Geldsysteme vor. In Brasilien wird ein Prozent aller Mobiltelefonlizenzen vom Staat für einen Bildungsfonds abgezweigt. Die Familien Siebenjähriger erhalten daraus geldwerte Gutscheine für Bildungsangebote, die sich etwa Hochschulen vom Staat in die übliche Landeswährung umtauschen lassen. In Japan wird mit einem ähnlichen Verrechnungssystem die ehrenamtliche Altenpflege gefördert. Und in der Schweiz existiert seit 1934 das Netzwerk „WIR“. Es umfasst 20 Prozent aller klein- und mittelständischen Betriebe, die untereinander bargeldlos die gegenseitig erbrachten Leistungen verrechnen - vor allem in Zeiten hoher Bankzinsen ein beliebtes Instrument.

In Deutschland sind besonders regionale Komplementär-Währungen erfolgreich, wie der in der Bundesdruckerei hergestellte „Berliner“ oder der „Chiemgauer“. Mit diesem Alternativgeld kann man in der Region Brötchen kaufen oder den Friseur bezahlen. Auch große überregional tätige Unternehmen machen mit – und selbst das Finanzamt. So können Ausgaben in „Chiemgauern“ als Werbungskosten abgesetzt werden. Die Umlaufgeschwindigkeit wird bei Komplementär-Geldsystemen anstelle von Zinsen durch eine automatische Wertminderung der Scheine gesichert.

Eine Weiterbearbeitung dieses Themas wird am Ende dieser Tagung beschlossen (siehe dazu auch unter „Kurznachrichten“).

WEITERES ZUM TAGUNGSTEIL

Für eine Tagung selbstverständlich gab es eine

BEGRÜSSUNG UND EINFÜHRUNG

(von Michael Brater, GAB-München)

Damals wie heute geht es uns darum, nicht nur wissenschaftliche Bücher zu schreiben, sondern tatsächlich etwas zu bewirken. Und nach wie vor sind unsere Fragen: Wie kann man die Arbeit so organisieren, dass Menschen dabei nicht das Gefühl der Entfremdung und Überforderung haben? Wie arbeiten Menschen erfolgreich zusammen – und dennoch weitgehend eigenverantwortlich? Denn überall im Arbeitsleben wird heute selbstständiges Denken und Handeln verlangt. Doch dies sind komplexe Verhaltenseigenschaften, die man weder wie Fachwissen lehren noch wie Pünktlichkeit einfordern kann. Man kann sie allerdings systematisch fördern – z.B. indem man die Arbeit so organisiert, dass sie zugleich Lern- und Entwicklungsgelegenheiten bieten. Und indem man „erfahrungsgeleitet“ lernt – und dabei von Lernprozessbegleitern (nicht mehr „Lehrern“) unterstützt wird. Vieles von dem, was heute benötigt wird, kann man nicht mehr klassisch lehren, sondern nur noch selbstorganisiert lernen...

Es gab auch eine

LAUDATIO

(von Ulrich Blötz, Bundesinstitut für Berufsbildung)

Originalzitat: „Die GAB hat die deutsche Berufsbildungspolitik der letzten beiden Jahrzehnte entscheidend mitgestaltet.“ Er weist nicht nur auf die Fachkompetenz der GAB hin, sondern auch darauf, dass man in der

Zusammenarbeit mit der GAB „immer eine gewisse Wärme spürt“. Was nach seiner Meinung vermutlich nicht zuletzt daran liegt, dass die GAB das, was sie in unzähligen Modellversuchen für andere Unternehmen und Organisationen leistet, auch im eigenen Haus verwirklicht: nämlich eine Arbeitsorganisation zu etablieren, die persönliches Wohlbefinden und eigenverantwortliches Handeln mit einem hohen gemeinsamen Qualitätsverständnis in Einklang bringt.

Es gab zudem ein

STATEMENT FÜR DIE GAB-GESELLSCHAFTERINNEN: „AUCH LERNEN GEHT ANDERS“
(von Ute Büchele, GAB-München)

Hauptthema: Wie ging das mit dem Selbstlernen in der GAB und welche Stadien hat das durchlaufen – eine kleine und in Bilder gefasste Selbstreflexion.

Welches Leitbild trägt uns? Bild 1: GAB, das Fähnlein der Aufrechten schwenkend, oder als Aufpasser für eine menschenwürdige Berufsarbeit? Bild 2: Als Rufer in der Wüste, dass nämlich Arbeit nicht nur zweckrational, sondern auch künstlerisch begriffen werden muss? Oder ist die GAB besser ins Bild gebracht als (Bild 3) Trüffel-schwein, das die Trends und Strömungen in der Gesellschaft identifiziert, um daraus produktive Bildungsansätze zu entwickeln? Auf jeden Fall haben wir uns nicht gescheut Farbe zu bekennen und uns ins Wildwasser gestürzt, um, Bild 4, vor allem so etwas wie Lernprozessbegleiter zu sein für unsere Kunden und Partner. Bild 5: Für uns hieß das, die GAB immer auch nach innen als soziales Experiment zu sehen (Stichworte: Wirtschaftsgemein-

schaft, Rechtsformen, interne Organisation, Selbstbestimmung). Bild 6: Sind wir (noch) auf einer Insel? Ist diese (nur) von Haifischen umgeben? Oder welche sind die in der heutigen Wildwassersituation zu wählenden Fahrwasser? Wir denken vor allem an Netzwerke mit Gleichgesinnten unterschiedlicher Fachmannschaften. Bild 7: Sicher ist nur: es gab nie Stillstand. Aber (wieder einmal) offen ist, wie die Reise weitergeht: **Ganz Auf Begleiten** gerichtet oder doch **Ganz Anders** als **Beabsichtigt**?

Und schon im Tagungsteil gab es mehrfach das

KUNST-INTERMEZZO

(angeleitet von Marlies Rainer und einer Studentin der Kunsthochschule Alfter)

Natürlich wird auch hier das Thema „Alternativen“ aufgegriffen. Etwa so: Zwischen schwarz und weiß ist ein Gestaltungsraum, der gefüllt werden kann – denn das Leben ist interessanter, komplexer, bunter! Und selbstverständlich: Keine Kunst-Vorführungen, sondern Eigenaktivitäten der Tagungs- und FestteilnehmerInnen.

Eine Option: die bildhafte Ausführung. „Gestalten Sie den Zwischenraum zwischen einer (vorgegebenen) schwarzen und einer weißen Fläche mit farbigem Papier und Schriften in unterschiedlichster Form!“ Oder pragmatischer: „Gestalten Sie etwas Plastisches, Skulpturales aus Draht und Gips zur Dekoration des Festgartens!“ Sowohl die Gestaltung von Alternativen wie die des Festgartens wurden mit viel Engagement und Freude angegangen.

FORTSETZUNG NÄCHSTE SEITE

Das Fest

Wie gesagt: Mit Gästen, Freunden, Partner speisen, trinken. Sich erinnern, neu Kennenlernen, Austauschen etc. Dabei nicht zu vergessen:

- das schon beinahe traditionelle „GAB-Quiz“
- div. Geburtstagsansprachen, Widmungen und Geschenke
- und last but not least: Nicht nur das musikalische Geburtstagsständchen, sondern auch die Musik am Abend von „ZEBULON“, die in ihrer Musik „Heimaten“ mit „Internationalität“ verbinden. Hinter „ZEBULON“ verbergen sich nicht nur Karin Böhle und andere Mitglieder des Ensembles, sondern vor allem auch unser Kollege und Partner in vielen Projekten, Prof. Dr. Fritz Böhle (Universität Augsburg, ISF-München). Einen ganz herzlichen Dank!

Als Gäste konnten wir ca. 120 Personen begrüßen, meist langjährige PartnerInnen aus Wirtschaft, Wissenschaft, sozialen und pädagogischen Einrichtungen.



Pilotprojekt „Berufspädagoge/Berufspädagogin für die Aus- und Weiterbildung (IHK)“

Ein neuer Beruf für alle, die andere aus und weiterbilden!



BERUFSPÄDAGOGE IHK

Das Aus- und Weiterbilden ist über alle Branchen hinweg ein komplexer und höchst anspruchsvoller Beruf geworden. Die Anforderungen steigen auf allen Ebenen. Daher sind berufliche Karrierepfade und Entwicklungsmöglichkeiten für betriebliche Ausbilder längst überfällig. In Fachkreisen ist die Notwendigkeit für ein dementsprechendes Qualifizierungsangebot unumstritten. So zeigte z.B. 2001 eine vom Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB durchgeführte Machbarkeitsstudie, dass für eine Aufstiegsfortbildung Bedarf besteht, die berufliche Professionalisierung sowie Entwicklungsmöglichkeiten für AusbilderInnen und Ausbilder bietet.

Die GAB-München wurde daher vom BIBB mit der Koordinierung und Entwicklung einer solchen Fortbildung betraut. Insgesamt konnten sieben namhafte bayerische Bildungsträger für eine Mitarbeit im Trägerkreis gewonnen werden (Bundesverband Deutscher Berufsausbilder e.V., IHK-Akademie München, Akademie Handel, Berufsförderungswerk BFW München, Berufsbildungswerk Burghausen

(BbiW), Berufsbildungswerk Waldwinkel (BBW), Berufsförderungszentrum Johann Peters GmbH&Co.KG.). Als Projektträger fungiert das Extraordinariat für Sozialökonomie der Arbeits- und Berufswelt an der Universität Augsburg (Prof. Dr. F. Böhle), das mit der Evaluierung der beiden Pilotlehrgänge die wissenschaftliche Grundlage für die geplante, bundesweite Einführung erstellt.

Für die zwischenzeitlich angelaufene Pilot-Qualifizierung gilt:

➤ Diese Fortbildung wird ausschließlich als Gesamtpaket mit modularem Aufbau angeboten. D.h. sie führt über zwei Jahre, ist berufs begleitend und umfasst vier Basismodule (Pflicht) sowie drei Wahlmodule (von denen eines gewählt werden muss).

➤ Sie geht umfassend und praxisnah auf alle Themen ein, mit denen Aus- und FortbildnerInnen heute zu tun haben. Da die heutige Rolle von Aus- und Weiterbildnern immer weniger darin besteht, als „vermittelnde“ oder „lehrende Dozenten/Ausbilder“ zu

agieren, sondern vielmehr als „Lern(prozess)begleiter“, macht diese Qualifizierung solche modernen, handlungs- und erfahrungsorientierten Lernmethoden direkt erfahrbar.

➤ Jedes Modul wird einzeln zertifiziert. Die Abschlussprüfung wird von der IHK München und Oberbayern abgenommen. Voraussetzung für die Zulassung zur Prüfung ist die Teilnahme an allen vier Basismodulen und einem Basismodul.

➤ Die bestandene Prüfung führt zum IHK-geprüften Abschluss „Berufspädagoge/Berufspädagogin für die Aus- und Weiterbildung (IHK)“.

Teilnehmen können alle hauptamtlich tätigen Berufsaus- und Weiterbildner sowie ausbildende Fachkräfte aller Branchen.

DETAILLIERTE INFORMATIONEN ZU DIESEM QUALIFIZIERUNGSANGEBOT (UND AUCH ZUR TEILNAHME DARAN) ERHALTEN SIE ÜBER DAS GAB-OFFICE ANSPRECHPARTNERIN: ULRIKE FÜRST UND UNTER WWW.AUSBILDER-WEITERBILDUNG.DE

Erneut Bildungspreisträger Telekom und GAB



Am 3.11. 05 wurde in Berlin der Deutsche Arbeitgeberpreis für Bildung verliehen. Ausgezeichnet werden Bildungskonzepte an Schulen, Hochschulen, Berufsschulen und Betrieben, die Vorbildcharakter besitzen. "Hier werden in einem Wettbewerb die besten Ideen zur Stärkung des Bildungssystems und des Wissensstandortes Deutschland geboren und prämiert", so der Vorstandsvorsitzende der Deutschen Bahn AG, H. Mehdorn.

In der Kategorie "Betrieb" wurde die Deutsche Telekom AG für ihr Weiterbildungsprogramm zum Lernprozessbegleiter ausgezeichnet, das sie gemeinsam mit der GAB-München umsetzt. Die Jury überzeugte der Ansatz, die Ausbildung als Lernprozess zu begreifen und zu gestalten. „Damit garantiert der Konzern eine moderne und in den Arbeitsprozess integrierte Ausbildung“, so ihr Votum.

Damit wurden das GAB-Engagement, praxistaugliche und effektive Veränderungen in der beruflichen Bildung zusammen mit Unternehmenspartnern umzusetzen, zum wiederholten Male ausgezeichnet (vgl. den Weiterbildungsinnovationspreis 2003 des Bundesinstituts für Berufsbildung für das Projekt „Weiterbilden im Prozess der Arbeit“ mit unserem Partner dm-

drogerie markt GmbH & Co. KG und 2002 den Preis an ein Teilprojekt des Gesamtvorhabens „Arbeitsprozessintegrierte Weiterbildung in der IT-Branche“ bei der Deutschen Telekom, das ebenfalls von der GAB-München begleitet wurde.

Wir freuen uns natürlich sehr, dass unsere Anstrengungen nun in gewisser Regelmäßigkeit von Experten als innovative und praxistaugliche Verbesserungen der Bildungslandschaft wahrgenommen und ausgezeichnet werden!

CompServ SME

Unter diesem Kürzel verbirgt sich das EU-Leonardo da Vinci-Projekt „Competencies Development through Self-learning in Services SME“ (SME: Small and Medium Enterprises).

Ganz besonders im Hinblick auf Dienstleistungsfragen geht es in diesem Projekt um die Qualifizierung von „facilitators“ (wir nennen sie Lern(prozess)begleiter), die kleinen und mittleren Unternehmen verschiedener Sektoren durch Selbstlernprozesse hilfreich sein können, ihre Probleme zu meistern.

Europäische Partner kommen aus der Slowakei (3), Dänemark (1), Malta (2), Portugal (1), United Kingdom (2), Deutschland (2).

Anne Bonhoeffer und Hans G. Bauer nahmen am 11. und 12.11.2005 am Kick-off-meeting des Projekts in Bratislava/Slowakei teil.

GAB-Ansprechpartner:

**ANNE BONHOEFFER, HANS G. BAUER,
MICHAEL BRATER**

„Fit für die Übergabe“ – Unternehmer lernen am eigenen Projekt

Die Problematik der Unternehmensübergabe wird seit vielen Jahren diskutiert, jedoch oft nur mit Blick auf den drohenden Verlust von Arbeitsplätzen oder den neuen „Chef“.

Im Projekt „Fit für die Übergabe“ widmet sich die GAB diesem Thema aus der Sicht der Unternehmer. Denn diese stehen vor vielfältigen Aufgaben wie etwa: Verantwortung abgeben, eine Unternehmensidee am Leben erhalten, den Unternehmenswert bestimmen, die eigene Altersvorsorge sichern, die Übergabe in die eigene Berufsbiografie einordnen, etc.

Die Übergabe des eigenen Unternehmens ist für die beteiligten Unternehmer eine große Bewältigungssituation, die sie selber meist nur als betriebliche Herausforderung ansehen. Sie benötigt eine gute Vorbereitung, und zwar auf verschiedensten Ebenen. Der damit verbundene persönliche Lernprozess wird von diesen selbst jedoch vielfach ignoriert, so dass Übergaben für alle Beteiligten oft risikoreicher als notwendig verlaufen.

Die GAB unterstützen und den Gedanken des „Lernens in der Arbeit“ auf die Vorbereitung der Unternehmensübergabe übertragen. Kernstück dieses Modells zur Gestaltung von Unterneh-

mensübergaben ist eine betriebsübergreifende Lerngruppe von interessierten Unternehmern.

Hier wählt jeder Unternehmer ein oder mehrere für die Übergabe relevante Verbesserungsprojekte, die er im Laufe der Zusammenarbeit umsetzen will. Unterstützt wird er durch die kollegiale Beratung der Mitglieder der Lerngruppe und durch den Gruppenleiter. Bei Bedarf werden auch externe Experten hinzugezogen.

Das Projekt „Fit für die Übergabe“ wird durch die EQUAL-Initiative der Europäischen Union gefördert und ist Teil der Entwicklungspartnerschaft „München Kompetent“, die vom Referat für Arbeit und Wirtschaft der Stadt München initiiert wurde. Hier durch ist die GAB mit zahlreichen anderen Partnern in einen Verbund eingebettet, der sich zum Ziel gesetzt hat, Arbeitsplätze zu erhalten und neue Wege und Konzepte gegen Ungleichheit am Arbeitsmarkt zu erproben. Die erarbeiteten Ansätze werden nicht nur in Deutschland weiterverbreitet, sondern auch international verglichen. Kooperationen bestehen mit Partnerorganisationen u.a. aus Italien, Spanien und Portugal.

GAB-Ansprechpartner: **PETER RUDOLF**

Integrative Kompetenzentwicklung Automotive

Dies ist ein Projekt des BMBF, angesiedelt beim Fraunhofer ISST, Berlin, mit den Konsortialpartnern Zentralverband der Elektroindustrie (ZVEI), IG Metall, Fraunhofer ISST und den Projektpartnern GAB-München, Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF), München.

Am Beispiel der Entwicklungsaufgaben in der Automobilindustrie geht es darum, Aufgabenmodelle (beispielhaft) zu erstellen, in denen transdisziplinäre Konzepte für den Umgang mit Komplexität dargestellt werden. Es werden Modelle und Methoden für die Durchführung integrativer, prozessorientierter Kompetenzentwicklung in Unternehmen ausgearbeitet und die exemplarische Umsetzung mit den dazu notwendigen Methoden und Instrumenten durchgeführt. Zudem geht es um die Erarbeitung und Erprobung von medialen Infrastrukturen (etwa auf der Basis eines elektronischen Nachschlagewerkes „Wiki“) und den Aufbau und die Förderung von Infrastrukturen für die Kooperation und Kollaboration von Hochschulen und Unternehmen.

GAB-Ansprechpartnerin: **UTE BÜCHELE**



„Beiträge zu Arbeit – Lernen – Persönlichkeitsentwicklung“ bei WBV

NEU: BAND 2

Claudia Munz (unter Mitarbeit von Elisabeth Portz-Schmitt und Marlies Rainer, mit einem Nachwort von Gisela Westhoff): **„BERUFSBIOGRAFIE SELBST GESTALTEN – WIE SICH KOMPETENZEN FÜR DIE BERUFLAUFBAHN ENTWICKELN LASSEN“**



Welche Kompetenzen braucht man eigentlich, um seine berufliche Laufbahn selbstbestimmt zu gestalten? Wie kann man lernen, mit den Umbrüchen in der Arbeitswelt und im persönlichen Leben so umzugehen, dass man nicht Spielball der Verhältnisse wird, sondern die eigene Entwicklung voranbringt? Wie erkennt man, welche gesellschaftlichen Bedarf es gibt? Und wie lässt sich „Öffentlichkeit für die eigenen Talente“ herstellen, die auf diesen Bedarf antworten können? Welche Phasen lassen sich in der Biografie feststellen, und welche Aufgaben und Stärken sind damit jeweils verbunden? Diese Fragen behandelt der 2005 erschienene Band und schildert Erkenntnisse und praktische Konzepte, die aus dem Modellversuch „Flexkom“ gewonnen wurden, und in dem auch viele GAB-Erfahrungen zum Thema „Biografie und Arbeitswelt“ zusammenlaufen.

Im ersten Teil wird aus der Darstellung der Hintergründe das Konstrukt „berufsbiografische Gestaltungsfähigkeit“ abgeleitet. Der zweite Teil zeigt, wie sich dessen vier Komponenten „Lernkompetenz“, „Eigene Kompetenzen erkennen und sichtbar machen“, „Biografische Perspektive“ und „Selbstmarketing“ bereits in der Erstausbildung fördern lassen.

Der Band wendet sich an alle diejenigen, die junge Leute ausbilden und die Menschen auf dem Weg durch ihr Berufsleben begleiten. Letztlich kann es für alle nützlich sein, die sich mit ihrer Berufsbiografie aktiv auseinandersetzen wollen.

Hilmar Dahlem ausgeschieden

Auf eigene Initiative schied Hilmar Dahlem nach vierjähriger Tätigkeit zum 31.3.2005 als Mitarbeiter sowie als Gesellschafter aus der GAB aus. Wir danken ihm für sein Engagement und wünschen ihm das Beste für seine weiteren Wege.

Beirat

Was wir bislang unverzeihlicherweise versäumt haben, mitzuteilen, ist der Beschluss der GAB-GesellschafterInnen, der GAB einen Beirat anzufügen, der gebeten ist, unsere Arbeit aus den verschiedensten Perspektiven wahrzunehmen und begleitendes wie kritisches Feedback zu allen inhaltlichen wie organisationsbezogenen Aspekten unseres Tuns abzugeben. Wir konnten dafür dankenswerterweise VertreterInnen aus Unternehmen, Verbänden sowie Institutionen der deutschen wie europäischen Berufsbildung und Berufsbildungsforschung gewinnen. Seit dem ersten Treffen am 3. März 2004 hat sich dieser Beirat mit den GAB-GesellschafterInnen nun bereits zum 4. Mal getroffen. Wir erleben dieses Zusammentragen von unterschiedlichsten Perspektiven als höchst fruchtbar. Dem Beirat an dieser Stelle einen ganz besonderen Dank und Weihnachts- wie Neujahrsgruß.



Neue Frauenpower für die GAB

Wie schon im Editorial vermerkt, hat die GAB in diesem Jahr tatkräftigen Zuwachs bekommen. Ist es Zufall, dass es sich dabei allesamt um weibliche Kompetenz mit Mehrfachqualifikationen handelt?



ANNE BONHOEFFER,

Jg. 1965, gelernte Waldorfkindergärtnerin und studierte Wirtschaftspsychologin, seit September bei uns, nachdem sie zuvor bereits als Beraterin für das GAB-Verfahren zur Qualitätssicherung und -entwicklung tätig war. Sie arbeitet jetzt u. a. in den Projekten CompServe, QSE in Berufsschulen sowie einer Verbleibuntersuchung von Waldorfabsolventen.



ANGELIKA DUFTER-WEIS,

Jg. 1957, machte zunächst einen Abschluss als diplomierte Bauingenieurin, arbeitete 10 Jahre lang in ihrem eigenen Statikbüro, lehrte 6 Jahre an der Architekturfakultät der TU München und studierte dann Berufspädagogik und Schulpsychologie. Außerdem ist sie Spezialistin für Planspiele in der beruflichen Bildung. Bei uns arbeitet sie u. a. in den Projekten „Berufspädagoge für die Aus- und Weiterbildung (IHK)“, „45 PlusPunkte“ und „Mentoring“ (Zarabina, Luxemburg).



ULRIKE FÜRST,

Jg. 1970, studierte Politische Wissenschaften, Psychologie und Sozialgeschichte. Sie arbeitete in einem politischen Projekt in Indien, im Pressereferat des Bayerischen Lehrer- und Lehrerinnenverbands und mehrere Jahre als politische Referentin für Bildung und Jugend der SPD-Fraktion im Bayerischen Landtag. Bei uns ist sie vor allem für die komplexe Koordination und Öffentlichkeitsarbeit des Projekts „Berufspädagoge für die Aus- und Weiterbildung (IHK)“ zuständig.



Unabhängige Sozialforschung in München

Sich freiwillig zusammenschließen, das Konkurrenzprinzip zugunsten konstruktiver Zusammenarbeit überwinden, sich gegenseitig unterstützen – das sind die Leit motive, die 13 unabhängige sozialwissenschaftliche Institute, darunter auch die GAB-München, seit mehr als einem Jahr mit unterschiedlichsten Aktivitäten realisieren. Aus einem gemeinsamen Infostand anlässlich des Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie im Oktober 2004 in München ist mittlerweile eine stabile und höchst fruchtbare Zusammenarbeit der Institute nach außen und nach innen entstanden. Im Juni 2005 wurde beispielsweise eine gemeinsame Tagung zum Thema „Paradigmenwechsel in der Arbeits- und Sozialpolitik?“ veranstaltet. Innerhalb des Zusammenschlusses geht es um Fragen wie die gemeinsame Nutzung vorhandener Potenziale, gemeinsame Projekte u.v.m.

Neugestaltung der GAB-Homepage

Die GAB in neuen Kleidern: Zum Jahreswechsel zieht sich die GAB um und schlüpft in ein neues Kleid im Internet. Wir haben dazu unsere Webseite – WWW.GAB-MUENCHEN.DE – komplett überarbeitet. Einige Features:

Vor allem verbessert ist der Überblick über unsere Arbeit. Neue Ergebnisse und aktuelle Ereignisse aus unseren Projekten sind im Bereich „Aktuelles“ untergebracht. Dort können Sie dann richtiggehend zusehen, wie sich unsere Projekte entwickeln und was aktuell passiert. Vorzufinden sind dort auch immer ausgewählte „gute Beispiele“ aus unserer Arbeit.

Einfacher sind auch die Weiterbildungsangebote aufzufinden, für die Sie sich natürlich online anmelden können. Genauso können Sie dort auch weiterhin unsere Publikationen online bestellen. Neu ist, dass wir Ihnen nun auch einen umfangreichen Downloadbereich anbieten. Hier wollen wir interessante GAB-Materialien, insbes. Artikel und Vorträge oder Aufsätze kostenlos zur Verfügung stellen – und dieses Angebot natürlich kontinuierlich erweitern.

Vor allem das Arbeitsfeld um das Thema „Qualitätssicherung / GAB-Verfahren“ ist in den letzten Jahren stark

angewachsen. Es erhält daher jetzt eine eigene Webpage, auf der man alles Einschlägige zum Thema auf einen Blick findet. Diese Seite ist natürlich immer noch gut über www.gab-muenchen.de zu erreichen und somit bestens angebunden.

Aber sehen Sie doch selbst nach! Über Rückmeldungen zum neuen Webauftreten freuen wir uns ganz besonders!

Neue Kooperation

Im Rahmen des Modellversuchs „Kompetenzen für die eigenständige und flexible Gestaltung der Berufslaufbahn (Flexkom)“ wird derzeit eine formelle Kooperation mit dem Zukunftszentrum Tirol (ZZT) etabliert. Das ZZT ist eine Einrichtung der Kammer für Arbeiter und Angestellte, des Landes Tirol und der Stadt Innsbruck. Partner in der Kooperation sind das Bundesinstitut für Berufsbildung und die Handwerkskammer Rheinhessen als Träger des Modellversuchs. Inhaltlich geht es um Austausch und Weiterentwicklung von Ansätzen zur Kompetenzfeststellung und Berufsorientierung.



Vorträge

Bei der Tagung „Wirtschaftsdeutsch – vernetzt“ der Warsaw School of Economics (SGH) in Kooperation mit dem Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) und dem Goethe Institut Warschau (19.- 22.09.2005) hielt **HANS G. BAUER** in Warschau ein Referat zum Thema: „Die Sprache erfahrungsgeleiteten Lernens“.

„Das hab ich im Gefühl ... Erfahrungsgeleitetes Arbeiten und Lernen zur Bewältigung des Unplanbaren“ war der Titel eines Vortrags, den **CLAUDIA MUNZ** im April 2005 im Rahmen des Projekts „Mentoring macht Mut“ bei Zarabina asbl., Luxemburg hielt.

Bei der Open Space-Konferenz des Zukunftszentrums Tirol „Die Welt der Kompetenzen – Aufbruch mit neuen Zielen“ im November 2005 in Innsbruck stellten **CLAUDIA MUNZ** und **ELISABETH PORTZ-SCHMITT** Wege zur Förderung berufsbiografischer Gestaltungsfähigkeit und den Modellversuch „Flexkom“ vor.

UTE BÜCHELE hielt beim T-Systems-Netzwerktreffen Ausbildung 2005 „Chance Ausbildung“ am 4. November 2005 einen Vortrag zum Thema „Herausforderungen und Zukunft der Ausbildung“.

MICHAEL BRATER gestaltete am 29. Januar 2005 einen Seminartag zu Fragen der Selbstverwaltung mit den Eltern der Initiative „Waldorfschule Baierbrunn“. Am 26. September 2005 sprach er bei der AOK Sachsen zu Fragen der europäischen Berufsbildungspolitik. Am 28. September 2005 leitete er beim Pflegekongress des Bayerischen Roten Kreuzes in Weiden/Opf. einen Workshop zum „lean management“ im Altenpflegeheim. Am 5. Oktober 2005 hielt er einen Seminartag mit den Ausbildungsleitern des BHW Hameln zu Fragen der handlungs- und prozessorientierten Ausbildung, am 4. November 2005 einen Vortrag über die Entwicklungsarbeit zum Weiterbildungsberuf „Berufspädagoge“ beim Gründungstreffen des TT-net Deutschland, einer Gemeinschaftsaktion von BiBB und Cedefop zum Aufbau eines internationalen Netzwerks zur besseren Qualifizierung von Berufsausbildern und Trainern. Den ersten Seminartag zur Übertragung des bayerischen Modells des „Berufspädagogen“ auf drei Kammerbezirke in Mecklenburg-Vorpommern führte er am 30. November 2005 in Schwerin durch. Ferner gestaltete Michael Brater mehrere Seminare für Ausbilder von EADS zu Fragen der geschäftsprozessorientierten Ausbildung.

Seminartag mit Prof. Dr. M. Kennedy

Wie in der Berichterstattung über die GAB-Jubiläumstagung angemerkt, veranstaltet die GAB mit Frau Kennedy in Fortsetzung ihres damaligen Referats einen Seminartag zum Thema „Regionalgeld“.

TERMIN:

6. März 2006 im Movimento, München, Neuhauser Str. 15. Nähere Infos hierzu über das GAB-Office.

WOCHENENDSEMINAR

„Der Beruf in meiner Biografie“

Die Passung von Leben und Beruf muss heute immer wieder neu und selbst hergestellt werden. Wie eigene Motive erkannt und Berufs- und Lebensfragen angegangen werden können, ist Thema eines Wochenendseminars, das vom 5. (19 h) bis 7. Mai 2006 (17 h) in der Alanus-Hochschule, Alfter bei Bonn, durchgeführt wird. Das Seminar wird von den GAB-MitarbeiterInnen Marlies Rainer und Peter Elsässer geleitet. Kosten: 180 Euro incl. Verpflegung.

ANMELDUNG:

Alanus Werkhaus, Johannishof, 53347 Alfter, Tel. 0 22 22 / 93 21 13 werkhaus@alanus.edu.



A. ASMUS / H. G. BAUER / W. DUNKEL / C. MUNZ / M. STIEL (2004):

Entwicklungsmöglichkeiten durch qualifizierte Arbeit – Beispiele aus dem Friseur- und Kosmetikbereich.

In: Kreibich, R. & Oertel, B. (Hrsg.): Erfolg mit Dienstleistungen. Innovationen, Märkte, Kunden, Arbeit. Stuttgart: Schäffer Poeschel Verlag, S. 271-278.

H. G. BAUER (2004):

Vom Wandel, der Subjektivierung von Arbeit und dem Subjektivieren des Handelns und Lernen – u.a. im Blick auf den „6. Kondratieff“.

In: J. Schirp / I. Thiel (Red.): Abenteuer – Ein Weg zur Jugend? Entwicklungsanforderungen und Zukunftsperspektiven der Erlebnispädagogik. Butzbach-Griedel, Afra Verl.

C. MUNZ / H. G. BAUER / R. LANG-KÖRSGEN (2004):

Erfahrungsgelitetes Lernen für Kooperation.

In: Böhle, F., Pfeiffer, S., Sevsay-Tegethoff, N. (Hg.): Die Bewältigung des Unplanbaren. Wiesbaden

H. G. BAUER / W. DUNKEL / C. MUNZ (2005):

Gegenstand der Arbeit – der Mensch und sein Haar. Erfahrungsgelitetes Arbeiten und Lernen im Friseurhandwerk.

In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), 34.Jahrg., H. 5/2005

H. G. BAUER / M. BRATER / U. BÜCHELE / A. MAURUS / C. MUNZ (2005):

Vom Lern- und Qualifizierungsbedarf kleiner und mittlerer Unternehmen.

In: G. Albrecht / W. Bähr (Hrsg), Berufsbildung im Wandel (Heinz Holz zum 65. Geburtstag), Berlin-Bonn (IFA)

M. BRATER / A. MAURUS / H. DAHLEM (2005):

Wissenschaftliche Begleitung als Lernpartnerschaft.

In: H. Holz / D. Schemme, (Hsg), Wissenschaftliche Begleitung bei der Neugestaltung des Lernens, Berichte zur beruflichen Bildung Bd. 271, Bielefeld (Bertelsmann)

C. MUNZ (2005):

Berufsbiografie selbst gestalten. Wie sich Kompetenzen für die Berufslaufbahn entwickeln lassen.

GAB-Reihe „Beiträge zu Arbeit – Lernen – Persönlichkeitsentwicklung“, Band 2. Bielefeld, wbv

GAB-MÜNCHEN:

Herausgabe und Redaktion der Lernbegleiterunterlagen und der Lerntexte für die Teilnehmer der Module 1 und 2 der Fortbildung zum „Berufspädagogen/Berufspädagogin für die Aus- und Weiterbildung (IHK)“.



IMPRESSUM

Herausgeber:

Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung GbRmbH – GAB-München Bodenseestr. 5 • D-81241 München

Telefon: 089. 88 65 51

Fax: 089. 83 48 730

E-Mail: info@gab-muenchen.de

Redaktion:

Hans G. Bauer, Claudia Munz

Gestaltung:

Sabine Gasser •

Gestalten für die Kommunikation, Hamburg
www.sabinegasser.de

Auflage: 1.300

Im Internet finden Sie weitere Informationen über laufende Projekte und aktuelle Angebote:

www.gab-muenchen.de