

Thesen zum Wandel in Aus- und Weiterbildung

10 Thesen stellen eine pointierte Zusammenfassung der GAB-Diskussionen zum zeitgemäßen Lernen in der beruflichen Bildung dar. Michael Brater referierte sie im Frühjahr 2004 am Lämmerbuckel. Mit einigen Modifikationen versehen haben sie sich als höchst interessante Diskussionsgrundlage in mehreren Projekten erwiesen.

1. Vom Regellernen zum Umgang mit offenen – berufsbiografischen – Situationen

Diese These beschreibt einen Wandel im Zielverständnis der beruflichen Bildung: Es geht weniger darum, bestimmte klar definierte Inhalte, Vorgehensweisen und Handlungsnormen zu lernen, sondern immer mehr darum, zu lernen, wie man unberechenbare, unvorhersehbare, oft ambivalente Situationen bewältigen kann. Das hat u. a. zweifellos mit dem beschleunigten Wandel in der Arbeitswelt zu tun, durch den alles Regelwissen schnell veraltet. Der Lernende muss lernen, dass professionelle Standards oft nicht ausreichen, sondern dass er sich an den jeweiligen Bedingungen der Situation orientieren und sein Handeln aus ihnen entwickeln

muss. Das geht weit über den einzelnen Arbeitsplatz oder Betrieb hinaus: Der Lernende muss sein ganzes Berufsleben voller Offenheiten, Unvorhersehbarkeiten, permanenten Veränderungen, aber auch voller früher ungeahnter Gestaltungsmöglichkeiten meistern, und das wird ihm nur gelingen, wenn er sein Berufsleben selbst in die Hand zu nehmen und Verantwortung dafür zu ergreifen lernt. Dazu muss er weniger lernen, wie etwas richtig ist, sondern mehr, wie er sich selbst helfen kann (vom „know what“ zum „know how“). Der Focus des Lernens verlagert sich somit von der Sache auf die Person: Mit Unvorhersehbarem umzugehen, wird tendenziell wichtiger als die fachlichen Inhalte.

**BITTE LESEN SIE WEITER
AUF SEITE 2**

Ausgabe 19 • Dez. 2004

Editorial

Manchmal mag man sie ja gar nicht mehr lesen oder hören, die Sache mit dem lebenslangen, lebensbegleitenden Lernen, oder? Und trotzdem, das Thema eines zeit- und menschengerechten Lernens wird immer größer und bedeutsamer.

Wir bemerken das u. a. an der Nachfrage! Ihr habt doch da schon länger am Thema der Lernprozessbegleitung gearbeitet, oder daran, dass ein „lifelong learning“ bedeutet, sich immer mehr um individuelle Lernprozesse zu kümmern. Und dass dies wiederum bedeutet, vermehrt die individuellen (berufs-)biografischen Grundlagen zu verstehen, heranzuziehen und anzuerkennen. Was weiterhin zusammenhängt mit erfahrungsgelitetem, informellem, situativem, arbeitsintegriertem Lernen u.v.a.m.

Uns freut es, mit den angerührten Farbtöpfen jetzt noch öfters mitmischen und Akzente an der „Lern-Sache“ anbringen zu dürfen, im Lande und in Europa.

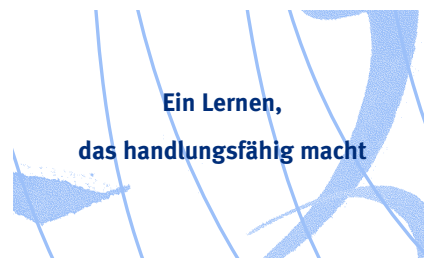
Mit dem Thema „Beruf und Biografie“ können wir also nicht nur eine veritable Jahrendausgabe „füllen“. Diese „alte“ GAB-Thematik wird uns weiterhin, und sie wird uns an vielen Stellen gewiss neu herausfordern.

Ihre GAB München

2. Vom Wissen zum Können

Allmählich erinnert man sich wieder an die der Berufsbildung eigentlich vertraute Wahrheit, dass „von etwas wissen, wie es geht“ noch lange nicht dasselbe ist wie „etwas können“. Die Begeisterung über die „Wissensgesellschaft“ hat diese simple Grunderkenntnis eine zeitlang etwas überdeckt. Immerhin bestätigt die Lernforschung inzwischen, dass wir viel mehr können, als wir wissen (z.B. grammatikalisch richtig unsere Muttersprache sprechen, oder eine Treppe hinuntergehen), und dass das gut so ist. Seltenerweise hat man sich angewöhnt, das Können „implizites Wissen“ zu nennen, es damit aber immerhin zu einem wichtigen Gegenstand der wissenschaftlichen Forschung in den letzten Jahren gemacht. Das lässt hoffen, weil damit Tendenzen der „Verwissenschaftlichung“ in manchen Bereichen

der beruflichen Bildung nicht gleichbedeutend sein müssen mit deren fortschreitender Theoretisierung. Praktisch impliziert diese These die Notwendigkeit, sich auch in der beruflichen Bildung von einem schulisch geprägten Lernverständnis (= Aufnahme und Behalten von Wissen) abzuwenden und damit ernst zu machen, dass die „ganze“ Person lernt, und dass Lernen handlungsbasiert erfolgen soll („Action Learning“): Nicht die Begegnung von Lehrer und Schüler ist der Auslöser des Lernimpulses, sondern die Begegnung des Lernenden mit der Handlung und ihren Anforderungen, die zu meistern ihm noch das „Können“ fehlt. Hinzu kommt, dass durch die Möglichkeiten der neuen Lernmedien die Vermittlung und Aneignung von Wissen sehr gut aus dem didaktischen Zentrum herausverlagert und die Tätigkeit der Lehrenden davon weitgehend entlastet werden kann.



bedarf Kurse, Seminare, Lehrgänge usw., also institutionelle Lernformen entwickeln, in denen viele wichtige Lernziele – z.B. Flexibilität – ohnehin nicht zu vermitteln sind. Sondern man kommt oft viel weiter, wenn man lernrelevante Handlungssituationen auswählt, gestaltet oder auch schafft, und zwar so, dass darin bestimmte Dinge eben gut gelernt werden können. In der beruflichen Bildung wird gegenwärtig der Arbeitsalltag als Lernort bewusst und auch mehr und mehr bewusst genutzt. Dadurch kann man sich nicht nur manchen oft wenig wirksamen Aufwand für formale Lehrveranstaltungen sparen, sondern man erschließt ein Lernen, das tatsächlich handlungsfähig macht und Persönlichkeiten bildet. Nebenbei hat das Unternehmen die Chance, ein echtes „lernendes Unternehmen“ zu werden.

3. Vom formalen bzw. institutionellen zum informellen Lernen

Es wird immer mehr verstanden, dass Lernen nicht nur in Situationen stattfinden, die eigens zu diesem Zweck organisiert worden sind (Schulen, Lehrgänge usw.), sondern dass Lernen ein vollkommen alltäglicher, selbstverständlicher Grundprozess menschlichen Lebens ist: Wir können gar nicht anders, als ständig zu lernen, auch wenn wir uns in einer offiziellen Lernsituation befinden. In der beruflichen Bildung beginnt diese Einsicht das Interesse und die Sensibilität für das sog. „informelle“ Lernen zu stärken: Man muss daher nicht für jeden Lern-

4. Von der Arbeit als Ziel zur Arbeit als Mittel und Basis des beruflichen Lernens

Traditionell besteht die Vorstellung, dass man zuerst etwas lernen muss, damit man dann arbeiten kann. Arbeiten und Lernen wären demnach zwei getrennte Prozesse, die idealerweise aufeinander folgen. Dieses uralte Grundkonzept der „systematischen“ beruflichen Bildung wird heute zunehmend ersetzt durch ein Verständnis,

INHALTE	
1	Thesen zum Wandel des Lernens in Aus- und Weiterbildung
5	Berufsbiografische Gestaltungsfähigkeit: Von, auf und mit Flößen, Kartoffeln und Köchen lernen?
9	Kommen GAB München und Leonardo zusammen?
10	Neue Projekte
12	Nachrichten
15	Veröffentlichungen
16	Weihnachtswünsche

nach dem immer wichtiger werdende Teile des berufsbezogenen Lernens gar nicht unabhängig von der Arbeit (oder allgemeiner: dem praktischen Leben) möglich sind bzw. an den „gesonder-ten“ Lernorten nur vermittelt werden können, wenn dort Arbeit aufwändig simuliert wird (und selbst dann an Grenzen geraten). Dies hat zu einer Renaissance der Echtarbeit als Lernort geführt, mit folgender wichtiger Konsequenz: Man muss Qualifikationsanforderungen der Arbeit nicht mehr abstrahieren, in Lernformen „übersetzen“, getrennt von der Arbeit mühsam vermitteln und das Gelernte mit hohem Risiko in die Arbeit zurücktransferieren, wobei an jedem Übergang in diesem Prozess zahlreiche Fehlermöglichkeiten lauern. Sondern man findet in der realen Arbeit selbst unmittelbar eine didaktische Struktur und nutzt sie. In der beruflichen Weiterbildung führt das z.B. zum Konzept des „Lernens am eigenen Problem“, d.h. an den Herausforderungen des Alltags, an denen jeder immer wieder an aktuelle Grenzen, auf Fehler – und damit Lernchancen stößt.

5. Von Fachrichtungen zu Handlungsfeldern

Diese Tendenz hat vielleicht am meisten Erschütterung im System der beruflichen Bildung ausgelöst: Gemeint ist der Gedanke, dass die Gliederung des Lernens nicht mehr „Fächern“ oder „Disziplinen“ folgen soll, d.h. einer Eigensystematik des Bildungssystems, sondern der jeder Arbeit innewohnenden „Handlungssystematik“: Man lernt nicht analytische Fachgebiete (wie Physik, Mathematik, Biologie

usw.), sondern man beschäftigt sich mit einer realen Aufgabenstellung und muss alles „querbeet“ lernen, was man zu ihrer Lösung braucht bzw. was man an und durch diese Aufgabe verstehen und lernen kann. Diese Entwicklung hat mit der Wiederbelebung der Projektmethode Anfang der 1980er Jahre begonnen und wird heute unter dem Stichwort „geschäftsprozessorientierte Ausbildung“ in der Echtarbeit als Lernort weiterverfolgt. Die Berufsschulen sind dabei, mit dem Konzept der „Lernfelder“ nachzuziehen.

6. Vom Lehren zum Lernen

Sehr folgenreich für die berufliche Bildung ist die Entdeckung gewesen, dass man viele heute wichtige Handlungskompetenzen gar nicht lehren, durchaus aber lernen kann (z. B. unternehmerisches Verhalten). Überhaupt nimmt man immer mehr zur Kenntnis, dass niemand „gelernt werden“ kann, sondern immer selber lernen muss. Auch dies bewirkt eine Schwerpunktverlagerung von Lehr- zu Lernveranstaltungen, von Lehr- zu Lernbriefen usw. Die Didaktik, die „Lehrkunst“, erweitert sich zur „Kunst der Gestaltung von Lernsituationen“, d.h. von Situationen, in denen gut gelernt werden kann. Dieser Wandel ist im gesamten Bildungssystem zu beobachten; am unbeweglichsten erweisen sich die Hochschulen, an denen es ja auch nur „Lehr-“, aber keine „Lernstühle“ gibt. Die Kernfrage für den Lehrenden ist heute nicht mehr: Wie erkläre ich das am besten? oder: Wie vermittele ich das?“, sondern: Wie helfe ich dem Lernenden am besten, es selbst zu lernen?

7. Vom Unterweisen zum entdeckenden Lernen

Diese Schwerpunktverlagerung vom Lehren zum Lernen zeigt sich auf der Ebene der Methoden u. a. darin, dass die klassische Unterweisung für die Aus- und Weiterbildung zwar in bestimmten Situationen durchaus noch ihre Berechtigung hat, aber heute nur noch eine spezielle, für bestimmte Situationen angemessene Ausbildungsmethode (unter sehr vielen) ist. Diese Methodenvielfalt, die in die berufliche Bildung eingezogen ist, hat diese vor allem um viele „lerneraktivierende“, handlungsorientierte Methoden bereichert, bei denen der Lehrende nicht alles genau vorgibt, sondern die Lernenden das, was sie lernen sollen, selbst entdecken und ihre eigenen Lernprozesse in großem Umfang selbst steuern (z.B. Realprojekte, auftragsbezogenes Lernen, selbstgesteuertes und selbstorganisiertes Lernen). Das führt zu einer stärkeren Individualisierung sowohl der Lernwege als auch der Lernergebnisse, mit Folgen u. a. für die Prüfungen und Prüfungsverfahren, die heute ebenfalls eine bemerkenswerte Vielfalt aufweisen.

8. Von der Kenntnisprüfung zur Kompetenzfeststellung

Im Prüfungswesen verbreiten sich neue Konzepte zwar besonders langsam, aber immerhin ist auch hier eine Abkehr von den bisher üblichen (möglichst standardisierten) Abfrageprüfungen und eine zunehmende Aufge-

FORTSETZUNG NÄCHSTE SEITE

geschlossenheit gegenüber Prüfungsformen zu beobachten, bei denen der Prüfling demonstrieren kann, was er



kann. Und in verschiedenen Bereichen des beruflichen Bildungssystems entwickeln sich Alternativen zur herkömmlichen Prüfung in Form von methodisch validen, qualitätsgesicherten Verfahren zur Feststellung von (erworbenen) Kompetenzen. Mit dieser Tendenz zur „Deregulierung“ im Bereich der Prüfungen werden Potenziale feststellbar, die gar nicht abprüfbar sind, und es entsteht wiederum Raum für eine große Vielfalt und Individualisierung der Kompetenzprofile.

9. Vom lernenden Einzelkämpfer zur Lerngruppe

Die Lehr-Lern-Situation hat sich von der dualen Beziehungsstruktur Lehrender – Lernender zu einer trialen Beziehungsstruktur Lehrender – Lernender – Lerngruppe erweitert. Das heißt, es lernt in der Regel in den organisierten Lernprozessen nicht einer allein, sondern er hat mehrere „Mitlerner“. Hatte diese Tatsache früher eher nur eine informelle Bedeutung, so hat man inzwischen erkannt, dass man diese Lernergruppe produktiv und zielfüh-

rend fürs Lernen nutzen kann, sofern man sie bewusst organisiert und ihren Prozess nicht sich selbst überlässt, sondern moderiert. Die Fragen und Aspekte zu jedem Thema werden wesentlich reicher, der fruchtbare Rollenwechsel Lehrer-Lerner kann ständig stattfinden, und die Inhalte können wesentlich intensiver verarbeitet werden. Außerdem findet der Einzelne in der Vielfalt der verschiedenen Wege leichter zum eigenen Profil, zur eigenen Identität. Und überdies ist die Lerngruppe ein hoch wirksames Lern- und Übungsfeld für soziale Kompetenzen.

10. Von der Lehrkraft zum Lernprozessbegleiter

Alle diese Konzeptveränderungen konvergieren an einer Stelle, nämlich im Rollenwandel des Lehrenden zum Lernprozessbegleiter. Die Lehrkraft bzw. der Ausbilder ist nicht mehr der Wissende bzw. der Köhner, der sein Wissen und Können an die Unwissenden vermittelt, sondern er wird heute gesehen als derjenige, der es versteht, Lernende auf ihrem Weg des Lernens zu begleiten und zu unterstützen. Dazu erkennt er Lernbedarf und macht ihn bewusst, hilft er, angemessene Lernwege zu konzipieren, stellt er geeignete Lernaufgaben, stützt und ermutigt er die Lernenden, moderiert die Lerngruppen und leitet die Reflexion und Verarbeitung des Lernprozesses an. Manchmal muss er auch selbst lehren, aber in der Regel steht er eher im Hintergrund, beobachtet das Lerngeschehen, das er selbst mit arrangiert hat, und greift dann ein, wenn in diesem Prozess Störungen oder Blockierungen auftreten, die von den Ler-

nenden aus eigener Kraft nicht gelöst werden können. Der Lernprozessbegleiter ist also subsidiär tätig, d.h. er handelt aus Achtung vor der Eigendynamik und der Kreativität und Individualität des Lernens und der Lernenden, lässt dem Raum und wird nur dann tätig, wenn dabei Hilfe von außen gebraucht wird.

ÜBERBLICKT MAN DIESE THESEN, KANN MAN FÜNF GROSSE TRENDS IN DER BERUFLICHEN BILDUNG HERAUSLESEN:

- ▷ DER FOCUS AUF DIE PERSON UND IHRE KOMPETENZEN
- ▷ DER HANDLUNGS- UND REALITÄTSBEZUG DES LERNENS
- ▷ DER PRIMAT DES LERNENS VOR DEM LEHREN
- ▷ DIE DEREGULIERUNG DES LERNENS UND RELATIVIERUNG DIDAKTISCHER EIGENSYSYSTEMATIKEN
- ▷ DER ROLLENWANDEL DER LEHRENDEN

Berufsbiografische Gestaltungsfähigkeit:

Von, auf und mit Flößen, Kartoffeln und Köchen lernen?

Nicht nur dasselbe Veranstaltungsland, sondern auch sehr ähnliche Konferenzthemen:

In Thessaloniki fand im Oktober 2004 eine weitere der Internationalen Agora-Konferenzen des Europäischen Zentrums für Berufsbildung (Cedefop) unter dem Titel statt „Life-Course Guidance and Counselling“ – also „Lebensbegleitende Orientierung und Beratung“. Claudia Munz nutzte die Metapher „Constructing one’s own raft – Das Floß selber bauen“, um dort das GAB-Konzept „Berufsbiografische Gestaltungskompetenz“ darzustellen.

Im Dezember lud das Greek National Centre for Vocational Orientation – Greek Euroguidance Centre (EKEP) zum International Meeting: „Lifelong Guidance: Trends and Perspectives“ nach Athen ein. Dort bemühte Hans G. Bauer das Bild: „Staying a Potatoe – or Becoming a Cook? A statement emphasizing the increasing importance of self-guidance and the creation of one’s own (vocational) biography“.

Die gemeinsame Metaphernfreude kann nicht verwundern, kommen beide Vorträge doch aus derselben GAB-Küche, dem Geschäftsfeld „Beruf und

Biografie“, und haben beide Referenten in etlichen der jeweils beispielhaft herangezogenen Projekte gemeinsam gearbeitet. Dort liegt allerdings ein Unterschied: Während Claudia Munz ausführlicher auf die Entwicklung „Berufsbiografischer Gestaltungsfähigkeit“ in der Erstausbildung (Modellversuch „Lernkompetenz und Selfmarketing“) eingeht, bezieht sich Hans G. Bauer stärker auf Erfahrungen mit einem biografieorientierten Beratungsansatz bei Erwachsenen (u.a. von Arbeitslosigkeit Bedrohten).

Die Aktualität der Thematik ist unbestritten. Es fügt sich gut, dass derzeit unter der Federführung von Claudia Munz auch der 2. Band unserer Reihe „Beiträge zu Arbeit – Lernen – Persönlichkeitsentwicklung“ (im W. Bertelsmann Verlag) entsteht, versehen mit dem Arbeitstitel „Berufsbiografie aktiv gestalten.“ Er wird Anfang 2005 erscheinen.

Wir dokumentieren an dieser Stelle den Thessaloniki Beitrag von Claudia Munz in etwas gekürzter Form. Im Internet unter www.gab-muenchen.de können Sie den Beitrag von Hans G. Bauer (in englischer Sprache) herunterladen.

Constructing one’s own raft – Das Floß selber bauen

Die Metapher im Titel meines Beitrags geht auf den deutschen Philosophen Peter Sloterdijk zurück. Seiner Beschreibung nach ist das Leben heute – falls es das je war – kein „langer ruhiger Fluss“ mehr. Wir sind nun in unserer Existenz den Stürmen auf dem offenen Meer ausgesetzt, vertrieben von den schützenden Ufern und bequemen Dampfern vergangener Tage. Um nicht unterzugehen, müssen wir selbst im Schwimmen das Floß bauen, das uns zu neuen Ufern bringen kann.

Erste Schwelle: Berufswahl

Bekanntlich muss schon vor Beginn des berufstätigen Lebens eine erste Schwelle überwunden werden: die der Berufswahl. Vorbilder (Eltern, Bekannte) taugen nur sehr bedingt, die Berufsbilder werden, jedenfalls in unserem ordnungswütigen Land, immer abstrakter, den meisten jungen Leuten fällt die Berufswahl außerordentlich schwer.

Dafür existieren zwar Beratungsangebote öffentlicher und privater Stellen, die allerdings überwiegend auf Tests basieren, die wiederum meist eher formalistisch an der Berufsschablone orientiert sind. Fragt man etwa Schülerinnen und Schüler nach dem persönlichen Nutzen, den sie aus solchen Beratungen zogen, zeigt sich, dass nach wie vor das Gefühl dominiert „Ich fühle mich bei meiner Berufswahl eher allein gelassen“ bzw. „Was mir vorgeschlagen wird, passt gar nicht zu mir“.

FORTSETZUNG NÄCHSTE SEITE

In einem unserer Projekte haben wir Lehrkräfte darin unterstützt, diesen Prozess als „dynamische Urteilsbildung“, als immer wieder zu beschreibende „Schleife“ aus Erkenntnisgewinn und persönlichen Entscheidungen für daraus resultierende nächste Schritte zu etablieren. So ist einerseits die (noch ganz berufsunspezifische) Erkenntnis über die eigenen Fähigkeitsstrukturen/-tendenzen und Neigungen von höchster Bedeutung. Hinzukommen muss jedoch auch die (möglichst handlungs- und erfahrungsnah, reale) Wahrnehmungsfähigkeit für die Wandlungsbedingungen. Damit lernen die Schülerinnen und Schüler, prozesshaft zu denken und zu agieren. Der Abschied vom traditionellen Bild eines Lebensberufs muss kein schmerzhafter, sondern kann ein öffnender sein, wenn ich mir verdeutliche: „Meine Berufswahl ist nur der erste Schritt meiner Berufsbiografie, keine Lebensentscheidung. Ich werde

auch im weiteren Verlauf meines Berufslebens immer wieder ‚Berufswahlentscheidungen‘ treffen müssen und können.“ Es kann also gar keine „eindeutig richtige“ Wahl mehr geben, sondern nur eine Wahl darüber, an welcher Stelle man den ersten Schritt in seine Berufsbiografie tun will. Erst mit einer solchen Vorbereitung entfalten die Informationen, die bisherige Beratungsangebote bieten, ihren Nutzen.

Zweite Schwelle: Von der Ausbildung in den Beruf

Scheinbar wird Beratung jetzt erst dann wieder gebraucht, wenn im weiteren Berufsleben deutliche Einschnitte und Krisen (von fehlender Qualifikation bis Arbeitslosigkeit) auftreten. Dies kann bereits an der Zweiten Schwelle (also bei Nichtübernahme

nach Ende der Ausbildung) der Fall sein – in Deutschland waren im Jahr 2000 nach der Ausbildung in den neuen Bundesländern 38 % der Absolventen und 17 % in den alten Bundesländern arbeitslos.

Angesichts dieser Situation (wie der generellen Bedrohung durch Arbeitslosigkeit) kommt der eigenverantwortlichen Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit enorme Bedeutung zu. Die Europäische Kommission sieht im Konzept der Employability zu Recht einen von vier Pfeilern der europäischen Beschäftigungsstrategie. In anderen Worten: hier haben wir es mit einer neuen Schlüsselkompetenz zu tun. Und diese wird das ganze Arbeitsleben hindurch gebraucht, nicht nur in Schwellen- und Krisensituationen.

Der Beruf in meiner Biografie

Dass auch während des scheinbar so unauffälligen „normalen“ Berufslebens immer wieder höchster Beratungsbedarf besteht, erleben meine Kollegen und ich seit mehr als zehn Jahre eindrucksvoll. Unser Wochenendkurs mit dem Titel „Der Beruf in meiner Biografie“ ist fast ständig ausgebucht! (Siehe auch Seminarankündigung, S. 8) Darin finden sich so gut wie nie Arbeitslose, sondern Menschen, die feste Stellen haben – und dennoch nach Auswegen aus ihrer beruflichen Situation suchen. Die Gründe sind vielfältig: einige haben das Gefühl, in einer Sackgasse ohne weitere Perspektiven gelandet zu sein, andere fühlen sich ihrer bisherigen Arbeit nicht mehr gewachsen, wieder andere fragen sich, weshalb sie trotz

RICHTUNGSWANDEL VON ORIENTIERUNG UND BERATUNG

Bisher	Neu
Welche (formellen) Qualifikationen habe ich? (Zertifikate) Formelle Abschlüsse Welche Berufe sind damit möglich?	Was kann ich alles? (Persönliches Portfolio / Dossier der formell und informell erworbenen Kompetenzen) Fähigkeitenbündel Was könnte ich alles damit machen?
Was will man von mir? Welche Angebote gibt es? (eher reaktiv) „ICH MUSS MICH DEM MARKT ANPASSEN“ Beratung in Richtung Markteinmündung	Was will ich? Welche Möglichkeiten gibt es und wie realisiere ich sie? (proaktiv) „ICH GESTALTE DAS SPANNUNGSFELD ZWISCHEN GESELLSCHAFTLICHEM BEDARF UND EIGENEN INTENTIONEN“ Beratung in Richtung berufsbiografische Gestaltungsfähigkeit

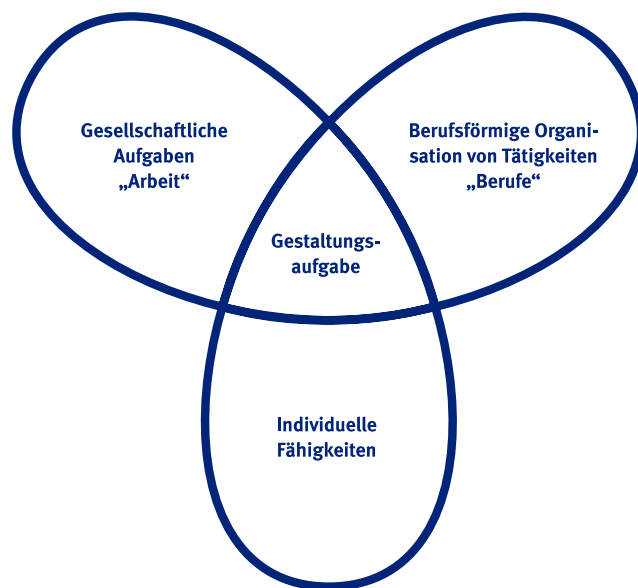
scheinbar guter Positionen unzufrieden sind. Viele haben den Wunsch „noch mal was ganz Neues zu machen“. Die meisten haben bereits mehrfache Beratungen bei der Agentur für Arbeit hinter sich, ohne dadurch eine Lösung gefunden zu haben. Alle haben sich schon monatelang den Kopf zerbrochen, sich Ratgeber gekauft usw.

Dies zeigt, dass durchaus nicht nur äußere Einschnitte wie Verlust des Arbeitsplatzes, Umzug, erzwungener Tätigkeitswechsel usw. Beratungsbedarf erzeugen. Offenbar gibt es innere persönliche Entwicklungen, die Menschen vor neue Berufs- und Orientierungsfragen stellen.

Der biografische Blick auf Berufsfragen

Wie wir alle wissen, verändern sich die persönlichen Schwerpunkte, Fragen, Anschauungen und Fähigkeiten im Lauf der Biografie, jede Altersphase hat ihre besonderen charakteristischen Herausforderungen und Möglichkeiten, die Rückwirkungen auf berufliche Perspektiven haben. Eine typische Schwelle ist etwa um das 35. Lebensjahr zu beobachten – und keineswegs nur bei Frauen, die nach der Familienphase wieder in den Beruf einsteigen wollen. In dieser Zeit scheint sich innerlich etwas zu tun, das nach einer Neuorientierung verlangt. Berufs- und Lebensfragen sind offenbar mit deutlich steigender Tendenz aufs Engste mit einander verquickt. Für die Teilnehmer/innen besagter Kurse bringt der biografische Blick auf Berufsfragen eine wichtige „Brille“, mit der sie ihre Situation beleuchten können.

DIE „TRIADE DER BERUFSENTWICKLUNG“



Persönliches Können und Wollen immer wieder neu in Balance mit gesellschaftlichen Verhältnissen bringen

Sie brauchen die Möglichkeit, ihre Beschäftigungsfähigkeit im Kontext ihrer Biografie wie der gesellschaftlichen Verhältnisse aufrechtzuerhalten.

Es ist die Frage, wie die Forderung nach Employability nachhaltiger eingelöst werden kann. Wie werden Menschen dazu fähig? Und wie wird Employability interpretiert?

Meiner Ansicht nach ist es weder menschengerecht noch nachhaltig, wenn darunter lediglich verstanden wird, „sein Brot immer verdienen zu können“. Arbeit und Beruf gewährleisten

nicht nur gesellschaftliche Teilhabe. Sie sind das zentrale Entwicklungsmedium – in fachlicher, persönlicher und sozialer Hinsicht. Wenn dies aber so ist, dann muss bei Orientierung und Beratung mehr in den Blick kommen: die ganze Persönlichkeit in ihrer Wechselbeziehung mit gesellschaftlichen Aufgaben („Arbeit“) und Arbeitsmarktbedingungen („Beruf“).

Es muss deutlich werden, dass diese Beziehung eine Gestaltungsaufgabe ist, die nicht ein für alle mal gelöst werden kann, sondern sich immer wieder neu stellt.

Es geht um die Fähigkeit, immer wieder neu die Passung und Balance herstellen zu können zwischen dem eigenen Können und Wollen und den gesellschaftlichen Verhältnissen. Es

FORTSETZUNG NÄCHSTE SEITE

geht darum, diese Spannungsfelder produktiv und beweglich zu interpretieren und daraus neue Perspektiven zu entwickeln.

Wir meinen, dass heute jede/r befähigt werden muss, seinen Berufsweg eigenständig und flexibel zu gestalten (gestalten, nicht nur „planen“). Wir alle müssen lernen, auf dem „offenen Meer“ im Schwimmen Treibholz zu fischen - und damit das Floß selbst zu bauen, mit dem wir dann das Meer befahren und zu neuen Ufern gelangen können.

Dies gilt für Berufsanfänger ebenso wie für Berufstätige, für von betrieblichen Umstrukturierungen Betroffene wie für Arbeitslose, für Gering- wie für Hochqualifizierte.

Berufsbiografische Gestaltungsfähigkeit

Seinen eigenen Berufsweg zu finden und seine Berufsbiografie eigenständig zu gestalten, ist damit eine eminente Lernaufgabe. Die benötigte Schlüsselkompetenz nennen wir „berufsbiografische Gestaltungsfähigkeit“. Und mit dem Erwerb dieser Schlüsselkompetenz muss so früh wie möglich begonnen werden. Aus diesem Grund haben wir auch Konzepte entwickelt, wie Auszubildende vom ersten Tag an die dafür benötigten Fähigkeiten entwickeln können.

Um welche Fähigkeiten handelt es sich? Wir fassen sie als 4 Kompetenzbündel zusammen. (siehe Grafik „Kleeblatt“)

Was unterstützt die Entwicklung der

DAS „KLEEBLATT“ BERUFSBIOGRAFISCHER GESTALTUNGSKOMPETENZ



Kompetenzbündel? Es geht dabei um möglichst arbeitsplatznahe / arbeitsplatzbezogene Lernformen. Da man nur selbst lernen kann, liegt die Hauptarbeit bei den Lernenden selbst. Sie werden jedoch im Sinne einer Lernbegleitung (für die es eine eigene Qualifizierung gibt) dabei unterstützt.

Ein auf diese Weise selbst gebautes Floß ist zwar nicht besonders komfortabel (ganz besonders am Anfang nicht) – aber es hat den Vorzug, auch in stürmischer See zu tragen!

HINWEIS: EINE VON TEILNEHMER/INNEN SELBST GESTALTETE WEBSITE ZUM MODELLVERSUCH FINDET SICH UNTER: WWW.HWK.DE/FLEXIBEL

Seminar: Der Beruf in meiner Biografie 15.4. – 17.4.2005

Wie werde ich mit beruflichen Anforderungen fertig? Welcher Beruf entspricht mir überhaupt? Im Seminar arbeiten wir mit kreativen Methoden, die Antworten auf Berufs- und Lebensfragen erleichtern und berufsbiografische Entscheidungsfindung unterstützen.

REFERENTEN: Peter Elsässer, Marlies Rainer, beide GAB-München
Fr, 15.4., 19.00 – So, 17.4., 17.00 Uhr,
KOSTEN: Euro 180,- inkl. Verpfl.

ANMELDUNG: Alanus Werkhaus, Johannishof, 53347 Alfter bei Bonn, Tel. (02222) 932115, Fax 932122
werkhaus@alanus.edu

Berufsbiografische Gestaltungsfähigkeit mit LEONARDO?

Vor wenigen Tagen erhielten wir die erfreuliche Nachricht, dass wir für zwei Projekte im Rahmen des europäischen Berufsbildungsprogramms LEONARDO eine weitere Hürde genommen haben. Wir wurden aufgefordert, für diese Projekte den Vollantrag zu stellen und damit die letzte Hürde anzusteuern.

Im Projekt „**WEITERBILDUNG VON AUSBILDUNGSPERSONAL ZUR FÖRDERUNG BERUFSBIOGRAFISCHER GESTALTUNGSFÄHIGKEIT**“ will die GAB München mit Projektpartnern aus fünf europäischen Ländern gemeinsam ein europaweit und sektorübergreifend einsetzbares Weiterbildungsangebot für Lehrkräfte und Ausbilder der beruflichen Erstausbildung entwickeln, das diese befähigt, bei ihren Lehrlingen berufsbiografische Gestaltungsfähigkeit (Career Management Skills) auszubilden. Berufsbiografische Gestaltungsfähigkeit umfasst die Komponenten Selbstlernkompetenz, Biografiekompetenz, Transparenz der eigenen Kompetenzen und die Fähigkeit zu selbstverantwortlichen Entscheidungen. Die Lehrkräfte lernen Methoden kennen und handhaben, wie sie diese Kompetenzen ausbildungsintegriert (d.h. nicht als zusätzliches Angebot!) fördern können. Das Weiterbildungsangebot schließt neben handlungsorientierten

Seminaren die Durchführung eigener Praxis-Umsetzungs-Projekte der Lehrkräfte und deren Teilnahme an einer moderierten Lerngruppe ein.

Im Projekt „**WEITERBILDUNG VON LEHRKRÄFTEN UND AUSBILDERN IN PFLEGEBERUFEN ZUR VERMITTLUNG DER KOMPETENZEN FÜR SUBJEKT-ORIENTIERTE PFLEGE**“ wollen wir mit europäischen Partnern aus 6 Ländern ein Konzept einer europäischen Fortbildung für Lehrkräfte in Pflegeberufen (PflegepädagogInnen, Lehrschwestern, PraxisanleiterInnen)erstmalig gemeinsam ein Konzept, wie subjektivierendes Pflegehandeln im Rahmen der Erstausbildung gelernt und gelehrt werden kann. Im Projekt wird dieses Konzept dann erprobt und verbreitet. Als Grundlage dient dabei das arbeitswissenschaftliche Konzept der „Interaktionsarbeit“ (A. Büssing) bzw. des „subjektivierenden Arbeitshandelns“ (F. Böhle). Im Mittelpunkt der Fortbildung stehen Praxis-Lernprojekte der Teilnehmer, in denen diese ihre eigene Ausbildungspraxis konkret umgestalten und dabei auch informell lernen. Die Praxisprojekte werden von der Lerngruppe begleitet und durch einen Lernbegleiter mentoriert. Damit realisieren die Teilnehmer zugleich die Umsetzung und stellen so die Anwendbarkeit und Übertragbarkeit des Gelernten in ver-

schiedenen Berufsbildungssystemen und -situationen sicher. Ein solches Projekt halten wir für längst überfällig, um im Sektor Pflege ebenso wie in der Ausbildung von Pflegekräften angesichts des demografischen Wandels und der veränderten Berufsstruktur und Verweildauer Qualität dort sicherzustellen, wo sie im wesentlichen entsteht, nämlich in der Interaktionssituation von Pflegekraft und Klient.

So haben empirische arbeitswissenschaftliche Untersuchungen haben gezeigt, dass die Qualität der Pflege von Alten und Kranken ebenso wie die Belastung der Pflegenden wesentlich von der Art abhängt, wie die Pflegearbeit ausgeführt wird: Erfahrene, erfolgreiche Pflegenden können mit ihren eigenen Gefühlen ebenso umgehen wie mit denen ihrer Klienten, mit denen sie dialogisch-explorativ zusammenarbeiten. Sie können Regeln flexibel und situativ anwenden und mit den Klienten aushandeln, sie können wahrnehmungsgelitet handeln und nutzen u.a. Gefühl und Gespür zur Handlungsorientierung („subjektivierendes Handeln“). Bisher konnten diese Kompetenzen überall in Europa nur implizit durch die Erfahrung eines längeren Berufslebens entwickelt werden und galten als Ausdruck der „Meisterschaft“, während sich die Ausbildungen zu den Pflegeberufen primär auf die Vermittlung fachlich-medizinischen Wissens konzentrierten. Das soll sich nun ändern.

Wir hoffen, die beiden Projekte nehmen auch diese letzte Hürde des Antragsverfahrens.



Neuer Beruf: Berufspädagoge IHK

In Bayern wird zur Zeit mit Beteiligung der IHK München und Oberbayern, des BIBB, sowie namhafter Träger der beruflichen Bildung und koordiniert von der GAB München der „**BERUFSPÄDAGOGE IHK**“ entwickelt. Als Projektträger wirkt die Universität Augsburg, Lehrstuhl Prof. Dr. Fritz Böhle, mit. Entstehen soll ein neuer Beruf für alle, die Erfahrung in Aus- bzw. Weiterbildung haben und sich in dieser Richtung persönlich und beruflich weiterentwickeln möchten. Der neue Beruf soll der bislang wenig beachteten Schlüsselrolle der betrieblichen AusbilderInnen durch eine angemessene Qualifizierung gerecht werden und ihnen weitere Entwicklungsperspektiven im Feld der Aus- und Weiterbildung erschließen. Der berufsbegleitende, modulare Lehrgang soll praxisnah auf alle aktuellen Ausbildungsthemen eingehen. Die Module bestehen jeweils aus Einführungs- und Abschlusssseminar sowie verbindlichen Praxisprojekten, die durch Lerngruppentreffen und Lernpro-

zessbegleitung unterstützt werden. Mitmachen können hauptamtlich tätige Berufsausbilder sowie auszubildende Fachkräfte aller Branchen, die eine Fachausbildung absolviert haben und mit mindestens 2jähriger Ausbildungserfahrung derzeit in der Berufsausbildung tätig sind. **IM JAHR 2005 BEGINNEN ZWEI LEHRGÄNGE: 15.4.2005 UND 1.10.2005.** Sie werden jeweils parallel angeboten in: München / Würzburg / Burghausen.

Weitere Informationen:

WWW.AUSBILDER-WEITERBILDUNG.DE

„FleXkom“

Die „Kompetenzen für die eigenständige und flexible Gestaltung der Berufslaufbahn“ bei Auszubildenden zu fördern, ist das Ziel des neuen Modellversuchs „FleXkom“. Von September 2004 bis August 2008 gestaltet die GAB München (Claudia Munz, Marlies Rainer) dafür neue Wege in 12 kleinen und mittleren Unternehmen. Träger des MV ist die Handwerkskammer Rheinhessen in Mainz, Projektleitung: Projektbüro FleXkom (Elisabeth Portzschmitt), das BMBF fördert finanziell, das BiBB betreut fachlich.



IM RAHMEN EINER PRESSEKONFERENZ AM 29.11. ÜBERREICHT JÜRGEN W. HEIKE, STAATSEKRETÄR IM BAYRISCHEN STAATMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG, FAMILIE UND FRAUEN DEN BEWILLIGUNGSBESCHIED AN PROF. DR. FRITZ BÖHLE, UNIVERSITÄT AUGSBURG.

GArP

„Gesunde Arbeit in der Pflege / GArP - Zukunft in vernetzten Strukturen“ ist der Titel eines Projekts des Deutschen Roten Kreuzes und des BRK Bayern. Ausgangspunkt ist die Einsicht, dass Gesetzgebung und gesellschaftliche Rahmenbedingungen nicht mehr länger kompatibel mit den Strukturen des bestehenden Gesundheitssystems sind. Auf Kosten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Gesundheitssystems werden diese Widersprüche derzeit ausgeglichen. Ziel des Projekts, das nach einer Pilotphase in einer Modellregion bundesweit übertragen werden soll, ist es, gesunde patientenorientierte Strukturen aufzubauen, die gleichzeitig auch die Gesundheit der Pflegekräfte und der anderen MitarbeiterInnen fördern. Es geht besonders um den Aufbau und die Pflege von Netzwerken, den Erwerb von Netzwerk-Kompetenz und um Stressprävention bei erhöhten Kooperationsanforderungen. Das Projekt wird vom ISF München (Dr. Wolfgang Dunkel) wissenschaftlich begleitet, die GAB München (Claudia Munz, Hilmar Dahlem, Eric Treske) ist verantwortlich für die Qualifizierung der MitarbeiterInnen im Sinne des erfahrungsgeleiteten Arbeitens und Lernens.

Erfahrungswerkstatt 45PlusPunkte

Entwicklung und Durchführung eines Bildungsangebots, das älteren Arbeitslosen hilft, wieder Boden unter den Füßen zu gewinnen, die eigene Biografie wertschätzend und mit dem Blick auf die erworbenen Kompetenzen durcharbeiten, das ist Thema eines ESF-Projekts, das der Luxemburger Bildungsträger Zarabina durchführt und das von der GAB München (Hilmar Dahlem, Michael Brater) wissenschaftlich begleitet ist. Biografiearbeit, ein großes Kunstprojekt, systematische Kompetenzerfassung und weitere Hilfen zur beruflichen Neu-Orientierung bilden die Schwerpunkte. Ein erster Durchgang wurde in 2004 erfolgreich absolviert. Für 2005 sind ein zweiter Durchgang sowie ein Übertragungsprojekt für München geplant. Der Abschlussbericht zur ersten Durchführung ist bei der GAB München erhältlich.

Ausbildung von Pharmazeuten: Ägypten geht neue Wege

Das Wissen um Heilpflanzen und ihre Wirkung hat in Ägypten eine lange Tradition, die jedoch in den vergangenen Jahrzehnten in Vergessenheit geraten ist. Die NRO Sekem hat sich zum Ziel gesetzt, Heilpflanzen wieder verstärkt medizinisch zu nutzen, sie wissenschaftlich zu untersuchen und zu erforschen und dadurch Ägypten eine Chance als Gestalter eines neuen Pharmazweigs zu ermöglichen. In einem europäischen Tempus Projekt entwickelt Sekem daher in Kooperation mit der Universität Kairo, Universität Helwan, Universität Zagazig, Universität Witten/Herdecke, Universität Marburg, Universität London, King's College London, Universität Antwerpen und der GAB einen neuen Studiengang für Pharmazeuten, der besonderen Wert auf Heilpflanzen, ihre Wirkungen und ihre Erforschung legt. Die GAB München begleitet dieses Konsortium in allen Fragen des Qualitätsmanagements.



„Aprint LPB“ bei der Deutschen Telekom

Die Telekom AG hat die GAB München angefragt, ihr bei der Umsetzung des Konzepts „aprint LPB“ behilflich zu sein: „Aprint“ kürzt nicht weniger als das „Arbeitsprozessintegrierte Lernen“, und „LPB“ die Rolle und Funktion des „Lernprozessbegleiters“. Die Umsetzung dieses Vorhabens geschieht zwischenzeitlich in Form einer Pilotierung in allen Regionen der Telekom. Ute Büchele begleitet dabei vorwiegend die Regionen „Nord“ und „Süd“, Hans G. Bauer die Gefilde „Ost“ und „Süd“. Beide sind auch Mitglieder des sog. Entwicklungsteams.

Im Vordergrund steht, dass diese Qualifizierung der Ausbilder zu LPBs am Arbeits-/Lernprozess der Auszubildenden entlang verläuft. Dieser gilt als der Leistungsprozess des Ausbilders, an und in dem er quasi „live“ erlernen muss, was ein LPB zu tun hat. Hierbei wird er selbst von einem LPB begleitet.

N-Ergie Nürnberg

Früher die „Stadtwerke Nürnberg“, heute firmierend als N-Ergie AG: Für dieses energieproduzierende Unternehmen war u. a. mit dieser Umwandlung technischer, organisationaler und personaler Strukturwandel angesagt. Durch die Beschäftigung mit der Thematik des „Erfahrungsgeliteten Arbeitens und Lernens“ wurde N-Ergie auf uns aufmerksam. Können wir diese Strukturwandlungsprozesse „erfahrungsgelitet / biografisch“ begleiten? Immerhin hat das Unternehmen diesen Prozessen einen 2-jährigen Vorlauf gegeben, und stellt überdies einen Übergang in einen „internen Arbeitsmarkt“ bereit.

Claudia Munz und Hans G. Bauer haben für eine erste Welle von Arbeitern, die von diesem Wandel betroffen sind, 4 Module des „Umgehens“ mit dieser Situation entwickelt und durchgeführt.



25 Jahre GAB München

Was das neue Jahr bringen wird, wer weiß? Einen Grund zur Freude auf jeden Fall:

Wir feiern unseren 25. Geburtstag!

Am 17. Juni 2005, in der Seidl-Villa in München-Schwabing. Tagsüber wird es in Form einer kleinen Tagung eher um Inhalte gehen. Nämlich um die Frage, wie es auch anders, das heißt besser, nämlich menschengerechter, geht: anders lernen, anders wirtschaften, anders arbeiten ... Am Abend gibt es ein Fest mit Musik, Tanz und vielen anderen schönen Dingen.

DETAILS ERFAHREN SIE BALDMÖGLICHST IM INTERNET, ABER BITTE NOTIEREN SIE SICH JETZT SCHON DEN TERMIN!

LeserInnenumfrage: Ergebnisse

Erinnern Sie sich noch an unsere Umfrage in den letzten GAB News? Allen, die sich beteiligt haben, ein herzliches Dankeschön! Besonders gefreut haben uns die positiven und oft sehr ausführlichen Rückmeldungen von langjährigen Freunden und Partnern. Diese langjährigen Freunde und Partner stellten auch den größten Teil der Rückmeldungen dar, während das Gros unserer LeserInnen sich sehr bedeckt hielt. Das hat uns weniger gefreut und so fragen wir uns nun, was uns das sagen soll?

Unser bisheriges Fazit lautet: Wer die NEWS liest, liest sie offensichtlich gerne und ist mit der Themenauswahl weitgehend zufrieden. Das gilt besonders dann, wenn wir an den aktuellen Themen wie „Lernen im Prozess der Arbeit“, „Beruf und Biografie“, „Lernförderliche Arbeitsgestaltung“ dran sind. Zu diesen Themen wurden mehr Beiträge gewünscht,

ebenso auch mehr Beiträge, die konkrete Konzepte und Handwerkszeug liefern. Mehr gewünscht wurde auch der Blick auf gesellschaftliche Trends sowie mehr (z.B. Portraits) über unsere Partner.

Abgeschlossen ist unsere konzeptionelle Überarbeitung der NEWS damit noch nicht, aber wir haben wichtige Hinweise bekommen. Es zeichnet sich auch eine mögliche Richtung ab: Kurzfristig Aktuelles werden Sie zukünftig noch mehr im Internet finden, die NEWS werden aber weiterhin auf Papier erscheinen. Möglicherweise mit nur mit einer Ausgabe pro Jahr, als Jahresheft der GAB München, in der wesentliche Texte, Konzepte, Instrumente und Erkenntnisse jährlich zusammengefasst werden. Ob dies so sein soll, diskutieren wir derzeit. In 2005 sehen wir klarer.

BMW-„Chanexity“

Ein „Selbstlernprogramm für Ihren Arbeitsalltag“, wie es auf dem Cover dieser CD-Rom heißt. Im Zusammenhang mit dem Projekt „Neue Anforderungen an Kompetenzen erfahrungsgeliteten Arbeitens und selbstgesteuerten Lernens bei industriellen Fachkräften (NAKIF)“ hat die GAB mit BMW den Versuch unternommen, erfahrungsgelitetes Lernen mit Hilfe dieses E-learning Mediums sowohl für Berufseinsteiger wie auch für Fachkräfte zugänglich zu machen. Um sich mit der „Kooperation und Kommunikation unter turbulenten Arbeitsbedingungen“ zu befassen, werden die Lernenden vornehmlich vom Bildschirm weg und in ihre Arbeitssituationen geschickt, in denen sie mit Hilfe unterstützender Materialien erkunden, erforschen usw. sollen ...

BMW Regensburg hat der Einführung dieses Lernexperiments im September 04 das jährlich stattfindende „Forum Zukunft“ gewidmet. Flankiert vom Vortrag von Prof. Dr. F. Böhle zur „Bewältigung des Unplanbaren“ wurde diese „GAB-BMW-Produktion“ den Teilnehmern von Claudia Munz und Hans G. Bauer vorgestellt.

A propos: Der das NAKIF-Projekt zusammenfassende Band ist erschienen, selbstverständlich unter maßgeblicher GAB-Beteiligung:

-> F. Böhle / S. Pfeiffer / Nese Sevsay-Tegethoff (Hrsg.) (2004): **DIE BEWÄLTIGUNG DES UNPLANBAREN**. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften



Neues zum Qualitätsmanagement

Der neuer QSE Rundbrief zum GAB-Verfahren steht im Internet unter www.gab-muenchen.de zum Download bereit. Das nächste offene Moderatorensseminar findet vom 11.-13.04.2005 statt. Ort und weitere Informationen im Internet unter www.gab-muenchen.de. Die nächste Ausbildung für Qualitätskoordinatoren für das GAB-Verfahren findet an den folgenden Terminen statt: 2.-4. März 2005 / 22.-24. Juni 2005 / 14.-16. September 2005 / 9.-11. November 2005.

Auch kleine soziale und pädagogische Einrichtungen wollen die Qualität ihrer Leistung kontinuierlich verbessern. In dieser Weiterbildung unterstützen wir Sie ein angepasstes QM-System aufzubauen und zu etablieren. Wir setzen dabei auf regionale Netzwerke. Bisher haben sich folgende Netzwerke etabliert:

Regionales Netzwerk von Waldorfkinder-gärten im Raum Osnabrück (Termine 2004/2005, jeweils Fr + Sa, 10.+11.12.04, 18.+19.02.05, 15.+16.4.05).
Regionales Netzwerk Raum Südbayern (Termine 2005, jeweils Fr + Sa, 6.+7.05.05, 23.+24.09.05, 18.+19.11.05).

Betriebsnahe Ausbildung behinderter Menschen

So lautet der Titel des Abschlussberichts zum Modellversuch "Integrative Ausbildung für Büroberufe", der nun von Ute Büchele, Hartmut Schulze und Prof. Dr. Wolfgang Seyd als Publikation herausgegeben wurde. Das umfangreiche Werk enthält eine umfassende Darstellung des Modellversuchs in den Jahren 2000 bis 2003, an dem das Berufsbildungswerk Hamburg (bbw Hamburg), die Staatliche Berufsschule Eidelstedt (G12) sowie die GAB München (als wissenschaftliche Begleitung) beteiligt waren. Zusätzlich enthält es auch viele praktische Hilfsmittel wie den Ausbildungs-Kompass Bürokauffrau/Bürokaufmann. Der Bericht ist über das GAB-Büro erhältlich.

WICHTIGE VERÖFFENTLICHUNGEN AUS 2004

H. G. BAUER / M. BRATER / U. BÜCHELE / H. DAHLEM / A. MAURUS / C. MUNZ, (2004):

Lernen im Arbeitsalltag – Wie sich informelle Lernprozesse organisieren lassen. Schriftenreihe: Beiträge zu Arbeit – Lernen – Persönlichkeitsentwicklung. Herausgegeben von der GAB München, Band 1. Bielefeld, Verlag W. Bertelsmann (wbv)

H. G. BAUER / C. MUNZ (2004):
Erfahrungsgelitetes Handeln lernen – Prinzipien erfahrungsgeliteten Lernens. In: F. Böhle / S. Pfeiffer / N. Sevsay-Tegethoff (Hrsg.): Die Bewältigung des Unplanbaren. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften

H. G. BAUER / C. MUNZ (2004):
CHANEXITY – Kooperation und Kommunikation unter turbulenten Arbeitsbedingungen – Ein Selbstlernprogramm für Ihren Arbeitsalltag. Hergestellt in Kooperation mit der BMW-AG Regensburg (Hrsg.), Regensburg und München, im Rahmen des BMBF-geförderten Verbundvorhabens „Neue Anforderungen an Kompetenzen erfahrungsgeliteten Arbeitens und selbstgesteuerten Lernens bei industriellen Fachkräften (NAKIF)“



M. BRATER / H. DAHLEM / A. MAURUS
Lernen am eigenen Problem – Berufliche Weiterbildung durch Lernbegleitung, in BWP 5 / 2004

C. MUNZ / H. G. BAUER / R. LANG-KÖRSGEN (2004):
Erfahrungsgelitetes Lernen für Kooperation. In: Böhle, F./Pfeiffer, S./Sevsay-Tegethoff (Hrsg.): Die Bewältigung des Unplanbaren. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften

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.)(2004): Erfolg mit Dienstleistungen. Innovationen, Märkte, Kunden, Arbeit – Beiträge der 5. Dienstleistungstagung des BMBF. Stuttgart, Verlag Schäffer-Poeschel

H. G. BAUER / F. BÖHLE / W. DUNKEL / C. MUNZ / M. STIEL (2004):
Erfahrungsgelitetes Arbeiten und Lernen im Friseurberuf. 2. Zwischenbericht zum Modellversuch „Ausbildung der Kompetenzen für erfahrungsgelitetes Arbeiten im Handwerk am Beispiel des Friseurberufs“. GAB-Manuskriptdruck, Cottbus/München

M. BRATER / H. DAHLEM / A. MAURUS / K. THIESEN: Weiterbildung im Einzelhandel: **Erfahrungsaustausch und Action Learning**, in: Personalführung 10 / 2004

HILMAR DAHLEM / MICHAEL BRATER
Erfahrungswerkstatt 45PlusPunkte, Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung für die erste Durchführung 2004, Manuskriptdruck, München 2004 – Veröffentlichung in Vorbereitung.

M. BRATER / S. KEICHER / H. KINTER / A. MAURUS / P. RUDOLF (2004):
Abschlussbericht des Modellversuchs „Bildungsconsulting in Kooperation mit Betriebsräten in kleinen und mittleren Unternehmen zur Förderung der Humanressourcen“, Laufzeit 01.01.2001- 31.12.2003; 3 Bände: Wissenschaftlicher Ergebnisbericht, Fallstudien, Instrumente, GAB-Manuskriptdruck

C. MUNZ / M. RAINER:
Umriss eines berufsbiografischen Ansatzes für die Erstausbildung. In: H. Holz, D. Schemme (Hrsg.): Wissenschaftliche Begleitung bei der Neugestaltung des Lernens. Bielefeld 2004



IMPRESSUM

Herausgeber:
Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung mbH
Bodenseestr. 5 • D-81241 München

Redaktion:
Hans G. Bauer, Hilmar Dahlem,
Claudia Munz

Telefon: 089. 88 65 51
Fax: 089. 83 48 730
E-Mail: info@gab-muenchen.de

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

www.gab-muenchen.de

2005
500+

**Wir bedanken uns
bei allen Freunden
und Partnern
für ein gelungenes Jahr 2004
und wünschen Ihnen allen:**

**Frohe Weihnachten
und ein ermutigendes,
helles, überraschendes,
aufbauendes Jahr 2005.**

Ihre GAB München.

