

Weiterbildung und informelles Lernen

Die Diskussion um das informelle Lernen ist von zwei Konstanten geprägt: Lernen außerhalb von Bildungseinrichtungen hat quantitativ eine wesentlich höhere Bedeutung als das Schulmodell und es verhält sich kompensatorisch zum organisierten Bildungswesen: Es schließt die Lücke zwischen dem Qualifikationsangebot des Bildungssystems und dem Qualifikationsbedarf der Wirtschaft oder stellt das Bildungsangebot für die vom Bildungssystem Ausgeschlossenen dar.



Informelles Lernen am Arbeitsplatz

In der deutschen erziehungswissenschaftlichen Debatte hat das Lernen im Alltag: am Arbeitsplatz, im sozialen Umfeld, im Freizeitbereich seit einigen Jahren verstärkte Aufmerksamkeit gefunden. Nachdem „informelles Lernen“ zeitweise geradezu zum Kampfbegriff gegen organisierte Weiterbildung geworden war, die in ihren Leistungen stark kritisiert wurde, werden heute Möglichkeiten der Verknüpfung eines

systematischen, fachbezogenen Bildungsangebots und dem situativen oder individuell geplanten Lernen berufstätiger Erwachsener diskutiert.

Informelles Lernen ermöglichen, fördern und anerkennen

War es bisher vor allem die quantitative Bedeutung des informellen Lernens, die in Untersuchungen und Befragungen zu Tage gefördert wurde, so richtet

sich heute das Forschungsinteresse auf seine spezifischen Leistungen, die Lernstrategien und die Medien, die dabei eine Rolle spielen, sowie seine förderlichen Bedingungen. Im Mittelpunkt stehen dabei moderne Arbeitsprozesse, an denen Lernbedarfe diffus und situativ auftreten, die mit fachsystematischen Lehrangeboten nicht zur Deckung zu bringen sind.

In vielen beruflichen Tätigkeiten ist es heute wichtig, sich in kurzen Abständen immer wieder neues Wissen anzueignen. Dazu kommt, dass die Berufslaufbahnen weniger geradlinig und die Beschäftigungszeiten weniger kontinuierlich werden, so dass das individuelle Lernpensum größer wird und mit punktuellen Weiterbildungskursen nicht allein zu bewältigen ist. Informelles Lernen ist jedoch nicht einfach die billige Substitution von Weiterbildung. Ob das „Leben als Lehrmeister“ automatisch für die zukunfts-fähigen Qualifikationen sorgt, ist mehr als fraglich. Auch beim informellen Lernen stellen sich Fragen der angemessenen Ziele, effizienten Vorgehensweisen und gültigen Resultate. Es ist also auch eine Gestaltungsaufgabe, ebenso wie die Weiterbildung und sollte aus betrieblicher Sicht mit dieser verknüpft werden.

Inhaltsverzeichnis

Weiterbildung und informelles Lernen	Seite 1
Transfersicherung von Weiterbildung – Informelles Lernen in organisierten Lehrgängen vorbereiten	Seite 2
Betriebliche Praxis des Wissensmanagements	Seite 2
Beschäftigte öffentlicher Verwaltungen erwerben interkulturelle Kompetenz durch Blended Learning	Seite 3
„Lernen im Betrieb – fördern, nutzen, transparent machen“	Seite 3
„monkey“ erhält BIBB-Weiterbildungs-Innovations-Preis 2005	Seite 4
Zukunft der Weiterbildung – Weiterbildung der Zukunft	Seite 4
Neue Publikationen	Seite 4
Impressum	Seite 4

Informelles Lernen:

Der Begriff „informelles Lernen“ wird zumeist als Gegenbegriff zur institutionalisierten („formalen“) Bildung gebraucht, sei es mit einem kritischen Blick auf deren Leistungen oder um sie in ihrer Bedeutung generell zu relativieren.

Der ursprünglich aus der US-amerikanischen Erwachsenenbildung stammende Begriff („informal education/informal learning“) erlebte in den Siebzigern durch Arbeiten im UNESCO-Kontext eine erste Blüte. Dabei ging es vorwiegend um die Bildungssituation in afrikanischen Ländern. Die Faure-Kommission stellte damals fest, dass informelles Lernen 70 % aller menschlichen Lernprozesse ausmache. Gelernt wird also auch ohne Bildungseinrichtungen, was die Notwendigkeit öffentlicher Investitionen weniger brisant erscheinen lässt.

In Deutschland wurde informelles Lernen in den letzten Jahren als Alternative zur organisierten Weiterbildung diskutiert, die als wenig praxistauglich und effizient angesichts der heutigen wirtschaftlichen Dynamik kritisiert wurde. Das „natürliche“ Lernen schien bedarfsgerechter, da es stärker auf seine Anlässe bezogen ist und nicht von Eigeninteressen der Bildungsanbieter bestimmt wird. Zudem wurde es als Chance entdeckt, bildungsferne Bevölkerungsgruppen zu integrieren.

Mit der jüngsten Einsicht, dass Deutschland seine Position im internationalen Wettbewerb nur durch verstärkte Bildungsanstrengungen verbessern kann, wächst auch die Einsicht, dass es nicht darum geht, mit dem Knüppel informelles Lernen die Weiterbildung zu treffen, sondern dass beide „Lernformen“ ihr Recht und ihre Funktion haben, ja dass sie idealerweise verknüpft werden müssen.

Forschungs- und Entwicklungsbedarf

Zunächst ist die Untersuchung der faktischen arbeitsintegrierten und arbeitsbezogenen Lernprozesse notwendig, die je nach Branche und anderen Umfeldbedingungen sehr verschieden ausfallen können. Daran anknüpfend können dann unterstützende didaktische Arrangements entwickelt und erprobt sowie lernförderliche Arbeitsumgebungen gestaltet werden.

In Projekten des Forschungsinstituts betriebliche Bildung und der bfz Bildungsforschung werden gemeinsam mit Unternehmen Konzepte entwickelt, die informelles Lernen fördern oder

Fortsetzung auf Seite 4

Transfersicherung von Weiterbildung – Informelles Lernen in organisierten Lehrgängen vorbereiten

Im Modellversuch „Transparenz beruflicher Qualifikationen“ wird ein Verfahren entwickelt, das informelle Lernprozesse am Arbeitsplatz dokumentiert und zertifiziert. Damit werden die im Anschluss an organisierte Weiterbildung stattfindenden Lernprozesse sichtbar gemacht. In dem vorliegenden Beitrag wird ein Teilaspekt dieses Verfahrens näher betrachtet: Wie kann Transfer des im Seminar Gelernten in die betriebliche Praxis gelingen?



Transfersicherung und Dokumentation von Lernergebnissen

Neben arbeitsprozessorientierten Weiterbildungsformen behauptet sich nach wie vor das klassische Seminar als Instrument der Wissenserneuerung in Unternehmen. Besonders bei wenig planbaren, da schnell umzusetzenden Innovationsanforderungen tun sich Weiterbildungsbedarfe auf, die kurzfristige und zielgerichtete Interventionen erfordern. In dieser Situation fällt die Entscheidung von Personalverantwortlichen häufig auf Kurzzeitseminare, die auf punktuellen Wissenserwerb ausgerichtet sind.



Was passiert jedoch nach dem Seminar, wenn der Mitarbeiter mit dem Prädikat „...hat mit Erfolg an der Weiterbildung teilgenommen“ an seinen Arbeitsplatz zurückkehrt? Mit der bloßen Teilnahme an formaler Weiterbildung ist längst nicht sichergestellt, dass der Transfer des Gelernten in die betriebliche Praxis erfolgreich stattfindet.

Die Umsetzung des Gelernten am Arbeitsplatz gelingt nur, wenn der Mitarbeiter im Anschluss an formale Weiterbildung in den betrieblichen Alltag informell weiterlernt. In der Regel weitgehend auf sich allein gestellt, muss er

- selektieren, welche der Lerninhalte für sein Aufgabengebiet relevant sind
- das neu Gelernte in den orga-

nisatorischen Zusammenhang seines Arbeitsumfelds integrieren

- allgemeine Inhalte auf die konkreten Anforderungen seines Arbeitsplatzes beziehen und Problemlösungskompetenz entwickeln.

Sicherung des Transfers von Weiterbildung durch informelle Lernprozesse

Hilfreich ist es, bereits bei der Organisation formaler Lernprozesse auf den erforderlichen Entwicklungsprozess am Arbeitsplatz zu reflektieren. Im Modellversuch „Transparenz beruflicher Qualifikationen“ wurde dazu folgendes Verfahren entwickelt:

In beruflichen Weiterbildungsseminaren, die außerhalb des Unternehmens stattfinden

Kompakt

- Transfer im Seminar erworbener Wissensinhalte in die betriebliche Praxis ist keine Selbstverständlichkeit.
- Umsetzung des Gelernten erfordert kontinuierliches Weiterlernen.
- Reflexion auf den informellen Lernprozess am Arbeitsplatz ist hilfreich.

und durch einen Bildungsträger organisiert werden, erarbeiten die Teilnehmer anhand der Seminarinhalte eine Transferliste des Gelernten mit Zielvorgaben für die Umsetzung in die eigene Arbeitspraxis. Die Ziele werden über berufspraktische Tätigkeiten aus

dem Erfahrungsfeld des jeweiligen Teilnehmers formuliert. Zum Abschluss des Seminars hat jeder Teilnehmer eine konkrete Vorstellung darüber, wie er das Gelernte in den Arbeitsalltag einfließen lassen kann.

Während der Arbeitsphase, die sich an das Seminar anschließt, unterstützt die Transferliste den

Tätigkeiten und dabei neu Erlernes in ein Formular ein. Am Ende der mehrwöchigen Transferphase, die innerbetrieblich durch Fachvorgesetzte oder erfahrene Kollegen unterstützt werden kann, wird anhand des Formulars und sonstiger Aufzeichnungen und Beobachtungen aus der Praxisphase festgestellt, wie der Stand der Zielerreichung ist.

Das Verfahren macht sichtbar, inwieweit der Transfer des Gelernten an den Arbeitsplatz erfolgt ist, und stellt insofern die Basis für die Entwicklung aussagekräftiger Zertifikate dar. Gleichzeitig wird durch die kontinuierliche Reflexion des Arbeitsalltags mit Blick auf die Zielvorgabe aus dem Seminar sichergestellt, dass formal erworbene Inhalte in die betriebliche Praxis überführt werden.

Informationen zum Modellversuch „Transparenz beruflicher Qualifikationen“ sind unter www.f-bb.de abrufbar.

Gabriele Fietz/Ursula Krings

Ableich der Zielvorgabe mit den tatsächlich am Arbeitsplatz ausgeführten Tätigkeiten. In dieser Phase findet kontinuierliche Selbstevaluation statt: Die Lernenden tragen regelmäßig ihre Aufgaben,

Betriebliche Praxis des Wissensmanagements

Für alle, die sich umfassend über Problemstellungen und betriebliche Praxis des Wissensmanagements informieren wollen, steht unter www.immo.bfz.de ein umfangreiches Informationsportal zum Thema bereit.



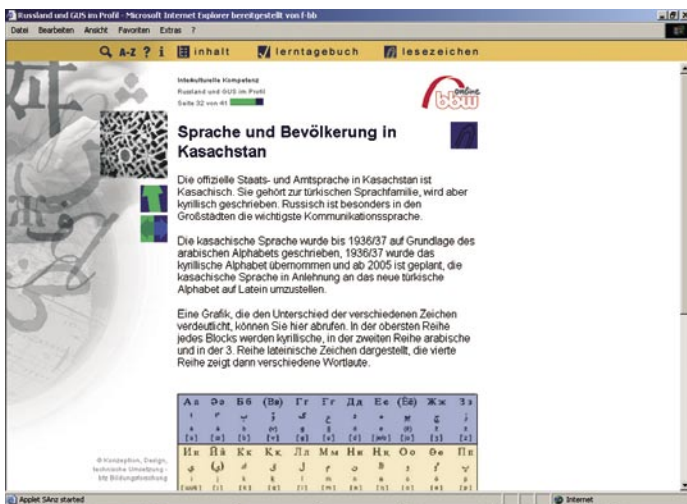
Das Informationsportal Wissensmanagement

Das Portal wurde im Projekt „Innovative Managementmethoden online“ unter Förderung durch das Bayerische Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie entwickelt. Beschrieben werden Situationen und Fragestellungen

des betrieblichen Umgangs mit Wissen. Ausgehend von typischen Problemlagen werden Unternehmen praktische Hilfen und Instrumente bereitgestellt. In einer „Online-Videothek“ finden sie Stellungnahmen ausgewiesener Experten.

Beschäftigte öffentlicher Verwaltungen erwerben interkulturelle Kompetenz durch Blended Learning

Das Internet als Lernmedium können zukünftig auch Verwaltungsangestellte nutzen, die ihre interkulturelle Kompetenz erweitern wollen. Das f-bb hat dazu in Kooperation mit bfz elearning eine Plattform entwickelt, auf der Lernmodule zu den Grundlagen interkultureller Kompetenz und zu wichtigen Einwandererkulturen bereitgestellt werden. Lernen kann man in den Modulen etwas über die Herkunftsländer Irak, ehemaliges Jugoslawien, Kasachstan, Russland, Türkei und Ukraine sowie über kulturelle Besonderheiten der Immigranten aus diesen Ländern.



Interkulturelle Kompetenz Online

Die Klientel des Verwaltungspersonals wird in vielen Ländern der Europäischen Union immer heterogener, viele Sachbearbeiter sind bereits heute mit einer Vielzahl von Menschen mit Migrationshintergrund konfrontiert. In städtischen Ballungsräumen wie München oder Stuttgart beträgt der Ausländeranteil der Bevölkerung weit über 20 %, und noch um einiges höher ist der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund. Nicht selten ist das Verwaltungspersonal im Umgang mit nichtdeutscher Klientel überfordert. Nicht nur die sprachliche Verständigung ist dabei problematisch. Menschen haben in anderen Teilen der Erde auch andere Werte, Umgangsformen und Gewohnheiten. Interkulturelle Kompetenz trägt dazu bei, dass der Umgang mit „Kunden“ anderer Ethnien in der Verwaltung effizienter und konfliktärmer wird.

Trainings zur Vermittlung interkultureller Kompetenz sind zeit- und kostenintensiv und erfreuen sich deshalb nicht immer der Akzeptanz des Verwaltungspersonals und seiner Führungskräfte. Seminare erreichen normalerweise nur eine kleine Zahl von Teilnehmenden, aber ist das Internet als Lernmedium für ein solches Thema geeignet? Hat interkulturelle Kompetenz nicht sehr viel mit Sensibilität und In-

fragestellen des eigenen Verhaltens zu tun?

Sensibilisierung wird auch durch Wissen erreicht: Wissen über die Traditionen und Lebensverhältnisse in anderen Ländern. Dazu kommt Wissen über mögliche Probleme der Verständigung zwischen den Kulturen, die in Kulturdimensionen systematisiert werden. Es macht also durchaus Sinn, solche Themen in Internet-Modulen anzubieten. Ergänzende Präsenzphasen sind aber notwendig für praktische Übungen und Rollenspiele zu „critical incidents“, also typischen Problemsituationen. Das Kennenlernen und der Austausch in der Gruppe fördert zudem den Lernprozess und wirkt motivierend.

Kompakt

- Interkulturelle Kompetenz in der Verwaltung hilft bei der Integration von Personen aus anderen Herkunftsländern.
- Das Lernarrangement nutzt das Internet, um eine hohe Verbreitung sicherzustellen.
- Die Verknüpfung von sozialem und individuell selbstgesteuertem Lernen findet Akzeptanz.

In unserem Projekt Interkulturelles Kompetenztraining für Behördenmitarbeiter per Internet (IKK-I) erproben wir deshalb gemeinsam mit acht Partnerorganisationen in Deutschland, Großbritannien, Finnland, Italien und Österreich ein Vorgehen, bei dem wir das Internet als Lernmedium (eLearning) nutzen, um eine Vielzahl von Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeitern in der gesamten Europäischen Union erreichen zu können. Wir entwickelten ein so genanntes „Blended Learning“, eine zweckmäßige Kombination von Präsenzveranstaltungen und neuen Medien. In unserem Lernarrangement werden Seminare, Web-Based-Training, reale und virtuelle Lerngruppen und Teletutoring miteinander verschrankt. Auch im Internet findet das Lernen nicht isoliert statt, sondern wird durch einen Teletutor begleitet, der den Lerngruppen gemeinsame Aufgaben stellt, den Lernprozess begleitet, Lernfortschritte beurteilt und Lernwegberatung anbietet.

Das Projekt wurde von der Europäischen Kommission, Generaldirektion Justiz, Freiheit und Sicherheit gefördert. Knapp 200 Testnutzer in der gesamten Europäischen Union konnten die Module testen und ihre Änderungswünsche einbringen. Mehr als 90 % gaben in einer Befragung an, dass sie ihren Kollegen die Nutzung der Module empfehlen würden. Ab Oktober 2005 stehen Lernmodule zu den Themen Irak, Russland, ehemaliges Jugoslawien und Türkei europaweit in den

„Lernen im Betrieb – fördern, nutzen, transparent machen“

„Lebenslanges Lernen“ ist seit langem mehr als nur ein Schlagwort in der berufspädagogischen Diskussion – und nicht ohne Grund. Auf der betrieblichen Ebene verbreitet sich die Einsicht, dass Innovationsfähigkeit eine entscheidende Voraussetzung für die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen ist. Da diese nur durch die kontinuierliche Aktualisierung des Wissens der Mitarbeiter erreicht werden kann, gilt es, neue Wege in der betrieblichen Bildung zu gehen. Neben klassische Lehrgänge oder Seminare müssen verstärkt flexible Ansätze arbeitsprozessorientierten Lernens treten.

Für die Personalentwicklung ergeben sich damit neue Fragestellungen:

Termine/Veranstaltungen

Lernen im Betrieb – fördern, nutzen, transparent machen

Fachtagung des f-bb mit Präsentation der Ergebnisse aus Modellversuchen, die in einer Reihe von Unternehmen beispielhaft erarbeitet wurden. 27.10.2005
Arabella Sheraton Hotel Carlton, Nürnberg
Programm und Anmeldung unter www.f-bb.de

Zukunft der Weiterbildung – Weiterbildung der Zukunft

Die Tagung des Bildungswerks der bayerischen Wirtschaft zur Standortbestimmung der Weiterbildung in Deutschland bietet Stellungnahmen namhafter Repräsentanten aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft und Foren für vertiefende Diskussionen. 15.11.2005
Meistersingerhalle Nürnberg
Programm und Anmeldung unter www.f-bb.de

Sprachen Deutsch, Englisch und Italienisch kostenfrei allen Behördenmitarbeiterinnen und Behördenmitarbeitern zur Verfügung. Weitere Module und die Sprachen Französisch und Tschechisch sind in Vorbereitung.

Bernhard Uffholz

Kontakt: Bernhard Uffholz,
uffholz.bernhard@f-bb.de,
(089) 44108-361

- Wie lassen sich prozessbegleitende Lernarrangements in betriebliche Abläufe integrieren?
- Wie kann Lernen im Arbeitsprozess unterstützt werden?
- Wie lassen sich informell erworbene Kompetenzen transparent machen?

Das f-bb widmet sich den vielfältigen Aspekten arbeitsprozessorientierten Lernens in Unternehmen gegenwärtig in zwei vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) geförderten Modellversuchen.

Die dort entwickelten Lösungsansätze und Strategien werden auf der Tagung „Lernen im Betrieb – fördern, nutzen, transparent machen“ präsentiert.

Fortsetzung von Seite 1

informelles und formelles Lernen verknüpfen. Beispiele dafür sind Trainings wie monkey oder AQUA (siehe www.bildungsforschung.bfz.de und www.aquanordbayern.de). Auch innovative Trainer und Bildungsträger sowie Unternehmen selbst haben einiges an Konzepten hervorgebracht. Eine große Aufgabe besteht noch darin, diese Vielfalt zu systematisieren und nach ihren spezifischen Leistungen zu beschreiben.

Kompakt

- Informelles Lernen ist wichtig für den Erwerb und Erhalt von Qualifikationen.
- Es ersetzt nicht die organisierte Weiterbildung, sondern kann sie ergänzen.
- Dazu muss es auf der betrieblichen wie der überbetrieblichen Ebene gestaltet und unterstützt werden.

Die praktische Aufgabe einer Verknüpfung von formellem und informellem Lernen im Spannungsfeld von gesteuerter Personalentwicklung und lernkulturellem Wildwuchs im Unternehmen verlangt klarere Begriffsbestimmungen und nachvollziehbare

Abgrenzungen. „Informelles Lernen“, das sich zunächst nur gegen die organisierte Weiterbildung abgrenzt, hat kein einheitliches Gesicht, sondern wird mit ganz verschiedenen Dimensionen des Lernprozesses in Verbindung gebracht wie Lernort, Stellung des Subjekts zum Lernprozess, Lernmedium und Aneignungsweg. Eine Systematisierung und Begrifflichkeit, die dem Praktiker Orientierung und Handhabe gibt, ist noch zu erarbeiten.

Für die Verwertbarkeit im Beschäftigungssystem ist heute nach wie vor die formale Qualifikation ausschlaggebend. Die Resultate informellen Kompetenzerwerbs, die nach allen Untersuchungen für die berufliche Leistung ebenso relevant sind, sind für den Zugang zu beruflichen Positionen und Karriereoptionen zweitrangig. Auch unter dem Gesichtspunkt, lebenslanges Lernen nicht als dauerndes Bekämpfen akuter Defizite, sondern als geplante Aktivität mit Perspektive zu installieren, ist die Einführung entsprechender Zertifikate sinnvoll. Dazu sind unter anderem Fragen der Beurteilung von Lernergebnissen, die aus nicht-standardisierten Lernprozessen stammen und der Vergleichbarkeit von Ergebnissen verschiedenster Prozesse des Kompetenzerwerbs zu klären.

Brigitte Geldermann

„monkey“ erhält BIBB-Weiterbildungs-Innovations-Preis 2005



Claudia Sack bei der Preisverleihung

Am 28. Februar 2005 wurde auf der „didacta - die Bildungsmesse“ in Stuttgart der Weiterbildungs-Innovations-Preis (WIP) des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) verliehen. Claudia Sack vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung erhielt die Auszeichnung für die Konzeption

und erfolgreiche Durchführung der Qualifizierung „monkey“. Das Blended-Learning-Arrangement, das auch die Umsetzung des Gelernten im Betrieb einschließt und damit einen unmittelbaren betrieblichen Nutzen gewährleistet, ist besonders für kleinere Unternehmen ohne organisierte Weiterbildung eine adäquate Lernform. Inzwischen haben über 100 Beschäftigte aus 40 Betrieben der Region Nürnberg – darunter namhafte Unternehmen, wie der Süßwarenhersteller Mederer (Trolli), die Commerzbank und die Firma Aichinger – mit Engagement und Erfolg teilgenommen.

Nähere Informationen und Publikationen zu „monkey“ finden Sie im Internet unter <http://bildungsforschung.bfz.de>. Das Pilotprojekt wird aus dem Europäischen Sozialfonds durch den Freistaat Bayern gefördert.

Neue Publikationen

Reihe Leitfaden für die Bildungspraxis:

Band 11

Ausbilden mit Lern- und Arbeitsaufgaben

Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, 2005

ISBN: 3-7639-3414-6

Der Leitfaden führt in Hintergrund und Konzept der Lern- und Arbeitsaufgaben ein und beschreibt praxisnah die verschiedenen Phasen der Durchführung. Arbeitsvorlagen, Tipps und Leitfragen können direkt für den betrieblichen Einsatz übernommen werden.

Der Leitfaden richtet sich an Ausbilderinnen und Ausbilder, die ihre Ausbildung mit Hilfe von Lern- und Arbeitsaufgaben den Erfordernissen und Potenzialen des Unternehmens entsprechend anwendungsbezogen gestalten wollen.

Reihe Wirtschaft und Weiterbildung, hrsg. von Herbert Loebe und Eckart Severing:

Band 37

Bildungsträger werden Bildungsdienstleister. Konzepte, Erfahrungen und Perspektiven

Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag 2005

ISBN: 3-7639-3278-X

Die Bildungslandschaft ist im Umbruch. Weiterbildungsanbieter müssen heute neue Märkte erschließen und sich als Dienstleister für die individuellen Lernbedürfnisse ihrer Kunden profilieren.

Das Buch stellt innovative Konzepte vor und skizziert Perspektiven für die künftige Entwicklung von Bildungszentren.

„Zukunft der Weiterbildung – Weiterbildung der Zukunft“

Die Weiterbildung in Deutschland stagniert. Immer weniger Erwachsene bilden sich weiter; die öffentlichen Ausgaben für Weiterbildung fallen im internationalen Vergleich weit zurück. Das ist angesichts der demografischen Entwicklung und beschleunigter Innovationszyklen problematisch.

Der Kostendruck, unter dem Betriebe stehen und die Sparpolitik öffentlicher Haushalte werfen die Frage nach dem Nutzen und der effizienten Gestaltung von Weiterbildung auf. Ihr Beitrag zur Innovationsfähigkeit der Wirtschaft steht ebenso in der Diskussion wie ihre Leistung für die Integration von Arbeitslosen und Benachteiligten. Angesichts einer künftig längeren Dauer der Erwerbsphase wird die Bedeutung der Erstausbildung für den Berufsverlauf geringer. Eine neue Weiterbildung muss auch verstärkte Laufbahnen und Berufsoptionen bestimmen.

Die Tagung, die vom Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft veranstaltet und vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung organisiert wird, gibt einen Überblick über die Anforderungen an eine moderne Weiterbildung, zeigt neue Wege der Qualifizierung auf und stellt Beispiele aus der Praxis vor. Angesprochen sind Vertreter

von Unternehmen, Institutionen des Arbeitsmarkts und der Weiterbildung sowie von Politik und Wissenschaft.

Termin: 15. November 2005

Ort: Nürnberg, Meistersingerhalle

Programm und Anmelde-möglichkeit unter www.bbwi.de und www.f-bb.de

Impressum

Herausgeber (V.i.S.d.P.):
Dr. Eckart Severing

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

Obere Turnstr. 8
90429 Nürnberg

www.f-bb.de

Anfragen zum Newsletter

Julia Busse

Telefon: +49 (911) 27 77 9-15

Fax: +49 (911) 27 77 9-50

eMail: info@f-bb.de

Bestellung

Der Newsletter kann unter folgender Adresse kostenlos abonniert werden:

www.f-bb.de