

Editorial: Hochschule und Wirtschaft - den Dialog stärken

Die Hochschulen werden heute verstärkt nach ihrem Beitrag zur wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit Deutschlands gefragt. Es geht dabei vorrangig um eine praxisnähere und internationalisierte Hochschulausbildung, eine Rückführung der Studienzeiten und mehr Autonomie für die einzelne Hochschule. Manches davon ist bereits auf dem Weg der praktischen Umsetzung. Die Notwendigkeit einer stärkeren Vernetzung von Hochschule und Wirtschaft wird zunehmend erkannt – von den Innovatoren in der Wirtschaft, den Hochschulpolitikern und den Hochschullehrern ebenso wie von Fachkräften, die ihre „Employability“ in einem dynamischen Umfeld sichern wollen, und Studierenden, die ein Studium als Investition in ihre berufliche Zukunft betrachten. Was bedeutet das für die Gestaltung der Hochschullehre?

1. Der Bedarf an kürzeren, stärker auf die berufliche Praxis ausgerichteten Studiengängen wächst. Behäbiges „Vorratslernen“, das auf eine tendenziell lebenslange Nutzung ausgelegt ist, hat angesichts der Rasanzt wissenschaftlichen Fortschritts

gerade im Bereich der hoch qualifizierten Tätigkeiten seinen Sinn verloren. Neben Inhalte, die die Studierenden gezielt auf die angestrebten beruflichen Praxisfelder vorbereiten, muss die Vermittlung grundlegender methodischer, sozialer – auch interkultureller – Kompetenzen treten. Die neuen konsekutiven Studienprogramme gewährleisten die internationale Anschlussfähigkeit der deutschen Hochschulbildung und sichern so auch ein Stück internationaler Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Hochschulen.

2. Auch durch die Integration von Studium und betrieblicher Ausbildung rücken Hochschullehre und berufliche Praxis näher aneinander heran. Duale Studiengänge integrieren eine wissenschaftliche Basisausbildung und die praktische Heranführung an Fach- und Führungsaufgaben am Lernort Betrieb.

3. Eng verknüpft mit dem Themenkomplex der dualen Studiengänge sind Fragen der Durchlässigkeit zwischen den Systemen der Hochschul- und der Berufsbildung. Dabei geht es um Fragen des Hochschulzugangs für beruflich qualifizierte, aber auch um Verfahren der Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen auf

Hochschulstudien.

4. Wenn es nicht mehr möglich ist, in der Lern-Arbeitsbiografie des Einzelnen eine berufsvorbereitende Lernphase von einer langen – allenfalls durch gelegentliche „Weiterbildungsmaßnahmen“ unterbrochenen – Anwendungsphase zu trennen, wenn also Angebote für ein „lebensbegleitendes Lernen“ benötigt werden, dann müssen Hochschulen auch als Weiterbildner agieren, wie es der Gesetzgeber als integralen Bestandteil ihres Auftrags in § 2 Abs. 1 HRG ausdrücklich vorsieht. Benötigt werden neben dem Einzelseminar maßgeschneiderte Angebote für Unternehmen, längere Weiterbildungskurse vom Typ des mehrwöchigen Managerseminars und – last not least – berufsbegleitend zu absolvierende Studiengänge. Ein Beispiel – der berufsbegleitende „Master of Organizational Development and Human Resources“, den das f-bb gemeinsam mit dem Lehrstuhl für Pädagogik der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg entwickelt hat, wird in diesem Newsletter ausführlich vorgestellt.

Thomas Reglin

Inhaltsverzeichnis

Editorial:	
Hochschule und Wirtschaft - den Dialog stärken	Seite 1
Berufsbegleitender Masterstudiengang Organisations- und Personalentwicklung	Seite 1
Zur Praxisorientierung des Masterstudiengangs	Seite 2
Ingenieurqualifizierung zur Sicherung des Fachkräftebedarfs von morgen	Seite 2
Auf dem Weg zu mehr Durchlässigkeit zwischen Berufsbildung und Hochschule	Seite 3
Termine/Veranstaltungen	Seite 3
Zusammenarbeit von Wirtschaft und Hochschule: die Weiterbildungsakademie für Management und Technik	Seite 4
Publikationen	Seite 4
Impressum	Seite 4

Berufsbegleitender Masterstudiengang Organisations- und Personalentwicklung

Die Organisations- und Personalentwicklung erlebt im Zuge der Herausbildung einer „Wissensgesellschaft“ einen erheblichen Bedeutungszuwachs. Durch die Hinführung der Mitarbeiter zu selbstorganisiertem, strategieumsetzendem Lernen soll die Personalentwicklung einen Beitrag zur Sicherung des Unternehmenserfolgs leisten. Personal- und Organisationsentwicklung müssen ineinandergreifen, um einen auf die Gesamtorganisation ausgerichteten Veränderungs- und Lernprozess realisieren zu können.



Zugleich sind in diesem Berufsfeld ganz unterschiedlich qualifizierte Personen mit einem sehr breiten

Aufgabenspektrum tätig. Kein Wunder also, dass sowohl von den Mitarbeitern als auch von den

Unternehmen immer wieder eine zertifizierte, nachweisbare Zusatzqualifikation gewünscht wird.

Auf diesen Bedarf haben die Universität Erlangen-Nürnberg (Institut für Pädagogik, Prof. Dr. M. Göhlich) und das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung f-bb in einer Public-Private-Partnership reagiert. Es wird davon ausgegangen, dass nur eine direkte Verknüpfung der Theorie des Aufbaustudiengangs mit praktischen betrieblichen Fragen und Problemstellungen zu einer

erfolgreichen Bewältigung der neuen Aufgaben in der Personal- und Organisationsentwicklung führt. Der Studiengang vermittelt Kompetenzen zur Unterstützung individueller und organisationaler Lernprozesse. Die Teilnehmenden lernen, Veränderungen durch den effektiven Einsatz organisationaler und personaler Ressourcen optimal zu gestalten. Zielgruppe sind (Fach-) Hochschulabsolventen unterschiedlicher Disziplinen mit Berufserfahrung in Tätigkeitsfeldern der Organisations- und Personalentwicklung, die sich vertiefte Kenntnisse aneignen wollen und dabei auf eine praxisorientierte Weiterbildung Wert legen. Bei erfolgreichem Abschluss wird der international anerkannte Master of Arts (M.A.) verliehen.

Inhaltlich stehen im Studiengang zehn Module zur Organisations- und Personalentwicklung zur Verfügung, z.B. Methoden und Instrumente der Personalentwicklung, Konzepte der Organisationsentwicklung, Betriebliches Bildungsmanagement oder auch Führungs- und Management-

kompetenzen. Zusätzlich werden zwei aus vier Vertiefungsmodulen gewählt.

Der Masterstudiengang wird über zwei Jahre in einer Kombination aus Selbstlern-, Präsenz- und Projektphasen angeboten. Die Arbeit in betriebsrelevanten Projekten, an konkreten Fragestellungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer wird dabei in den Vordergrund gestellt. Die Vermittlung von Basiskompetenzen und deren inhaltliche Vertiefung zielen auf den Aufbau von Expertenwissen bei gleichzeitig starker Praxisorientierung. Der Studiengang ist als Blended-Learning-Arrangement konzipiert und modular aufgebaut. Es wechseln sich ca. zwölf Präsenz- und Selbstlernphasen ab.

Großen Nutzen für beide Seiten – Teilnehmende und Unternehmen – schafft das Lernen an Fallstudien und in Projektarbeit. Praktisch versierte Dozenten stellen den Bezug zur betrieblichen Realität sicher. Gearbeitet wird an konkreten Fragestellungen, die sich in der Personal- und Or-

Zur Praxisorientierung des Masterstudiengangs

Gespräch mit Prof. Dr. Eckart Severing, Geschäftsführer des f-bb in Nürnberg

Weiterbildung an Hochschulen wird nicht selten mit Praxisferne in Verbindung gebracht. Wie sieht es damit bei dem Angebot der Uni Erlangen und des f-bb aus?

Severing: In den Beratungsgesprächen, die am f-bb und am Lehrstuhl für Pädagogik stattfinden, wird von den Interessenten gerade die Praxisnähe positiv hervorgehoben. Dieser Gesichtspunkt spielt bei der Auswahl der Dozenten und Dozentinnen eine entscheidende Rolle. Ein Teil der Lehrenden stammt ja aus renommierten Unternehmen wie Audi, BMW, Commerzbank. Zudem integrieren wir ein Praxisprojekt, in dessen Rahmen betriebliche

Aufgabenstellungen bearbeitet werden. Die Ergebnisse fließen in die Masterarbeit ein. An Praxisnähe mangelt es somit nicht.

In der Praxis sind in Führungspositionen auch Personen ohne Hochschulabschluss tätig. Das Masterstudium setzt aber einen ersten Hochschulabschluss voraus. Wie passt dies mit dem Anspruch der Praxisorientierung zusammen?

Severing: In Deutschland sieht das Hochschulrecht diese Beschränkung vor. Ein Studium kann nur derjenige durchführen, der eine Hochschulzugangsberechtigung (z.B. Abitur oder Fachhochschulreife) vorweisen kann. Den Masterabschluss kann nur derjenige erwerben, der bereits eine Bachelor- oder Diplom-Prüfung abgelegt hat.

Ingenieurqualifizierung zur Sicherung des Fachkräftebedarfs von morgen

In Deutschland gibt es zu wenig Ingenieure. Nach Studienergebnissen des Instituts der Deutschen Wirtschaft Köln (iw) zusammen mit dem VDI (Verein Deutscher Ingenieure) wird konstatiert, dass die Unternehmen im Jahr 2006 etwa 48.000 Vakanzen nicht besetzen konnten. Dabei sind die Bundesländer Baden-Württemberg, Bayern und Nordrhein-

Westfalen besonders betroffen, da ca. 75 Prozent der Vakanzen in diesen Regionen auftreten.

Einen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs soll das vom f-bb im Auftrag des Bayerischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie seit April dieses Jahres durchgeführte Projekt „Ingenieur- und Technikerqualifizie-

Strukturdaten im Überblick

Zielgruppe: im Personalwesen tätige Personen mit erster Berufserfahrung

Zulassungsvoraussetzungen: erfolgreich abgeschlossenes Studium an einer Universität/ Fachhochschule; mindestens einjährige Berufserfahrung nach Abschluss des Studiums. Dauer: vier Semester einschließlich Masterarbeit

Nächster Starttermin: 01.10.2007 (Anmeldeschluss: 01.08.2007)

Abschluss: Master of Arts (Organisations- und Personalentwicklung)

Aufbau des Studiengangs: Berufsbegleitendes Studium; Blended Learning; Integriertes Studienprojekt unter tutorieller Betreuung; praxisorientierte Masterarbeit

Dozenten: Hochschullehrer, Aus- und Weiterbildungsverantwortliche, Bildungsforscher, Organisationsberater, Vertreter der Bildungspolitik von Unternehmen und Verbänden

Teilnehmerentgelt: 9.500 Euro einschließlich Prüfungsgebühren und Beratungsentgelte

Ansprechpartner:

Dr. Thomas Freiling, freiling.thomas@f-bb.de, Tel.: 0911/27779-40
Simone Imhof, imhof.simone@f-bb.de, Tel.: 0911/27779-54

ganisationsentwicklung der Unternehmen stellen. Das Blended-Learning-Arrangement verknüpft selbstbestimmtes Lernen mit intensiver Betreuung. Längere Freistellungszeiten sind nicht erforderlich. Die Teilnehmer erwerben eine international anerkannte Zu-

satzzulifikation. Die Unternehmen sichern ihre Zukunft durch eine Professionalisierung ihrer Personal- und Organisationsentwicklung.

Weitere Informationen finden Sie unter www.master-oepe.de.

Simone Imhof

Im Masterstudiengang können wir aber auch Personen mit einem Berufsakademie-Abschluss aufnehmen. Außerdem lassen wir auch Teilnehmende zu, die beruflich erfahren sind. In diesem Fall wird am Ende ein Hochschulzertifikat verliehen und kein Masterstitel.

Das Masterstudium wird berufs begleitend angeboten. Wie kommen die Teilnehmenden mit dem Pensum zurecht? Ist die „Studierbarkeit“ gewährleistet?

Severing: Alle Teilnehmenden sind beruflich stark eingebunden: unsere Erfahrung ist, dass sie deutlich mehr als 40 Stunden die Woche arbeiten, um die beruflichen Anforderungen zu bewältigen. Schließlich handelt es sich durchweg um Personen in verantwortlichen Tätigkeiten. Auf der anderen Seite ist die regelmäßige Weiterbil-

dung für Fach- und Führungskräfte neben der Berufstätigkeit zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit unumgänglich. Durch die zeitliche Gestaltung des Studiengangs stellen wir die Studierbarkeit



sicher und begrenzen die Präsenzphasen mit 30 Tagen auf ein Minimum. Wir sehen zudem zeitlich indivi-

duell gestaltbare Selbstlernphasen vor. In diesem Zusammenhang ist auch die Möglichkeit der Integration des Praxisprojekts in das Studium von Bedeutung. Die Prüfungen finden weitgehend während der Präsenzphasen statt.

Vielen Dank für das Gespräch.

mündung aufgezeigt werden. Handlungsstrategien für Unternehmen (insbesondere KMU) und Beschäftigte werden entwickelt, erprobt und der Fachöffentlichkeit durch Publikationen zugänglich gemacht. Laufzeit: 01.04.2007 bis 28.02.2010

Dr. Thomas Freiling

Auf dem Weg zu mehr Durchlässigkeit zwischen Berufsbildung und Hochschule

In der nationalen und auch europäischen Diskussion wird ein gemeinsames Ziel von Wirtschaft, Politik und Wissenschaft bekräftigt: die Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung. Ein Hauptgrund ist die zu erwartende Abnahme des Arbeitskräftepotenzials.

Das Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) hat in seiner jüngsten Studie errechnet, dass die Zahl der verfügbaren Fach- und Führungskräfte bis zum Jahr 2025 um 350.000 Personen sinken und im Jahr 2050 dann um fast ein Viertel geringer sein wird als heute (ca. eine Million Fachkräfte weniger).

Die Ursachen liegen nicht nur in der demografischen Entwicklung. Zu nennen sind insbesondere die weit unter dem Durchschnitt der OECD-Mitgliedsländer liegenden Studienanfängerzahlen in Deutschland. Mit einem Anteil von nur etwas über 20 Prozent an Akademikern in einem Altersjahrgang ist Deutschland vierletztes unter 30 OECD-Ländern. Wird zusätzlich berücksichtigt, dass steigende Anforderungen an die Aktualisierung des einmal erworbenen Wissens erhöhten Qualifizierungsbedarf mit sich bringen, so wird der Umfang der erforderlichen arbeitsmarkt- und berufsorientierten Reformpolitik fassbar.

Bereits seit Anfang der 1990er Jahre gelten in Deutschland Regelungen zum Hochschulzugang für Berufserfahrene, die nicht über die erforderliche schulische Hochschulzugangsberechtigung verfügen. Voraussetzungen sind in der Regel eine Berufsausbildung und vorangegangene berufliche Weiterbildungen wie z.B. zum Meister, Techniker oder Fachwirt. Nicht immer ist allerdings nach Vorliegen dieser Voraussetzungen der direkte Hochschulzugang möglich. In den meisten Bundesländern sind zusätzlich Eignungs-, Zugangs- oder Einstufungs- bzw. Feststellungsprüfungen vorgesehen.

Bestehende Sonderregelungen lösen das Problem nicht

Obwohl alternative Hochschulzugangsberechtigungen existieren, ist

das Problem der geringen Durchlässigkeit nicht hinreichend gelöst, da

- die in den Bundesländern unterschiedlich geregelten Anerkennungsverfahren und Prüfungsverfahren lediglich auf die Anerkennung der formalen Zugangsberechtigung ausgerichtet sind,
- die Art und Qualität der zuvor beruflich erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen keine Anerkennung von (Teil-) Studienleistungen zur Folge hat und
- insgesamt die Sonderregelungen nicht mehr als rund 1.500 Studierende pro Jahr an deutsche Hochschulen führen.

Die Effizienz der Wissensaneignung leidet unter der Existenz erheblicher Redundanzen. Unterschiedliche Zugangswege sind kaum miteinander verknüpft. Es ist keineswegs ausgeschlossen, dass einmal Gelerntes noch einmal vermittelt wird. Alternative Hochschulzugangsberechtigungen berücksichtigen zu wenig die Kompetenzen, die jenseits formaler Nachweise erworben wurden.

Entwicklung von Anerkennungsverfahren als zukünftige Herausforderung

Gegenwärtig ist das Bestreben der (bildungs-)politischen Entscheidungsträger erkennbar, beruflich erworbene Kompetenzen – jenseits formaler Nachweise – auf die Hochschulausbildung anrechenbar zu machen, um die Durchlässigkeit zwischen beruflichem und hochschulischem Bildungsbereich zu erhöhen und eine Steigerung der bildungsökonomischen Effizienz zu erreichen.

Ein wesentlicher Meilenstein auf diesem Weg war auf europäischer Ebene die 1999 von 29 europäischen Bildungsministern unterzeichnete Bologna-Erklärung, die bis zum Jahr 2010 zur Schaffung eines europäischen Hochschulraums führen soll. Ziel ist es, durch gemeinsame Standards mehr Mobilität, verbesserte Berufsfähigkeit der europäischen Bürger und verbesserte internationale Wettbewerbsfähigkeit des

Termine/Veranstaltungen

Modulare Weiterbildungssequenz für pädagogische Fachkräfte in der Benachteiligtenförderung

Die Weiterbildung umfasst die Themen Motivation, Lern-techniken und Unterrichtsplanung für heterogene Gruppen, passgenaue Akquisition von Praktikumsplätzen und Personalentwicklung für Bildungseinrichtungen, 09/2007 – 01/2008. Weitere Informationen: Manuela Kramer (kramer.manuela@f-bb.de)

Kongress in der Metropolregion Nürnberg: „Ältere beschäftigen – eine Frage der Einstellung?“

Der Kongress wird zusammen mit fünf Beschäftigungspakten der Metropolregion (Nürnberg, Erlangen, Bamberg/Forchheim, Coburg/Kronach/Lichtenfels, Ansbach/Neustadt A. – Bad Windsheim) im Rahmen der Bundesinitiative Perspektive 50plus des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales durchgeführt. Neben prominenten Rednern wie Bundesarbeitsminister Müntefering, Staatsministerin Stewens und BA-Vorstand Alt, werden Fachforen rund um das Thema altersgerechte Personalpolitik angeboten: 27.09.2007, Heinrich-Lades-Halle Erlangen. Weitere Informationen und Anmeldung: www.f-bb.de

Mit Ausbildung wettbewerbsfähig in die Zukunft

Fachtagung des JOBSTARTER-Regionalbüros Süd und des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg im Rahmen des Programms JOBSTARTER – Für die Zukunft ausbilden. Die Tagung richtet sich an Unternehmen und Verbände aus dem Bereich unternehmensnahe Dienstleistungen: 25.10.2007, Haus der Wirtschaft Stuttgart. Weitere Informationen: www.jobstarter.de.

5. BIBB-Fachkongress: Zukunft berufliche Bildung: Potenziale mobilisieren – Veränderungen gestalten

In zahlreichen Arbeitskreisen in 8 Foren beschäftigen sich Vertreter aus Politik, Wissenschaft und Praxis, Verantwortliche in Bildungsstätten, Ausbilder und Lehrkräfte mit aktuellen Entwicklungen in der beruflichen Bildung, ihren Herausforderungen und der Bildungspraxis: 12.-14. September 2007, Congress Center Düsseldorf. Das f-bb beteiligt sich mit neun Vorträgen am Fachkongress. Weitere Informationen: www.f-bb.de.

Blended-Learning-Arrangement „Labor“

Die Weiterbildung „Labor-Lernarrangements begleiten und organisieren“ bietet Personalverantwortlichen aus Betrieben und Bildungspersonal die Möglichkeit, neue Lernformen und Weiterbildungskonzepte kennen zu lernen und diese selbst zu erproben bzw. zu entwickeln. Ergebnisse der ersten und zweiten Sequenz: www.labor.bfz.de.

europäischen Hochschulsystems zu erreichen. Die außerhalb der Hochschule erworbenen Qualifikationen könnten künftig durch Leistungspunktesysteme erfasst und unter Nutzung eines Credit-Point-Systems auf ein Hochschulstudium angerechnet werden. Das im europäischen Hochschulkontext eingeführte Leistungspunktesystem „European Credit Transfer System (ECTS)“ erfüllt die Voraussetzungen zur Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen und Qualifikationen allerdings nicht gänzlich, da es lediglich den quantitativen Studienaufwand misst, nicht aber die Qualität und das Niveau der Studieninhalte.

Insbesondere für die Bewertung und Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen müssen noch Lösungen gefunden werden. Projekte zur Erprobung von Anerkennungsverfahren werden gegenwärtig durch die Bundesländer-Kommission und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Zukünftig ist zu erwarten, dass das Nebeneinander beruflicher und hochschulischer Bildungssysteme aufgelöst wird: Damit wird die logische Konsequenz aus der Notwendigkeit gezogen, den Fachkräftebedarf unter veränderten Bedingungen langfristig zu decken.

Dr. Thomas Freiling

Zusammenarbeit von Wirtschaft und Hochschule: die Weiterbildungsakademie für Management und Technik

In einer bislang einzigartigen Public-Private-Partnership gehen das Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) gGmbH und das Hochschulnetzwerk „Greater Munich Area“ neue Wege, um eine kontinuierliche wirtschaftsnahe Qualifizierung von Fach- und Führungskräften sicherzustellen.

In Anwesenheit von Wissenschaftsminister Dr. Goppel unterzeichneten die Geschäftsführer und Präsidenten (siehe Foto) am 15.03.2007 den Gesellschaftsvertrag zwischen den beteiligten Fachhochschulen des Netzwerks (München, Ingolstadt, Landshut,

Bayerische Akademie für Management und Technik gGmbH) ist es, durch die enge Kooperation von Wirtschaft und Hochschule eine wirtschaftsnahe wissenschaftliche Qualifizierung von Fach- und Führungskräften zu ermöglichen und dem Fachkräftemangel durch eine lückenlose berufliche Weiterbildung entgegenzuwirken. Vorwiegend im technischen Sektor besteht schon heute ein großer Bedarf an qualifizierten Fachkräften. Bis zum Jahr 2050 wird das Angebot an Fach- und Führungskräften sogar um fast ein Viertel geringer sein als heute. Dieser Mangel behindert eine dynamische wirt-



Von links nach rechts: Prof. Dr. Eckart Severing (f-bb), Prof. Dr. Alfred Leidig (FH Rosenheim), Wissenschaftsminister Dr. Thomas Goppel, Dr. Manfred Scholz (Vorsitzender Vorstand bbw e.V.), Prof. Dr. Hans-Eberhard Schurk (FH Augsburg), Herbert Loebe (Hauptgeschäftsführer bbw e.V.), Prof. Dr. Marion Schick (FH München), Prof. Dr. Erwin Blum (FH Landshut), Prof. Dr. Gunter Schweiger (FH Ingolstadt)

Rosenheim, Augsburg) und dem bbw. Vorausgegangen war ein Prozess der gemeinsamen Strategieentwicklung – bezogen auf Organisation, Marketing und Pilotprodukte –, der durch das f-bb moderiert und begleitet wurde.

Ziel der „Bavarian Academy of Management and Technology –

schaftliche Entwicklung und lässt sich künftig nicht allein durch ein Hochschul-Erststudium beheben. Ein dauerhafter wirtschaftlicher Erfolg ist nur dann zu realisieren, wenn sich Beschäftigte während ihrer Berufstätigkeit kontinuierlich berufsrelevante Kompetenzen aneignen können. Das gilt ins-

Neue Publikationen

Ergebnisse aus Leonardo-Projekt

Paulsen, M.F., Vieira, V. (Eds.) (2006): E-learning Quality in European SMEs – An Analysis of E-learning Experiences in European Small and Medium-sized Enterprises, ISBN 978-82-562-6675-3, Bestellung und Kontakt: morawietz.natalie@f-bb.de.

Internationale Vergleichsstudie:

Die Ergebnisse des f-bb zur Vergleichsstudie Wissenschaftliche Weiterbildung in Europa, die das Bundesministerium für Bildung und Forschung in Auftrag gegeben hat, finden Sie unter: <http://www.bmbf.de/de/349.php>.

Reihe „Wirtschaft und Bildung“, Band 44

Schöpf, N., Geldermann, B. (2007): Demografischer Wandel und Weiterbildung. Strategien einer alterssensiblen Personalpolitik, ISBN 978-3-7639-3285-6, Best.-Nr. 6001766

Reihe „Wirtschaft und Bildung“, Band 46

Severing, E., Euler, D. (2006): Flexible Ausbildungswege in der Berufsbildung. Ziele, Modelle, Maßnahmen, ISBN 3-7639-3491-X, Best.-Nr. 6001581

besondere für technische Wirtschaftszweige, die von kurzlebigen Produktzyklen und stetigen Innovationen geprägt sind.

Besonderheit und absolutes Novum der institutionellen Zusammenarbeit von Wirtschaft und Hochschule ist die kooperative Angebotsentwicklung. In so genannten Entwicklungstandems arbeiten Expertinnen und Experten des bbw, des f-bb und der beteiligten Fachhochschulen bei der Ausarbeitung der Lehrgangsinhalte Hand in Hand. Sowohl inhaltliche als auch methodische Fragen werden im direkten Austausch besprochen. Die Kompetenzen der beteiligten Partner, Bildungswerk und Hochschulen, werden in konstruktiver Weise kombiniert und gebündelt: Fundierte Marktkenntnis, professionelles Weiterbildungsmanagement und ein praxisnahes wissenschaftliches

Fundament werden in der gemeinsamen Unternehmung vereint.

Um die erforderliche Aktualität und Anwendungsnähe der Inhalte zu gewährleisten, werden in der Lehre Dozentinnen und Dozenten der beteiligten Hochschulen und Institute ebenso tätig sein wie Lehrbeauftragte aus Unternehmen, Verbänden, Bildungsforschung und Consulting. Zunächst werden kürzere Hochschulzertifikatskurse, perspektivisch in der Folge auch weiterbildende Masterstudiengänge angeboten.

Dr. Thomas Freiling

Impressum

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

Anfragen zum Newsletter

Frank Schulze
Telefon: +49 (911) 2 77 79-46
Fax: +49 (911) 2 77 79-50
E-Mail: info@f-bb.de

Bestellung

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

Die ersten Angebote

- Hochschulzertifikat „IT-Sicherheit“: Zurzeit dienen im IT-Bereich vorrangig Herstellerzertifikate zum Nachweis erworbener Qualifikationen. Im Bereich der IT-Sicherheit sind aber auch produkt- und herstellerübergreifende Kenntnisse erforderlich. Das Angebot sieht sowohl einen technischen, als auch einen Management-Schwerpunkt vor.
- Hochschulzertifikat „Sales Manager“: Die berufsbegleitende Weiterbildung soll Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen Unternehmensbereichen mit direktem oder indirektem Kundenbezug dazu befähigen, bei Managementaufgaben mit vertrieblicher Ausrichtung mitzuwirken oder sie eigenverantwortlich wahrzunehmen. Primär werden Personen mit nicht-betriebswirtschaftlicher Ausbildung angesprochen.
- Hochschulzertifikat „Management sozialwirtschaftlicher Organisationen“: Das Angebot vermittelt Kompetenzen zur Übernahme von Leitungs- und Führungsaufgaben in Organisationen des Sozial- und Gesundheitswesens.

Weitere Informationen unter www.bbwbzf-seminare.de