GAB news

Berichte und Notizen aus der GAB.Werkstatt

Ausgabe 29 • Dez. 2014

Fachkräftemangel? Fachkräfte-Entwicklung!

Neue Chancen durch individualisierte Ansätze

Alle reden vom Fachkräftemangel. Ob man ihn anerkennt oder bezweifelt: Aufgrund des demografischen Wandels wird die Nachwuchssicherung für Unternehmen schwieriger. Etliche Branchen haben bereits große Schwierigkeiten, ihren Fachkräftebedarf zu decken. Unübersehbar ist der Arbeitsmarkt im Begriff, sich vom Nachfrage- zum Anbietermarkt zu wandeln. Und zwar zu einem Anbietermarkt, der weitaus heterogener ist als bisher gewohnt – in Bezug auf Alter, Bildungs- und Berufsbiografien, kulturelle Kontexte, Lebensperspektiven, Interessen... Die herkömmlichen Vorgehensweisen reichen daher zur Fachkräftesicherung nicht mehr aus.

In etlichen Branchen stellt der Fachkräftemangel bereits eine existenzbedrohliche Realität dar. Viele Handwerksbetriebe haben große Schwierigkeiten, Auszubildende zu gewinnen. An Arbeitskräften in der Pflege, in Logistik- und Gastronomieberufen herrscht ein deutlicher Mangel. Für weitere Bereiche gibt es ähnliche Prognosen.

Einen Hintergrund der Problematik bildet fraglos der demografische Wandel. Die Bevölkerungszahl in unserem Land schrumpft. Durch die längere Lebenserwartung und dauerhaft niedrige Geburtenzahlen wird die Gesellschaft älter, die Zahl der Schulabgänger/innen sinkt.

Damit verbinden sich zahlreiche Herausforderungen. Neben der Sicherung des Nachwuchses an Fachkräften steigen die Anforderungen an die Versorgung der immer mehr und älter werdenden Menschen. Die etablierten sozialen Sicherungssysteme geraten an ihre Grenzen, ein neuer „Generationenvertrag“ und neue Formen des Zusammenlebens von Alt und Jung, von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, müssen gefunden werden.

Ein anderer Hintergrund der Problematik bleibt meist ausgeblendet. Trotz aller offiziellen Lobreden auf das Duale System der Berufsbildung nimmt dessen Attraktivität für die Jüngeren ab. Immer mehr jungen Menschen scheint ein Hochschulstudium

Bitte lesen Sie weiter auf Seite 3

Weitere Themen:

Kultursensible Beratung ist gute Beratung Seite 6 / Kunst in der GAB Seite 5 / Kompetenzorientierte wissenschaftliche Weiterbildung für Praktiker: das Modell STUDICA – Studieren à la carte Seite 8 / Das Projekt ProNaK Seite 12 / Vielfalt vernetzen Seite 13 / Wo Zukunft entsteht Seite 14

Personalien Seite 15 / Veröffentlichungen Seite 16 / Vorträge, Messen, Tagungen Seite 18

Editorial

Oft schon haben wir bei der Beschreibung der modernen Arbeits- und Lebenssituationen Schlagworte verwendet wie „Überkomplexität", „Unübersichtlichkeit", „Unplanbarkeit". Der Blick über den GAB-Tellerrand macht in diesen Tagen deutlich: Da stecken wir nun mehr denn je mittendrin, atemlos angesichts der rasanten Veränderungen, zunehmend orientierungslos, weil es höchst schwierig geworden ist, sich einen klaren Standpunkt zu verschaffen. Die gewohnte Unterscheidung der – an den unterschiedlichsten Fronten kämpfenden – Parteien in die „Guten" und die „Bösen" gelingt nicht mehr. Die Massivität der Brutalität macht uns sprachlos, hilflos, ohnmächtig. Damit sind wir nicht allein: „Es ist keine Schande zu bekennen, dass auch uns Sozialwissenschaftlern die Sprache versagt angesichts der Wirklichkeit, die uns überrollt", bekennt der als wortmächtig bekannte Ulrich Beck in seiner Laudatio auf den polnischen Soziologen und Philosophen Zygmunt Bauman anlässlich der Verleihung des Preises der Deutschen Gesellschaft für Soziologie für sein Lebenswerk.

Zygmunt Bauman legt Hoffnung auf „die Überwindung des Abgrunds zwischen den Individuen". In der Tat – und ohne pathetisch klingen zu wollen - leitet uns diese Idee auch in unserer Arbeit. Und so gibt es neben dem unheilvollen weltpolitischen Getöse auch wiederum viele helle Momente der Zusammenarbeit mit einer Vielzahl von engagierten und Zukunft-suchenden Kooperationspartner/innen, die uns den Mut nicht sinken lassen.

Besonders erfreulich erleben wir dabei, dass das besondere Profil der GAB München und ihr spezifischer Ansatz offensichtlich in zunehmenden Maße gesehen, gesucht und gefunden werden. So spiegeln uns Kund/innen, dass uns die Verknüpfung von praktischem Umsetzungs- und wissenschaftlichem Erkenntnisinteresse deutlich auszeichnet. Und auch unser Ansatz, auf jeden Kunden individuell einzugehen und in einer Entwicklungspartnerschaft auf Augenhöhe gemeinsam sich dem zu stellen, was tatsächlich ist, wird offensichtlich geschätzt.

Das freut uns sehr, denn wir sind davon überzeugt, dass nur durch die fruchtbare Zusammenarbeit mit unseren Kooperationspartnern sich trotz allem eine optimistische Perspektive in die Zukunft entwickeln lassen kann.

Herzlich
Ihre GAB München

erstrebenswerter als ein gewerblich-technischer oder kaufmännischer Beruf. Aktuell stehen 2,6 Millionen Student/innen rund 2 Millionen Auszubildende gegenüber, d.h. nahezu die Hälfte eines Jahrgangs nimmt ein Studium auf. Kombinationsangebote wie etwa das Duale Studium erfreuen sich zunehmender Beliebtheit. Dies hat gravierende Folgen nicht nur für die berufliche Bildungslandschaft.

Zunehmend öffnet sich die Schere weiter zwischen Bildungs-„Gewinnern" und –„Verlierern". In Zeiten, in denen gut Ausgebildete von Industrie und Handwerk umworben werden, drohen die auf der Strecke zu bleiben, die den hohen Anforderungen aus unterschiedlichen Gründen nicht gerecht werden können: Sozialwissenschaftler/innen sprechen von 60 % gut Gebildeten, denen 40 % gegenüberstehen, die nicht mithalten können. Im „Übergangssystem" steckt nach Angaben des DGB ein potenzielles Reservoir an Nachwuchskräften von rund 170.000 Jugendlichen, die keinen regulären Ausbildungsplatz gefunden haben. Weitere fast 90.000 Jugendliche sind aus unterschiedlichsten Gründen aus der offiziellen Statistik „verschwunden". Sollen sie eine Chance auf Einmündung in den regulären Arbeitsmarkt bekommen, sind dazu ein neuer Blick auf diese Personengruppe und neue Wege ihrer Unterstützung erforderlich.

Bislang werden zur Sicherung des Fachkräftebedarfs Strategien mit zwei generellen Zielrichtungen verfolgt.

1. **Binden und Weiterentwickeln des vorhandenen Personals:** Hierzu gehören beispielsweise Anstrengungen der Betriebe und des Unterstützungssystems, Ausbildungsabbrüche zu verringern und ältere Beschäftigte länger im Betrieb zu halten.

2. **Mobilisierung von „Beschäftigungsreserven":** Im Inland wird versucht, insbesondere mehr Frauen als Arbeitskräfte zu gewinnen, Personalbedarf durch „qualifizierte Zuwanderung" zu decken, neue Gruppierungen von jungen Leuten für die duale Ausbildung zu interessieren und neue Ausbildungspotenziale, etwa in Migrantenunternehmen, zu erschließen. Zunehmend werden Fachkräfte, insbesondere für den Pflegebereich, im Ausland rekrutiert, bislang allerdings mit nur mäßigem Erfolg.

So unterschiedlich sich die Situation in verschiedenen Branchen auch darstellen mag – eines kennzeichnet sie übergreifend: Es besteht eine immer größere Heterogenität der Fachkräfte in Bezug auf deren kulturellen Hintergrund, auf Bildungskarrieren, auf Alter und die persönlichen Lebensentwürfe.

„Der altbewährte Tausch von Arbeitskraft gegen Bezahlung funktioniert so nicht mehr. Innovatives Personalmanagement muss heute die individuellen Bedürfnisse berücksichtigen", konsta-

tiert Thomas Sattelberger, ehemaliger Personalvorstand von Telekom und Continental. Idealtypisch stehe dafür die „Generation Y“ (abgeleitet vom englischen „Why“/Warum). Wenn es stimmt, dass die junge Generation stets so etwas wie eine „Zeigerpflanze“ ist, die ausdrückt, welche Tendenzen in einer Gesellschaft wirken bzw. sich verstärken werden, dann lohnt sich ein näherer Blick auf die Merkmale und Erwartungen, die sie kennzeichnen: Dem Berliner Jugendforscher Klaus Hurrelmann zufolge sind die „Y“-er mit vielfachen Krisen- und Unsicherheitserfahrungen aufgewachsen. Sie haben dadurch eine offene, suchende Haltung ebenso gelernt wie, sich möglichst viele Optionen offen zu halten. Sie erwarten gar keinen geradlinigen Lebenslauf mehr. Sie sind „Egotaktiker“ und prüfen die Optionen unter dem Blickwinkel, was sie ihnen persönlich und beruflich bringen. Abwarten, Improvisieren und Taktieren und dabei möglichst viele Zertifikate sammeln, kennzeichnen ihr Handeln – was keinesfalls mit Trägheit oder Angepasstheit verwechselt werden darf. Denn bei aller Offenheit haben sie klare Erwartungen, was ihnen ihr Berufsleben bieten soll. Sie legen Wert auf Erfüllung, Selbstverwirklichung und Anerkennung in der Arbeit, lehnen Hierarchien und Reglementierungen ab, und wollen möglichst in Teams ihr Können beweisen. Dabei geht es ihnen um Work-life-balance und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer. Hurrelmann nennt sie „stille, heimliche Revolutionäre“, die nach ihren eigenen Vorstellungen leben wollen und dabei traditionelle Lebensmuster fast unmerklich unterwandern und verändern.

Darin steckt eine klare Botschaft. Für die Fachkräftesicherung ist - über die klassischen Instrumente von Personalrekrutierung und Personalmanagement hinausgehend - gefordert: Ein hoch individuelles, persönliche Intentionen berücksichtigendes Vorgehen und Begleiten.

Nach unserer Erfahrung sollten dabei drei Ebenen entsprechend gestaltet werden.

Ebene 1: Unterstützung der Individuen

Heute sind mehrfache Stellen- und Berufswechsel zur Normalität geworden. Umso mehr kommt es darauf an, an den Kompetenzen des Einzelnen anzusetzen und sie weiterzuentwickeln. Ein individuelles Kompetenzportfolio ermöglicht es, die eigenen Fähigkeiten und Intentionen im erlernten Beruf einzusetzen, wie auch, sich neue Tätigkeitsfelder zu erschließen. Die Ausrichtung auf **Kompetenzen** statt auf formelle Qualifikationen berücksichtigt auch die individuellen Werte und Haltungen, und sie betont die Selbstorganisation des Einzelnen. Damit es diesem gelingt, seinen Berufsweg selbstbestimmt zu gestalten, muss er möglichst frühzeitig – schon in der Ausbildung - Gelegenheit bekommen, neben den fachlichen auch die dafür erforderlichen übergreifenden Kompetenzen zu entwickeln. Mit dem GAB-Ansatz der **„berufsbiografischen Gestaltungskompetenz“** steht dafür ein umfassendes Instrumentarium zur Verfügung, das sich auch zur individuellen Unterstützung für weitere berufliche und persönliche Gestaltungsfragen eignet. Es ermöglicht die Entwicklung von eigenständiger Lernkompetenz, selbstgesteuertem Kompetenzausbau, Selbstmarketing und einem biografisch orientierten Blick auf berufliche und persönliche Perspektiven.

Die Weiterentwicklung des eigenen Kompetenzportfolios wird sinnvollerweise mit **individueller Lernbegleitung** gestaltet und gefördert. Sie hilft, individuelle Lernbedarfe und Entwicklungswünsche zu identifizieren, und sie über ein Lernen im Prozess der Arbeit zu decken.

Über diesen universellen Ansatz hinaus hat die GAB München auch zahlreiche Konzepte entwickelt, die sich auf spezifische berufliche Situationen richten. Sie reichen von der Qualifizierung Angelernter zu examinierten Altenpfleger/innen (WWW.AIQUA.DE) über die Förderung des Transfers von neuen fachlichen Inhalten in die Arbeitspraxis (s. News 2013, „Transferförderung durch individuelle Lernbegleitung“), das Erlernen eines souveränen, erfahrungsgeleiteten Umgangs mit offenen, unplanbaren Situationen in verschiedensten Berufen (WWW.DIENSTLEISTUNGSKUNST.DE) bis hin zur Ermöglichung neuer Zugänge zu Berufsorientierung und Arbeitsmarkt für Benachteiligte (WWW.TAKEOFF-NETWORK.EU)

Das Anliegen der individuellen Lern- und Entwicklungsunterstützung in Aus- und Weiterbildung erfordert die kompetenzorientierte und auf das Individuum abgestimmte **Modernisierung** dieser Bereiche. Damit verbinden wir zum einen das **ganzheitliche Lernen an realen Aufgaben** im Geschäftsprozess auf Grundlage der individuellen Lernbedarfe, unterstützt durch individuelle Lernbegleitung. Zum anderen erfordert die Modernisierung der beruflichen Bildung die **Professionalisierung des Ausbildungspersonals**, das über die reine Fachlichkeit hinaus zunehmend ein differenziertes berufspädagogisches Knowhow benötigt. Daher sorgen zum Beispiel nach dem von der GAB München entwickelten „Graswurzel“-Konzept Auszubildende und Ausbilder/innen gemeinsam für die Qualität der Ausbildung. Der Professionalisierung dienen auch die bundesweit eingeführten Fortbildungsberufe „Gepr. Pädagoge Aus- und Weiterbildung (m/w)“ und „Gepr. Berufspädagoge (m/w)“ (WWW.AUSBILDER-WEITERBILDUNG.DE) (s. News 2012).

Die Modernisierung von Bildungsprozessen dient nicht nur den Lernenden und Lehrenden selbst. Sie steigert darüber hinaus die **Attraktivität beruflicher Bildungswege** im Sinne der (auch von der GAB München seit langem) geforderten Gleichwertigkeit

Bitte lesen Sie weiter auf Seite 4

von beruflicher und akademischer Bildung, indem sie etwa das Image der gewerblichen und kaufmännischen Berufe im Vergleich zu akademischen Wegen aufwertet. Auch hierin kann ein Beitrag zum Abbau des Facharbeitermangels gesehen werden.

Ebene 2: Strukturelle Bedingungen

Eine Verbesserung der individuellen Unterstützung bedarf auch der Veränderungen auf der strukturellen Ebene. Zum einen geht es dabei um die **Anerkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen**, die weiter voranzubringen ist. Aktuell beziehen sich die langjährigen Aktivitäten der GAB München zu dieser Thematik beispielsweise auf das EU-geförderte Projekt „ConCert“, in dem die Anerkennung non-formaler und informell erworbener Kompetenzen am Beispiel des Weiterbildungsberufs „Gepr. Berufspädagog/in“ durch die Adaption eines Validierungssystems vorangetrieben wird (DEV.CONCERT-EU.COM).

Um Berufsbildung attraktiver zu gestalten, bedarf es des breiten Ausbaus der **Durchlässigkeit von beruflicher und akademischer Bildung**. Die GAB München ist hier in Kooperation mit der Alanus Hochschule, Alfter b. Bonn, an den innovativen Projekten „Studica – Studieren à la carte“ und dem „Trialen Berufspädagogen“ beteiligt.

Das ESF- und BMBF-geförderte Projekt „Studica“ richtet sich an Berufstätige, die sich - auch ohne reguläre Studienzugangsmöglichkeit - an einer Hochschule weiterbilden möchten. Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte „triale“ Projekt dient der Realisierung eines berufsbegleitenden Studiums. Fachkräfte mit Berufserfahrung organisieren ihr Studium zum Abschluss B.A. Betriebliche Bildung (Bachelor) berufsbegleitend in ihrer Arbeit, in einer Fortbildung für professionelle Berufsbildung und im Studiengang „Betriebliche Berufspädagogik“ an der Alanus-Hochschule.

Strukturelle Verbesserungen sind aber auch bei den Betrieben selbst notwendig. Hier gilt es insbesondere, Arbeitsverhältnisse und –bedingungen **lern- und entwicklungsförderlich zu gestalten**. Zugleich müssen **starre Strukturen flexibilisiert** werden, um mehr Work-life-balance und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu fördern. Ebenso bedarf es einer höheren Flexibilität und einer stärkeren Ausrichtung am Individuum in Bezug auf Personal- und Organisationsentwicklung. In einer **biografie-orientierten Personal- und Organisationsentwicklung** liegen erhebliche Chancen für Unternehmen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs, indem Fachkräften eine ihre individuellen Intentionen berücksichtigende Berufslaufbahn ermöglicht wird.

Ebene 3: Vielfalt bejahende Unternehmenskultur

Auf einer dritten Ebene geht es darum, die Kultur in Unternehmen und Organisationen so zu entwickeln, dass Integration, Multikulturalität und Diversity Management keine leeren Schlagworte bleiben. Die Bejahung von Vielfalt und der gekonnte Umgang mit Heterogenität werden angesichts von Globalisierung und dem „Kampf um Fachkräfte“ zum entscheidenden Wettbewerbsvorteil für die Unternehmen. Heterogen zusammengesetzte Teams – auch über Betriebs- und Ländergrenzen hinweg – sind dann deutlich erfolgreicher als homogene, wenn Perspektivenvielfalt bewusst gefördert und Unterschiede als Bereicherung gesehen werden. Dies gelingt jedoch nur, wenn sich die Organisationsmitglieder dabei von einer entsprechenden Unternehmenskultur getragen und gefördert fühlen, die die Bedeutung des Einzelnen in den Mittelpunkt stellt. Wird dies in Leit- und Menschenbild glaubhaft gelebt, führt es dazu, dass die Beschäftigten zu Mitgestaltenden der Organisation und ihrer Strukturen (s. Ebene 2) werden. Denn Organisation wird dann nicht mehr (allein) von formalen Strukturen her gedacht, sondern vermehrt von den – vielfältigen – Menschen her, aus denen sie besteht.

Einen Schritt zur Unterstützung einer solchen Unternehmenskultur bilden die Ergebnisse unseres Projekts „KiM – Kompetenzoffensive in Migrantenunternehmen“.

Wie sich Vielfalt und durch interkulturelle Erfahrungen entstandene Kompetenzen gezielt nutzen lassen, kann man andererseits – wie das Projekt StartMiUp gezeigt hat – gerade von Gründer/innen mit Migrationshintergrund lernen (siehe Artikel in diesem Heft).

[1] Vgl. Munz, C.: Berufsbiografie selbst gestalten. Wie sich Kompetenzen für die Berufslaufbahn entwickeln lassen. Bielefeld 2005

[2] Vgl. Bauer, H.G. / Brater, M., Büchele, U. / Dufter-Wis, A. / Maurus, A. / Munz, C. (2007): Lern(prozess)begleitung in der Ausbildung. Bielefeld

[3] Vgl. GAB München (Hrsg.) (2014): Wir qualifizieren uns! Kompetenzoffensive in Migrantenunternehmen. Erfahrungen, Instrumente und Konzeptvorschläge (über das GAB-Büro erhältlich)

Ausblick

Die Sicherung des Fachkräftebedarfs könnte leicht missverstanden werden als erneute Forderung nach Anpassung der Einzelnen an einen veränderten Arbeitsmarkt. Aus unserer Sicht hingegen bietet die aktuelle Situation neue Chancen für die Individuen, ihre Ansprüche an eine sinnerfüllte, die eigene Entwicklung voranbringende Arbeitsbiografie einzufordern.

Und in der aktuellen Situation steckt die Aufforderung, versäumte Entwicklungen - z.B. im Bereich der beruflichen Bildung - mit Nachdruck zu verfolgen, die teilweise selbst zu dieser Mangelsituation beigetragen haben.

Auch wenn wir hier etliche „gute Beispiele“ für Lösungsansätze genannt haben – es bleibt noch viel zu tun. Aktuell etwa arbeitet die GAB München an Fragen wie: Wie kann eine echte Willkommenskultur für ausländische Fachkräfte entstehen? Wie können Unternehmen und Organisationen eine kultursensible Einarbeitungs- und Beschäftigungspraxis etablieren? Was muss alles geschehen, um Ausbildungs- und Studienabbrüchen entgegenzuwirken? Was erfordert die o.a. Vielfalt bejahende Unternehmenskultur? Wie lässt sich Beziehungsqualität in Kultur, Strukturen und individueller Arbeitsgestaltung realisieren?

KUNST IN DER GAB

Chair-Walk und Ausstellung N. Schaaf

Chairwalk auf der Lindwurmstraße

Auch in diesem Jahr haben wir die Tradition der Kunstausstellungen in der GAB fortgesetzt – diesmal mit einem ganz besonderen Auftakt der Vernissage am 23. Juni 2014. Unter Anleitung des Künstlers Norbert Schaaf trafen wir uns zu einem Chair-Walk, einer von Joseph Beuys inspirierten entschleunigten Wahrnehmungsexpedition. Auf dem engen, lebhaft bevölkerten Gehweg der Lindwurmstraße setzten sich die Teilnehmenden in zwei aufeinander zulaufenden Reihen auf mitgebrachte Klappstühle und nahmen zunächst den öffentlichen Raum aus der ungewohnten Perspektive wahr. Dann griff sich der jeweils Letzte in der Reihe seinen Stuhl, ging langsam an seinen Mitsitzern vorbei und setzte sich an die Spitze der Reihe. Die vielfältigen Reaktionen der Passant/innen und Radfahrenden waren erstaunlich. Meist freundlich-interessiert, jedoch irritiert durch die „Zwecklosigkeit“ der Aktion. Es schien kaum zu glauben, dass wir weder gegen etwas demonstrierten noch eine andere Absicht verfolgten, als „nur“ den Augenblick wahrzunehmen.

Norbert Schaaf hat die mobile Skulptur des Chair-Walk vor einigen Jahren entwickelt und seither an den verschiedensten Orten initiiert. Sein künstlerisches Thema sind Zwischenräume - auch bei den Bildern, die derzeit in unseren Büroräumen ausgestellt sind und bei unseren Kolleg/innen und Besucher/innen gleichermaßen großen Anklang finden. Schauen Sie doch mal vorbei!

NORBERT SCHAAF
Jg., 1958, Priester, Maler, Aktionskünstler und Autor.

Kultursensible Beratung ist gute Beratung

Ergebnisse des Projektes „StartMiUp – Unterstützung für akademische Gründer/innen mit Migrationshintergrund

Wie kann die Unterstützung für akademische Gründerinnen und Gründer, die nicht in Deutschland geboren wurden, verbessert werden? Mit dieser Frage hat sich das Projekt StartMiUp zwei Jahre lang intensiv beschäftigt.

Im Zentrum stand dabei zunächst die Frage, ob es einen spezifischen Unterstützungsbedarf für diese Zielgruppe gibt und worin dieser besteht. Von Seiten der in einer schriftlich Umfrage befragten Gründungsberaterinnen und -berater an deutschen Hochschulen wurde dieser besondere Bedarf vor allem im Bereich Sprache, Umgang mit Behörden sowie allgemein in der Auseinandersetzung mit kulturellen Unterschieden gesehen.

Ein etwas differenzierteres Bild ergab die Befragung von Unternehmerinnen und Unternehmern mit Migrationshintergrund, die bereits gegründet haben bzw. sich derzeit im Gründungsprozess befinden. Im Rahmen einer explorativen Studie wurden in leitfadengestützten Tiefeninterviews Gründerinnen und Gründer befragt, die aus Weißrussland, Russland, der Türkei, Bulgarien, Polen, China, Peru und Togo nach Deutschland immigriert waren und sich in unterschiedlichsten Branchen selbständig gemacht hatten.

Die von Seiten der Interviewten geschilderten Herausforderungen im Gründungsprozess unterschieden sich nicht wesentlich von denen anderer Gründerinnen und Gründer. Im Detail zeigte sich an der einen oder anderen Stelle zwar schon, dass übliche Herausforderungen im Gründungsprozess sich für Gründerinnen und Gründer mit Migrationshintergrund noch einmal verschärfen. Zu nennen sind hier zum Beispiel sprachliche Anforderungen, fehlende soziale Netzwerke oder Branchenkenntnisse etc. Dennoch: die Befragten waren sich weitgehend einig, dass sich ihre Schwierigkeiten im Gründungsprozess von denen deutscher Gründerinnen und Gründer zumindest nicht grundsätzlich unterscheiden. Und tatsächlich, auch andere Studien kommen zu dem Schluss, dass Variablen wie Bildungshintergrund oder soziale Herkunft sehr viel stärker in der Lage sind, Unterschiede im Gründungsverhalten und -erfolg zu erklären als der Migrationshintergrund. Mit anderen Worten: ein akademischer Gründer mit Migrationshintergrund hat bezüglich der Herausforderungen und des Gründungsverhaltens mehr Gemeinsamkeiten mit einem gründenden Akademiker deutscher Herkunft als mit einem migrantischen Gründer mit geringerem Bildungsniveau.

Spielt also die der Migrationshintergrund bei der Gründung von Akademiker/innen nicht-deutscher Herkunft in Deutschland überhaupt keine Rolle? Interessanterweise weisen die Befragten ihrem kulturellen Hintergrund und der Erfahrung der Migration mit allen damit verbundenen sozialen, biographischen und kulturellen Implikationen sehr wohl eine entscheidende Rolle zu. Allerdings eher selten im Sinne eines besonderen Förderbedarfs oder eines irgendwie auszugleichenden Nachteils. Vielmehr nutzen alle Befragten ihre Migrationsgeschichte und ihre Erfahrungen in der Verbindung mehrerer Kulturen in ihrer Unternehmensgründung sehr bewusst als Ressource, als Quelle für spezifische Kompetenzen und als strategischen Vorteil gegenüber Wettbewerbern. Einige der Gründerinnen und Gründer haben sozusagen ihre Migration zur Unternehmensidee gemacht und verdienen ihren Lebensunterhalt, indem sie zwischen den unterschiedlichen Kultur- und Wirtschaftsräumen vermitteln, übersetzen und Verbindungen schaffen. Andere nutzen gezielt die Wissensressourcen der unterschiedlichen Kulturräume, um sich gegenüber Wettbewerbern abzusetzen. Wiederum andere setzen ihre durch die Migration erworbenen interkulturellen Kompetenzen gezielt für den Erfolg ihres Unternehmens ein, sei es bei der Personalakquise, bei der „Übersetzung“ von Lösungen aus dem Ausland in den mitteleuropäischen Kulturraum oder beim sensiblen Antizipieren von Trends und Marktbewegungen jenseits der europäischen Grenzen. Schließlich fördert offensichtlich die erfolgreiche Bewältigung der Migrationsgeschichte eine lernorientierte und unternehmerische Grundhaltung, stärkt Selbstbewusstsein und Selbstwirksamkeitsüberzeugung der Befragten. Ein Unterneh-

mer brachte es in einem Interview auf den Punkt: „Die Einwanderung nach Deutschland hat geklappt, und da dachte ich, mein Gott, warum soll es mit der Selbständigkeit nicht klappen?“

Was bedeutet dies nun für den Unterstützungsbedarf von akademischen Gründerinnen und Gründern mit Migrationshintergrund? Zum einen zeigt sich, dass es wohl keine Notwendigkeit für gesonderte Unterstützungsangebote gibt. Das sehen auch die Befragten so: sie verstehen sich eben nicht in erster Linie als Migrantinnen und Migranten, sondern als Unternehmerinnen und Unternehmer und wollen auch so behandelt werden. Gleichzeitig zeigt sich jedoch ein hoher Bedarf an kultursensibler Beratung. Zusammenfassend lässt sich damit sagen: Es geht nicht um die Schaffung neuer, sondern die Erhöhung der interkulturellen Kompetenz bestehender Beratungsangebote. Gründungsberaterinnen und -berater müssen dabei unterstützt werden, mit der kulturellen Vielfalt und den besonderen Bedingungen der Zielgruppe kompetent umzugehen und die mit der Migrationsgeschichte verbundenen Kompetenzen und Ressourcen im Rahmen der Gründungsberatung gezielt zu aktivieren. Im Kern geht es also um die Stärkung der Beratungskompetenz, auf Gründerinnen und Gründer egal welchen Hintergrundes individuell, situativ und offen einzugehen, auftretende Irritationen im Beratungsprozess gezielt als Quelle der Inspiration zu nutzen und auf die Vielfalt der kulturellen und auch persönlichen Besonderheiten flexibel reagieren zu können. In diesem Sinne aber ist kultursensible Beratung gleichzeitig auch gute Beratung, da von diesen Kompetenzen sicherlich nicht nur Akademiker mit Migrationshintergrund, sondern Gründerinnen und Gründer allgemein profitieren würden.

Im Rahmen von StartMiUp wurde vor diesem Hintergrund ein Qualifizierungsangebot für (Gründungs-)Beraterinnen und Berater entwickelt und erprobt. Diese modular aufgebaute Qualifizierung verknüpft die interkulturelle Sensibilisierung mit der Stärkung der Beratungskompetenz und richtet sich sowohl an Gründungsberatende wie auch Beratende allgemein. In einem Grundlagenmodul werden die Teilnehmenden mit interkulturellen Aspekten ihrer Arbeit bekannt gemacht und lernen die eigene methodische Breite der Beratung einzuschätzen und zu erhöhen. In optionalen Vertiefungsmodulen stehen dann interkulturelle Kompetenzen, Beratungskompetenzen und Konfliktmanagement, die Arbeit an konkreten Beratungsfällen sowie Methoden der sprachsensiblen Beratung im Zentrum.

Das Projekt StartMiUp wird in Kooperation mit PerformPartner und Gründer RegioM durchgeführt, wird gefördert im Rahmen des bundesweiten Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung“ (IQ)“ und ist Teil des regionalen IQ Netzwerkes „Migranet“.

GAB-Ansprechpartner: **Jost Buschmeyer**

Kompetenzorientierte wissenschaftliche Weiterbildung für Praktiker:

das Modell STUDICA – Studieren à la carte

Schon in der GAB News 2012 berichteten wir über das Projekt STUDICA – „Studieren à la Carte“ , dem seit 2011 laufenden Hochschulentwicklungsprojekt, an dem der GAB München e.V. mitwirkt. Projektziel ist es, ein modernes Modell zu schaffen für ein Studieren, das es lebens- und berufserfahrenden Personen ermöglicht, sich an einer Hochschule diejenigen Inhalte wissenschaftlichen Wissens anzueignen, die sie in ihrer Praxis brauchen – und das, ohne dass sie dafür einen komplex vorstrukturierten, mehrjährigen und (zeitlich wie finanziell) aufwändigen Studiengang durchlaufen müssen.

Das STUDICA-Modell wissenschaftlicher Weiterbildung, das in Kooperation der Alanus Hochschule für Kunst und Gesellschaft in Alfter bei Bonn mit der GAB München und dem Institut für Social Banking Bochum entstand, wurde (vorerst) für zwei Bereiche, die „Betriebliche Berufspädagogik“ und das „Sozial Verantwortliche Finanzwesen“ entwickelt und erprobt.

Mit eigenen Lernfragen an die Hochschule

Grundidee ist, dass sich in der heutigen wissensbasierten Arbeitsgesellschaft Praktikern in ihrer Arbeit immer wieder Fragen und Probleme stellen, zu deren Beantwortung auch Inhalte wissenschaftlichen Wissens und entsprechende Kompetenzen beitragen können. Mit einer Lernfrage aus der eigenen Praxis kann man in STUDICA an die Hochschule kommen und sich zunächst einmal beraten lassen, inwiefern, wie und durch den Besuch welcher Lernveranstaltungen man sich der Lösung seiner Praxisfrage oder seines praktischen Problems annähern kann. Aus den Lehrveranstaltungen, die für das STUDICA-Modell geöffnet worden sind (Veranstaltungen von regulären Studiengängen) kann ein/e „Studicant/in“ sich nun mit Hilfe des Hochschulberatenden ein ganz individuelles Lern-Menü zusammenstellen.

Natürlich kann ein/e Studicant/in auf dem individuellen Weg an bestimmten Stellen merken, dass noch weitere Inhalte, Vertiefungen oder Übungen benötigt werden. Daher ist das Lern-Menü vorläufig und gestaltungsoffen, es kann jederzeit erweitert werden, so wie man im Restaurant ja auch eine weitere Speise dazu- oder eine geplante abbestellen kann.

Dieser individuelle Weg wird von Begleitangeboten unterstützt, z.B. einer Studienwerkstatt (zum „Verdauen“ des Gelernten und um Praxisbezüge herauszuarbeiten) oder einem wissenschaftsvorbereitendem Brückenmodul, um sich der oft unbekannten Materie „Wissenschaft“ und „wissenschaftlichem Vorgehen und Arbeiten“ anzunähern, bevor man in die akademischen Lernveranstaltungen startet. Auch Lernberatung und -begleitung sind im Konzept vorgesehen.

Masterabschluss möglich

Am Ende steht man auch im Sinne des Bologna-Prozesses nicht mit leeren Händen da: alle Lernleistungen können mit ECTS-Punkten, den sogenannten Credit-Points, zertifiziert werden. Diese Kreditpunkte wiederum können auf reguläre Studiengänge angerechnet werden – man spart sich dann bis zu 50% der Inhalte und beschleunigt damit das Studieren. Geplant ist auch, dass durch bestimmte Kombinationsregeln eine Art Studium Individuale oder Kombinationsstudium ermöglicht wird: so könnte man so lange ECTS-Punkte im à la Carte-Modus sammeln, bis man genug Punkte hat, um sich zu einer Master-Arbeit anzumelden.

Zwei Erprobungsfelder

Derzeit ist der Ansatz für zwei Bereiche in Erprobung:

- Sozial verantwortliches Finanzwesen: dieser Bereich in STUDICA spricht Personen an, die in der Finanzbranche tätig sind, die Mitarbeiter/innen in Geld- und Kreditinstituten sind oder die schlicht am Thema interessiert sind, wie ein anderer Umgang mit Geld aussehen kann, oder die Interesse an wirtschaftsphilosophischen Hintergründen und anderen Aspekten der Geld- und Finanzwirtschaft haben.

- Betriebliche Berufspädagogik: der Bereich richtet sich vor Allem an betriebliches Bildungspersonal, überbetriebliche Ausbilder/innen, Trainer/innen in der Aus- und Weiterbildung, Personalverantwortliche und Bildungsberater/innen mit Lernfragen aus ihrem Praxisfeld. Diese können eher pädagogisch, methodisch-

[1] Das Projekt ist im Bund-Länder Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen“ vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und vom Europäischen Sozialfond (ESF) gefördert. Träger ist VDI/VDE IT.

didaktisch, psychologisch oder philosophisch usw. sein – oft sind sie mehreres davon, da es ja kaum um fachsystematische, sondern praktische Fragen geht.
Der GAB e.V. hat im Zuge des Projekts seine Expertise im Bereich der betrieblichen Berufspädagogik, der empirischen Erhebung von Lernbedarfen in der Praxis und der Qualitätsentwicklung und -sicherung eingebracht.

Am praktischen Lernbedarf orientierte Themenfelder

So führte der Verein empirische Lernbedarfsanalysen durch, die es ermöglichten, komplexe Praxisaufgaben zu identifizieren, für die wissenschaftliches Wissen benötigt wird. Diese bündelte man mit der Hochschule zu handlungssystematischen Themenfeldern, denen Lernveranstaltungen der Hochschule zugeordnet werden konnten. Solche Themenfelder lauten z.B. „Neue Medien didaktisch nutzen", „Diversität als Stärke erkennen, Vielfalt fördern", „Die Qualität der beruflichen Ausbildung weiterentwickeln" oder „Lernende begleiten". Jedem Themenfeld – als Beispiel etwa „Lernende begleiten" – wurden Lernveranstaltungen der Hochschule zugeordnet; im Beispiel: „Klassische Lerntheorien", „Interaktion zwischen Lehrenden und Lernenden", „Von der Unterweisung zur Lernbegleitung", „Systemisch-konstruktivistische Lerntheorien", „Theoretische Hintergründe der Kompetenzorientierung" und weitere. Die Themenfelder helfen den Studicant/innen, ihre Lernfrage(n) einzuordnen und dafür geeignete Lernveranstaltungen auszuwählen (ein kompletter STUDICA-Studierprozess ist auf Seite 9 beispielhaft nachgezeichnet).

Gemeinsame Qualitätsentwicklung und -sicherung in den Lehr-Lernprozessen

Neben der Bedarfserhebung und der daraus resultierenden Gestaltung konkreter akademischer Lernangebote war der GAB München e.V. auch an der Entwicklung von Formaten der Kompetenzfeststellung sowie der kooperativen Erarbeitung einer Qualitätsentwicklung und -sicherung für STUDICA beteiligt. Hierbei wurde u.a. auf den Ansatz der „Graswurzel Qualitätsentwicklung und -sicherung" für die Lehr-Lerninteraktion sowie auf das langjährig bewährte GAB-Verfahren zurückgegriffen. Diese Konzepte wurden mit den STUDICA-Mitarbeiter/innen intensiv diskutiert, angepasst und für STUDICA optimiert.

Das Modell STUDICA lässt sich in seiner Erprobung als Erfolg vermelden: mit nur sehr geringer Öffentlichkeitsarbeit gelang es, dass sich auf Anhieb 80 Menschen anmeldeten, von denen 60 regelmäßig an STUDICA-Veranstaltungen teilnehmen.

Geplant: STUDICA II – das à la Carte Modell als innovatives Bildungskonzept im lebensbegleitenden Lernen

Derzeit in Planung befindet sich „STUDICA II", das Projekt, das die Alanus Hochschule gemeinsam mit dem bewährten Partner GAB e.V. sowie mehreren neuen Partnern beantragt hat und in dem es darum gehen soll, STUDICA zu einem Modell des lebensbegleitenden Lernens auszubauen. Dazu gehört auch die Frage, wie man ein solches Modell mit der beruflichen Aus- und Weiterbildung verzahnen kann, damit das benötigte wissenschaftliche Wissen auch dorthin gelangen kann. Wo wird eine solche „Verzahnung" benötigt und in welcher Form ist sie sinnvoll zu gestalten?
Ein lebenslanges Lernen ohne institutionelle Barrieren zwischen den Lernorten und Wissensformen ist denkbar und eine Gestaltungsaufgabe für die Zukunft. Eine Zukunft, die einer Stärkung sowohl der beruflichen als auch der akademischen Bildung – und somit ausgewogener und adäquater Modelle gerade an ihren Schnittstellen – bedarf, die die Schaffung von Durchlässigkeit als Gestaltungsaufgabe sieht, welche die Gleichwertigkeit von beruflicher und wissenschaftlicher Bildung ernst nimmt und entsprechend auch sinnvoll abbildet.

Weitere Informationen zu STUDICA:
http://www.alanus.edu/studica.html

GAB-Ansprechpartner: **Anna Maurus, Nico Schrode**

Fallbeispiel: weiter auf Seite 8

Fallbeispiel: Frau M. studiert à la Carte

(idealtypisches Beispiel auf Grundlage der STUDICA-Evaluation)

a. Die Praxisfrage

Frau M. (48 J.) ist Ausbilderin auf mittlerer Führungsebene beim mittelständischen Technikbetrieb LUMIX. Gemeinsam mit ihrem Vorgesetzten hat sie das Problem identifiziert, dass die geplante Nachwuchssicherung im Bereich Mechatronik aus den eigenen Reihen nicht funktioniert: die im Betrieb gut ausgebildeten Fachkräfte wandern zu anderen großen Betrieben wie UADI oder WBM ab. Seit Monaten versucht Frau M. mit Unterstützung der Personalentwicklung und des betrieblichen (Produkt-)Marketings, Maßnahmen zu entwickeln, um die Attraktivität von LUMIX als Ausbildungsbetrieb und als Arbeitgeber zu erhöhen. Die bisherigen, relativ unverbunden nebeneinander herlaufenden Aktivitäten hierzu blieben unbefriedigend. Frau M. fragt sich, wo und wie sie ansetzen soll, um zielorientierter und mit höherer Erfolgswahrscheinlichkeit vorzugehen.

b. Der Erstkontakt mit STUDICA

Über einen Artikel im Ausbilderhandbuch erfährt Frau M. von STUDICA – Studieren à la Carte. Nachdem sie sich das Angebot unter **www.alanus.edu/studica** genauer angeschaut hat, verfestigt sich ihr Eindruck, dass sie mit einer STUDICA-Teilnahme einer guten Lösung ihre Praxisfrage näher kommen kann. In einem Gespräch mit ihrer Vorgesetzten stellt sie dieser das Konzept vor. Die Vorgesetzte erklärt sich bereit, Frau M.'s Teilnahme an STUDICA zu unterstützen und vereinbart mit ihr in einem Folgegespräch die Art und Weise der konkreten Unterstützung.

Frau M. entschließt sich daraufhin, das STUDICA-Beratungsangebot der Hochschule in Anspruch zu nehmen. Sie ist bereits darüber informiert, dass sie darin unterstützt wird, die richtigen Themen für ihre Praxisfrage zu finden und entsprechend die passenden Veranstaltungen zu belegen. Für die Erstberatung werde zwar erwartet, dass die potentiellen Teilnehmer/innen an diesem Studienangebot mit einer eigenen Frage kommen, jedoch nicht, dass sie diese schon ganz konkret und völlig exakt benennen können. Vielmehr würden sie in einem Beratungsprozess unterstützt, die Frage ‚klar zu bekommen' und sich entsprechend ihr individuelles Studien-Menü zusammenzustellen. Diese Aussagen stimmen Fr. M. optimistisch, ebenso wie die versprochene „kompetenzorientierte", „handlungs-" und „praxisorientierte" Vermittlung der Inhalte und die Unterstützungsmöglichkeiten. Sie vereinbart daher einen Beratungstermin.

c. Beratung an der Hochschule zur Klärung des Lernbedarfs und zur Zusammenstellung des „Lernmenüs"

Bereits 10 Tage später sitzt Frau M. einem kompetenten Berater der Hochschule gegenüber und schildert ihre Praxisfrage. Der Berater hört ihr aufmerksam zu und fällt nicht gleich mit möglichen Lösungen ‚ins Haus'. Er paraphrasiert und fragt immer wieder nach, wenn ihm etwas unklar ist, macht sich Notizen in einem Beratungsprotokoll. Als alle Informationen gesammelt sind, erarbeiten Frau M. und der Berater gemeinsam die konkreten Lernbedarfe. Ergebnis ist das folgende „Lernmenü":

1 Frau M. will Mittel und Wege erlernen, wie sie die verschiedenen Prozesse, die im Unternehmen zur Bewältigung des Problems bereits laufen, sinnvoll bündeln, ‚zusammenschauen' und bzgl. ihrer Wirkung und ihres Nutzens bewerten kann. Es zeigt sich, dass die Veranstaltung „Qualitätsentwicklung und -sicherung" und „Maßnahmen evaluieren" hier für sie genau die Richtigen sein könnten.

2 Frau M. will tiefer in das Thema Ausbildungsmarketing, Employer Branding, nachhaltiges Ausbilden einsteigen, weil sie hier zwar Maßnahmen kennt – aber längst nicht mehr auf dem neuesten Stand ist. Hier scheint für Frau M. das Angebot „Ausbildung attraktiv vermarkten, Nachwuchskräfte sichern" wie gemacht.

3 Frau M. war zwar an ersten Marketing- und Branding-Maßnahmen beteiligt, wusste aber – genauso wenig wie die Kollegen – wirklich über die Lebenswelten der Zielgruppe Bescheid. Das ist ihr auch schon bei ihren Tätigkeiten als Führungskraft in der Ausbildung aufgefallen: die Ausbilder und ausbildenden Fachkräfte sind ‚näher dran' an den Jugendlichen – sie selbst fühlt sich irgendwie abgehängt und nicht ‚up to date'. Deshalb findet sie mit dem Berater zusammen das Interesse heraus, auch eine Veranstaltung zur „Jugend heute" zu belegen, in das Forschungserkenntnisse aus der Soziologie, Psychologie, der Medienwissenschaften einfließen und damit Themen, die sie brennend interessieren (Milieus, Life-Style, Moden, Werte & Normen, usw.)

4 Da es für Frau M. die erste Teilnahme an wissenschaftlichen Veranstaltungen ist, will sie für sich die Frage „Was ist und was will Wissenschaft“ klären. Daher nimmt sie auch am sogenannten Wissenschafts-Propädeutikum, einem Vorbereitungskurs für das wissenschaftliche Weiterbildungsstudium, teil.

In der Studicard, einer Übersicht über die ausgewählten Kurse, werden diese nun notiert, dies ist nun der individuelle „Stundenplan“ über das Lernmenü der Studicantin, in dem Ort, Zeit, Länge usw. der ausgewählten Angebote aufgelistet sind.

d. STUDICA-Teilnahme

Nun ist es soweit, und Frau M. nimmt an ihrer ersten Veranstaltung im Rahmen von STUDICA teil. Sie ist etwas aufgeregt, da an der Veranstaltung ‚Studicanten‘ wie sie ebenso wie reguläre Master-Studierende teilnehmen und sie nicht weiß, wie sie als neue (Kurzzeit-)Kommilitonin aufgenommen wird. Allerdings zerschlägt sich ihre Sorge schnell, denn die Atmosphäre und das Miteinander im Seminar sind gut, so dass sie sich schnell integriert hat. Die Inhalte sind so präsentiert, dass es ihr gut gelingt, Bezüge zu ihrer Praxis herzustellen und mit den anderen Teilnehmenden in die Diskussion zu kommen. Die Reflexion ihrer Praxis vor dem Hintergrund wissenschaftlicher Erkenntnisse und Theorien macht ihr nicht nur Spaß, sondern es gelingt ihr bereits zu erkennen, was sie ausprobieren will, um ihre Lernfrage zu lösen.

Nach der Teilnahme an zwei weiteren Seminaren tauchen aber Fragen bei ihr auf, wie sie das ganze Gelernte nun mit einander verbinden kann. Sie hat dafür Ideen, aber kommt bei der Umsetzung nicht so gut weiter, wie sie sich erhofft hat. Auch wünscht sie sich noch mehr Austausch mit anderen Studicant/innen und an einigen Stellen die Vertiefung von Thematiken. Daher beschließt sie nochmals die Beratung aufzusuchen.

e. Lernberatung „on demand“ und weitere begleitende Angebote

Frau M. lässt sich nun zu ihren Fragen beraten. Resultat ist, dass es für sie sinnvoll wäre, an einer Studienwerkstatt zu einem der Themen teilzunehmen, und dass sie zusätzlich bei der Konzipierung und Umsetzung ihrer Projektideen zur Lösung ihrer Praxisfrage begleitet wird. Der Berater und Frau M. treffen dazu entsprechende Vereinbarungen.

f. Weitere STUDICA-Teilnahmen und Möglichkeit des akademischen Abschlusses

Zeitsprung. Nun hat Frau M. bereits mehr als zehn STUDICA-Veranstaltungen zu verschiedenen Themen besucht. Die Wissenschaftspropädeutik und die Lernberatung haben ihr geholfen, mit dem wissenschaftlichen Niveau klarzukommen, ebenso wie das Üben wissenschaftlichen Schreibens in und nach den Seminaren. Zur Lösung ihrer Praxisfrage hat sie ein komplexes Modell entwickelt, das sie schrittweise in ihrem Betrieb erprobt und implementiert hat. Sie ist zufrieden mit dem Erfolg der Maßnahme, die sie vor dem Hintergrund von STUDICA und der Reflexion und Veränderung ihrer eigenen Praxis erreicht hat. Ihre Vorgesetzte ist ebenfalls zufrieden. Frau M., so konstatiert sie, habe mit Hilfe von STUDICA „ein Ausbildungsmarketing und Employer Branding aus einem Guss“ auf die Beine gestellt, das sich „bisher mehr als gut bewährt“.

Im Zuge der STUDICA-Teilnahme hat Frau M. etliche Credit-Points gesammelt und schließlich entschieden, diese nun auf einen regulären Master-Studiengang anrechnen zu lassen, um den Masterabschluss zu erreichen. Der akademische Abschluss war nicht ihr primäres Ziel, jedoch finden sie die Möglichkeit in Hinblick auf ihre berufliche Laufbahn sehr attraktiv. Ab dem nächsten Semester wird Frau M. im berufsbegleitenden Masterstudiengang „Betriebliche Berufspädagogik/ Erwachsenenbildung“ studieren. Zu ihrer STUDICA-Teilnahme äußert sie rückblickend: *„Das aussuchen zu können, was man gerade braucht, auch dabei unterstützt zu werden, das Richtige dafür herauszufinden, das dann auszuwählen und immer vor dem Hintergrund seiner beruflichen Praxis zu verarbeiten, sich damit also seiner Praxisfrage zu nähern und Konzepte daraus zu schmieden, die man dann direkt erprobt: das war für mich das Besondere an STUDICA. Daran bin ich auch persönlich gewachsen und habe viele neue Kompetenzen entwickelt.“*

Das Projekt ProNaK

Produktionsbezogene Nachhaltigkeitskompetenz

Die Erkenntnisse über den fortschreitenden weltweiten Klimawandel werfen immer stärker die Frage auf, welche zusätzlichen Einsparungspotentiale sich in Bezug auf CO_2 und Energieverbrauch in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen erschließen lassen.

In Deutschland sind viele Unternehmen im produzierenden Bereich in letzten Jahren in Sachen Erhöhung der Ressourceneffizienz bereits einen weiten Weg gegangen, nicht zuletzt aus der Erkenntnis, dass sich hier Nachhaltigkeits- und wirtschaftliche Ziele treffen. Mit zunehmender Ausschöpfung von technischen Möglichkeiten treten aber zwei Aspekte stärker in den Fokus: Zum einen das Verhalten der Personen, die die Technik bedienen, zum anderen die Suche nach nicht auf der Hand liegenden Einsparungspotentialen vor Ort.

Das Projekt ProNaK stellt vor diesem Hintergrund die Menschen ins Zentrum, die in ihrer täglichen Arbeit mit den „Emmisionsquellen“ direkt umgehen: produktionsnahe Mitarbeitern/innen, insbesondere in fachintensiven elektro- und metallverarbeitenden Branchen.

Ziel des Projektes ist es zum einen, die Erfahrungen von Produktionsmitarbeiter/innen gezielt zu nutzen, um weitere Einsparungspotentiale zu identifizieren. Zum anderen sollen durch diese Auseinandersetzung mit Nachhaltigkeitsfragen die Nachhaltigkeitskompetenzen der Teilnehmenden jenseits von appellativen und belehrenden Ansätzen gestärkt und gefördert werden. Schließlich werden so Hinweise darauf gewonnen, welcher organisationalen Rahmenbedingungen die gezielte Nutzung und Förderung von Nachhaltigkeitskompetenzen dieser Zielgruppe bedarf.

Methodisch greift das Projekt dabei den Ansatz des erfahrungsgeleiteten Arbeitens und Lernens auf, der neben objektivierenden Aspekten auch die Bedeutung von subjektivierenden Anteilen im Arbeitshandeln betont. Nachhaltig zu handeln bedeutet, umfassend, ganzheitlich und insbesondere wahrnehmungsgeleitet vorzugehen, die Wirkungen des eigenen Handelns einzuschätzen und Veränderungen und Störungen im Arbeitsumfeld frühzeitig wahrnehmen zu können. Diese Kompetenzen werden gefördert, indem zum einen die Erfahrungen der Mitarbeiter/innen gezielt angesprochen, zum anderen ihre Erfahrungsfähigkeit gefördert wird.

Im Projekt ProNaK kooperiert der Verein der GAB München mit dem Institut für sozialwissenschaftliche Forschung – ISF München, der Technischen Universität Chemnitz sowie der Universität Hohenheim. Im ersten Projektjahr stand die Entwicklung und Umsetzung eines Piloten bei der Bosch und Siemens Haushaltsgeräte GmbH, Standort Traunreut, im Zentrum. In den folgenden Jahren werden diese Erfahrungen generalisiert und mit Hilfe von Transferpartnern auf andere Unternehmen und Branchen übertragen.

Laufzeit des Projektes ist November 2013 bis Oktober 2016, gefördert vom Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit im Rahmen des Energie- und Klimafonds.

GAB-Ansprechpartner:
Jost Buschmeyer, Claudia Munz, Florian Gasch

Vielfalt vernetzen

Neue Wege zur Verringerung von Ausbildungsabbrüchen

Das XENOS Verbundprojekt “ViSA – Vielfalt in Schule und Ausbildung” richtet sich an benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene mit und ohne Migrationshintergrund in München. Es wird getragen von den Verbundpartnern Münchner Volkshochschule (Leadpartner), den Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft, dem Euro-Trainings-Centre e.V. sowie dem Evangelischen Migrationszentrum im Griechischen Haus und hebt die Wichtigkeit kultureller und sozialer Vielfalt hervor, um junge Menschen zu einer aktiven gesellschaftlichen Teilhabe zu ermutigen. Die Jugendlichen werden durch Qualifizierungsangebote und Beratung dabei unterstützt, den Übergang von der Schule in eine Ausbildung und anschließend in eine tragfähige Berufsperspektive zu schaffen. In diesem Prozess stellt die seit langem unverändert hohe Quote an Ausbildungsabbrüchen ein besonders gravierendes Problem dar.

Um den Problemen an den Übergängen in Ausbildung und Berufstätigkeit wirksam zu begegnen, hat das Projekt eine besondere Innovation realisiert. Aufgrund der Komplexität der Aufgabenstellung und der Vielzahl der damit befassten Träger und Institutionen ist es erforderlich, für eine umfassende Vernetzung aller relevanten Akteure zu sorgen. Dafür wurde in ViSA das sog. „Experten- und Expertinnen-Forum Ausbildung / Übergangsmanagement“ ins Leben gerufen. Das hohe Interesse von bis zu 80 Teilnehmenden belegt die Relevanz dieses Vorgehens. Es ist gelungen, Vertreter/innen von Ausbildungsbetrieben, Kammern und Innungen, Maßnahme- und Bildungsträgern, Referaten der Landeshauptstadt München, der Agentur für Arbeit, Migranten-Selbstorganisationen sowie ehrenamtlich arbeitenden Initiativen „an einen Tisch“ zu bringen. In mehreren Foren befassten sich die Teilnehmenden zunächst mit Hintergrundinformationen zu den Problemlagen und erarbeiteten dann praktische Lösungsansätze, die auf einer verbesserten Zusammenarbeit der Akteure basieren. Damit wurde erfolgreich ein Prozess in Gang gesetzt, der Unterstützungsangebote vernetzt, neue Austauschmöglichkeiten schafft und die strukturelle Kooperation stärkt. Dies wird allenthalben gefordert – in München ist es nun tatsächlich gelungen. Es zeigt sich, dass die Form des Forums vielfältige Potenziale hat, die Kompetenzen der Akteure im Übergangs- und Ausbildungsmanagement zu bündeln – zum Wohl der betroffenen jungen Menschen ebenso wie zum effizienteren Einsatz der vorhandenen Ressourcen der einzelnen Institutionen und Träger. Die GAB München hat die Aufgabe, den Entwicklungsprozess des Forums wissenschaftlich zu begleiten.

GAB-Ansprechpartner:
Claudia Munz

Wo Zukunft entsteht

Das Siegel für die stationären Hospize in Niedersachsen geht in die erste Runde

In Niedersachsen gibt es seit wenigen Wochen ein Novum. Auf dem Fachtag in Hannover für Qualität im stationären Hospiz wurde am 17. September 2014 ein neues, von den Hospizen selbst entwickeltes Gütesiegel der Landessozialministerin Cornelia Rundt übergeben. Zugleich wurde das Hospiz-Haus in Celle damit als das erste Hospiz ausgezeichnet.

Für Außenseiter der Szene mag es marginal klingen, für Kenner und Innovationsorientierte der deutschen Prüflandschaft ist es ein Etappensieg: Die stationären Hospize in Niedersachsen haben sich eigenständig auf den Weg gemacht, ihre Qualitätsziele zu formulieren und zu sichern, damit „wo Hospiz drauf steht, auch Hospiz drin ist".

In einem zweijährigen Prozess wurden unter der fachlichen Leitung der GAB München Kriterien und Methoden entwickelt, um das prüfen zu können, was nach Auffassung von Hospizmitarbeiter/innen ein gutes Hospiz ausmacht.

Vor dem Hintergrund der üblichen deutschen Prüfungspraxis mit externen Prüfenden ist dies ein revolutionärer Schritt. Unter Leitung der unabhängigen Zertifizierungsstelle SocialCert GmbH auditieren jetzt kompetente, im Entwicklungsprozess des Siegels selbst zu Fachauditoren ausgebildete Hospizmitarbeiter/innen die gelebte Hospizkultur.

Hintergrund dieser „Revolution" war die Einsicht, dass eine Prüfung nach den Kriterien des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen (MDK) bzw. der Heimaufsicht für Hospize nicht angemessen sei. Mit der Novellierung des Bundesheimgesetzes wurden die Hospize in Niedersachsen zu einer prüffreien Zone. Marlies Wegner, Geschäftsführerin des Hospiz-Haus Celle und Vorstand der LAG, ergriff diese Chance. „Wenn wir", so Wegner, „wahrnehmbar machen wollen, was uns als Qualitäten am Herzen liegt, dann müssen wir für uns selber formulieren, was die Standards sind, nach denen wir uns selber messen möchten".
Durch das nun neu eingeführte Siegel leistet die LAG Niedersachsen einen Beitrag zur Pflegtransparenzvereinbarung nach SGB XI und bietet staatlichen Prüfinstanzen eine wertvolle Prüfungshilfe. Das Gütesiegel dient zugleich als qualitative Grundlage für strukturelle Rahmenvereinbarungen und unterstützt die niedersächsischen Hospize dabei, ihre Aufgabenerfüllung und ihren gesellschaftlichen Auftrag gegenüber Kostenträgern, der Politik sowie der Öffentlichkeit zu artikulieren. Das Hospizgütesiegel legt einen Meilenstein für eine von Menschen für Menschen entwickelte zukunftsfähige Prüfkultur.

GAB-Ansprechpartner:
Stefan Ackermann, Sigrid Hepting

Personalien

Angelika Knoll

Jg. 1980, unterstützt seit Sommer unser Büro Lindwurmstraße tatkräftig. Der Kontakt zur GAB München war schon vorher durch ihre Teilnahme an der Weiterbildung zum Berufspädagogen (IHK) entstanden. Die organisatorische Betreuung unser Qualifizierungsangebote stellt unter anderem auch einen ihrer Tätigkeitsschwerpunkte in der GAB dar.

Dr. Stephanie Juraschek

wissenschaftliche Mitarbeiterin seit 2013, gratulieren wir zur erfolgreichen Verteidigung ihrer Doktorarbeit mit dem Titel „Theater – Bildung – Interkulturell. Eine kulturwissenschaftliche Untersuchung von Schlüsselbegriffen interkultureller Bildung und Theaterpädagogik“. Die Disputation fand am 12. Mai 2014 an der Alanus Hochschule in Alfter statt. Es waren am Dissertationsverfahren beteiligt: Prof. Dr. Marcelo da Veiga (Alanus Hochschule), Prof. Dr. Lisa Rosen (Universität zu Köln), Prof. Dr. Michael Brater (Alanus Hochschule).

Nicolas Schrode

unserem wissenschaftlichen Kollegen, und seiner Frau Svenja gratulieren wir herzlich zur Hochzeit in September 2013. Svenja Schrode ist bei den GAB Kollegen/innen bereits durch verschiedenste gemeinsame Freizeitaktivitäten wie Wanderungen in den Münchner Alpen bekannt und geschätzt. Wir freuen uns mit den Beiden und wünschen ihnen alles Gute für ihren gemeinsamen Lebensweg.

Prof. Dr. Michael Brater

unser Gründer und die GAB München langjährig prägender wissenschaftlicher Kollege, ist im September 2014 70 Jahre alt geworden. Für ihn ist dieses Alter noch kein Grund, sich in den Ruhestand zurückzuziehen. Er ist nach wie vor in diversen GAB-Projekten sowie als Professor an der Alanus Hochschule in Alfter aktiv. Wir wünschen ihm weiterhin viel Freude an der Arbeit – aber auch Muße, um seiner besonderen Liebe zur Kunst nachgehen zu können!

Ackermann, Stefan et al. (2014):
Prüfhandbuch für stationäre Hospize Niedersachsen der Vergabe des Gütesiegels stationäre Hospize Niedersachsen.
Herausgeber: Hospiz LAG Niedersachsen e.V. Celle. ‹http://www.hospiznds.de/bilder/guetesiegelpruefleitfaden.pdf›.

Ackermann, Stefan et al. (2014):
Prüfleitfaden für stationäre Hospize zur Vergabe des Gütesiegels stationäres Hospiz Niedersachsen,
Herausgeber: Hospiz LAG Niedersachsen e.V. Celle. ‹http://www.hospiznds.de/bilder/pruefhandbuch_guetesiegel.pdf›.

Bauer, Hans G./ Burger, Barbara/ Hartmann, Elisa (2014):
Wir qualifizieren uns! Kompetenzoffensive in Migrantenunternehmen. München.

Buschmeyer, Jost/ Freygarten, Sandra (2014):
Improvisation und Gestaltung - Wie künstlerisches Handeln unternehmerische Kompetenzen fördern kann.
In: praeview - Zeitschrift für innovative Arbeitsgestaltung und Prävention. (1 /2014). S.10–11.

Buschmeyer, Jost/ Triebel, Claas (2014):
Unterstützungsbedarfe ausländischer Existenzgründer/innen mit akademischem Hintergrund – eine explorative Studie.
In: Organisationsberatung, Supervision, Coaching. 21(2). S.175–190.

Bauer, Hans G. / Burger, Barbara / Hartmann, Elisa (2014):
Wir qualifizieren uns! Kompetenzoffensive in Migrantenunternehmen. Erfahrungen, Instrumente und Konzeptvorschläge
(über das GAB-Büro erhältlich)

Hartmann, Elisa (2014):
Kompetenzoffensive in Migrantenunternehmen – Projekteindrücke.
In: Standpunkte - Online-Magazin des Münchner Forum e.V. (4/2014). S.5–6.

Hemmer-Schanze, Christiane/ Schrode, Nicolas (2014):
Eine Brücke zu wissenschaftlichem Denken und Wollen. Evaluationsbericht zum Wissenschaftspropädeutischen Brückenmodul der Alanus Hochschule für Kunst und Gesellschaft. München.
‹http://www.alanus.edu/kunst-forschung/studica/studica-download.html›.

Maurus Anna (2014 i.E.):
AiQuA - Arbeitsintegrierte Qualifizierung zur Fachkraft für Altenpflege. Eine Chance für Einrichtungen der Altenpflege und ihre angelernten Pflegekräfte. München.

Maurus, Anna/ Schrode, Nicolas (2014):
Dialogische Steuerung der Ausbildung: Spickzettel für Auszubildende und Ausbilder/innen.
In: Cramer, Günter/ Dietl, Stefan F./ Schmidt, Hermann/ Wittwer, Wolfgang (Hg.): Ausbilder Handbuch. 157. Aktualisierungslieferung. Köln. S.6.2.10. (ebenfalls erschienen in: Personal ausbilden)

Maurus, Anna/ Schrode, Nicolas (2014):
Gute Ausbildung – was ist das? Entwicklung eines Qualitätsleitbilds für die Ausbildung.
In: Cramer, Günter/ Dietl, Stefan F./ Schmidt, Hermann/ Wittwer, Wolfgang (Hg.): Ausbilder Handbuch. 156. Aktualisierungslieferung. Köln. S.3.7.8. (ebenfalls erschienen in: Personal ausbilden)

Weitere Meldungen

Maurus, Anna/ Schrode, Nicolas (2014):
Im Dialog zu mehr Ausbildungsqualität.
In: B&B Agrar.
(2/ 2014). S.20–22.

Maurus, Anna/ Schrode, Nicolas (2014):
Wie können wir unsere Ausbildung besser machen? Qualitätszirkel zur Überprüfung der betrieblichen Ausbildung.
In: Cramer, Günter/ Dietl, Stefan F./ Schmidt, Hermann/ Wittwer, Wolfgang (Hg.): Ausbilder Handbuch. 158. Aktualisierungslieferung. Köln.

Schrode, Nicolas (2014 i.E.):
Bedarfsgerechte und zielgenaue Weiterbildung für berufliches Aus- und Weiterbildungspersonal.
In: Cramer, Günter/ Dietl, Stefan F./ Schmidt, Hermann/ Wittwer, Wolfgang (Hg.): Ausbilder Handbuch. Aktualisierungslieferung. Köln.

Schrode, Nicolas (2014 i.E.):
Professionalisierungswege für betriebliche Ausbilder/innen. Moderne Formen des begleiteten Praxislernens.
In: Die Berufsausbilder.

Am Montag, den 24. März 2014 ließ sich eine 27-köpfige Delegation aus Thailand von **Jost Buschmeyer, Claudia Munz** und **Nicolas Schrode** in der Lindwurmstraße über die Arbeit der GAB München informieren. Das besondere Interesse der Besucher/innen galt dabei dem dualen Berufsbildungssystem, aktuellen Tendenzen in der deutschen Berufsbildung sowie Ansätzen und Projekten, mit denen die GAB die Aus- und Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen unterstützt.

Angelika Dufter-Weis, Christiane Hemmer-Schanze, Anna Maurus, Claudia Munz, Rolf Lang und Nicolas Schrode hatten 2014 Lehraufträge im Masterstudiengang „Betriebliche Berufspädagogik/ Erwachsenenbildung“ an der Alanus Hochschule für Kunst und Gesellschaft in Alfter bei Bonn inne. Der Studiengang richtet sich an berufserfahrene Praktiker/innen aus dem Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung, Personalentwicklung und Bildungsberatung. Expert/innen der GAB waren an der Konzipierung des Studiengangs über das Projekt „Berufspädagoge@Kompetenzerweiterung, Phase II“ beteiligt.

Anna Maurus und **Nicolas Schrode** gestalteten am 20. 02. 2014 im Kloster Banz, Bad Staffelstein einen Vortrag nebst Workshop zum Thema „Graswurzel QES - Qualität gemeinsam entwickeln und sichern“ beim jährlichen Treffen der Bildungsberater/innen der Bayerischen Industrie- und Handelskammern.

Am 05. 04. 2014 hielt **Anna Maurus** bei der Mitgliederversammlung des Zentralverbands des Deutschen Schuhmacherhandwerks in Frankfurt / M. einen Vortrag zum Thema: „Gemeinsam erfolgreich ausbilden - Ein Spickzettel aus dem Projekt Graswurzel- QES“.

Bei der 7. Schulleitertagung der DRK-Pflegeschulen am 26.11.14 in Berlin sprach **Anna Maurus** über „Qualität gemeinsam entwickeln – Die Graswurzel Qualitätsentwicklung und -sicherung“.

Anna Maurus hielt im Rahmen der bundesweiten Abschlusstagung des Projekts Arbeitsintegrierte Qualifizierung in der Altenpflege (AiQuA) am 05. 12. 2014 in Frankfurt/M. den Vortrag „Wie geht arbeitsintegriertes Lernen bei AiQuA?“ und gestaltete zusammen mit **Sigrid Hepting** das Themengespräch: Lernsystem in AiQuA.

Dr. Barbara Burger stellte beim Thematischen Monitoring „Validierung von non-formalem und informellem Lernen“ der Nationalen Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung in Bonn am 30.09.2014 die bisherigen und geplanten Aktivitäten des Projekts conCert zur Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen am Beispiel des Berufspädagogen vor.

Bei der Veranstaltung „MITeinander Zukunft gestalten“ des Ausbildungsrings Ausländischer Unternehmen (AAU e.V.) am 06. Mai 2014 in Nürnberg stellte **Dr. Barbara Burger** die Aktivitäten und wichtigsten Ergebnisse des Projekts „KiM – Kompetenzoffensive in Migrantenunternehmen“ vor zur bedarfsgerechten Unterstützung und Qualifizierung von Unternehmer/innen mit Migrationshintergrund.

Zum Abschluss des Projektes KiM fand am 19.03.2014 eine Abschlussveranstaltung im Referat für Arbeit und Wirtschaft (RAW) der Landeshauptstadt München statt. Hier präsentierte das KiM-**Team Elisa Hartmann, Hans G. Bauer, Dr. Barbara Burger** und **Dr. Sami Ibrahim** den zahlreichen Besuchern eine Zusammenschau der Produkte, Ergebnisse und Erfahrungen aus dem Projekt, die abschließend gemeinsam diskutiert wurden.

Elisa Hartmann hat im Oktober am BIBB-Kongress 2014 in Berlin teilgenommen und insbesondere im Forum zur Fachkräftesicherung die Ansätze der GAB vertreten und neue Projektideen vorgestellt.

Hans G. Bauer hat das Projekt „KomBI-Laufbahnberatung“ in diesem Jahr sowohl bei den bundesweiten Treffen des Netzwerks IQ (in Berlin) wie in diversen regionalen Gruppierungen und Fachar beitsgruppierungen an verschiedenen Tagungsorten vertreten.

Die Kunst als Mittel und Medium der betrieblichen Kompetenzentwicklung stand im Zentrum eines Vortrages, den **Jost Buschmeyer** unter dem Titel „Art as Labilization – Artistic Experiences in Corporate Competence Development Processes” im Rahmen der 7th Art of Management –Conference am 29. August 2014 in Kopenhagen gehalten hat. Die “Art of Management Conference” ist Plattform einer internationalen Community von Wissenschaftler/innen und Praktiker/innen, die sich mit den Potentialen künstlerischer Prozesse jenseits der Kunst beschäftigen.

Unter dem Titel “Aktuelle Herausforderungen in der Ausbildung – Qualifizierung von Aus- und Weiterbildnern als Chance” stellte **Jost Buschmeyer** auf dem Ausbildertag in Martinsried am 18. November 2014 neue Entwicklungen in der Berufspädagogik und Möglichkeiten der Qualifizierung wie den Gepr. Aus- und Weiterbildungspädagogen, den Gepr. Berufspädagogen und den Master-Studiengang betriebliche Berufspädagogik / Erwachsenenbildung vor. Zuhörer waren rund 50 Ausbilder/innen von Biologielaborant/innen aus Unternehmen und Wissenschaftseinrichtungen.

Welche Unterstützungbedarfe haben akademische Gründer/innen mit Migrationshintergrund? Und welche Konsequenzen ergeben sich daraus für die Professionalisiserung von Berater/innen? Dazu sprach **Jost Buschmeyer** im Rahmen des EXIST-Workshops am 27. November 2014 in Halle vor Gründungsberater/innen aus ganz Deutschland.

Am 01. März 2014 fand das erste Vernetzungstreffen von Aus- und Weiterbildungs- und Berufspädagogen mit dem Titel „Pädagogische Impulse 2014“ in München statt, das im Zuge eines Praxisprojektes von Kurs-Teilnehmern organisiert wurde. Mehrere GAB-Mitarbeiter/innen unterstützten das Treffen als Referenten und/oder Teilnehmer/innen.

Nicolas Schrode stellte am 21.05. 2014 gemeinsam mit Sonja Walter vom Projektpartner AOK Rheinland-Pfalz/Saarland Erfahrungen mit dem Konzept Graswurzel Qualitätsentwicklung und -sicherung auf dem Ausbildertag der Genossenschaftsbanken 2014 in Stuttgart vor.

Am 23.05. 2014 war **Nicolas Schrode** Keynote-Speaker auf dem Ausbildertag der Handwerkskammer Konstanz mit dem Beitrag „Entwicklung eines Qualitätsleitbildes für die Ausbildung“.

Nicolas Schrode nahm an der Expertenrunde „Eckpunkte für die Umsetzung einer lernergebnisorientierten Ausbildungs- und Prüfungspraxis“ am 02. Juni 2014 in Nürnberg teil. Die Expertenrunde aus Kammervertretern, Sozialpartnern, Unternehmensvertretern und Wissenschaftlern diskutierte und bewertete die im Projekt „Quality by Units“ von verschiedenen europäischen Ländern (Deutschland, Österreich, Frankreich, Polen und Großbritannien) erarbeiteten Qualitätsstandards.

Nicolas Schrode stellte am 25.06.2014 das Konzept Graswurzel Qualitätsentwicklung und -sicherung im Berufsbildungsausschuss der Bayerischen Industrie und Handelskammer in München vor.

Am 10.10. 2014 präsentierte **Nicolas Schrode** auf der Jahrestagung der Deutschen Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung (DEQA VET) im Bundesinstitut für Berufsbildung in Bonn Ergebnisse des Modellversuchs „Entwicklung, Erprobung und Verbreitung einer ausbildungsprozessintegrierten Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung (Graswurzel QES)“ und diskutierte diese mit Experten aus Unternehmen, Berufsschulen, Wissenschaftlern, Akteuren der Bildungspolitik und Sozialpartnern.

GAB news

Veranstaltungshinweis

Fachtagung „Studieren à la carte – eine Hochschule öffnet sich für das wissenschaftliche Lernen neuer Zielgruppen“

Mit „STUDICA – Studieren à la carte“ hat die Alanus Hochschule für Kunst und Gesellschaft in Alfter bei Bonn in Zusammenarbeit mit dem Institute for Social Banking und dem GAB e.V. eine innovative Form des Studierens geschaffen (s. die ausführliche Darstellung in dieser Ausgabe).

Am 05. Februar 2015 informiert die Abschlussveranstaltung des Projekts über die Ergebnisse in Form eines „Menüs der Möglichkeiten“.
Ort: Weiterbildungszentrum Alanus Werkhaus,
Studio – Campus I/Johannishof, 53374 Alfter bei Bonn
(Anfahrtsbeschreibung unter **www.alanus.edu/anfahrt**).
Anmeldung bis 15.01.2015 online unter **www.alanus.edu/studica**
Die Teilnahme an der Tagung ist kostenfrei.

www.gab-muenchen.de

Aktueller als die GAB News jemals sein können

Impressum

Herausgeber:
Gesellschaft für Ausbildungsforschung
und Berufsentwicklung GmbH – GAB-München
Lindwurmstr. 41-43 • D-80337 München

Telefon: 089. 244 17 91-0
Fax: 089. 244 17 91-15
E-Mail: info@gab-muenchen.de

Redaktion:
Jost Buschmeyer, Claudia Munz

Gestaltung:
Sabine Gasser • Gestaltung
www.sabinegasser.de, Hamburg

Auflage: 2.500

klimaneutral
natureOffice.com | DE-345-974513
gedruckt

Im Internet finden Sie weitere Informationen
über laufende Projekte und aktuelle Angebote:
www.gab-muenchen.de