

Editorial

Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen im Dualen System auf der einen Seite und das betriebliche Angebot auf der anderen Seite haben keinen inneren Zusammenhang. Ein wesentlicher Grund für die aktuelle Ausbildungsstellenkrise besteht darin, dass stark besetzte Nachfragejahrgänge auf ein krisenbedingt verengtes Ausbildungsangebot treffen.

Das System der Dualen Berufsausbildung in Deutschland ist durch die Kooperation verschiedener Akteure auf mehreren Ebenen – von der Bildungs- und Ordnungspolitik bis zur konkreten Ausbildungsorganisation in Betrieben und Schulen – gekennzeichnet. Dem entsprechend werden Initiativen zur Verbesserung der Ausbildungssituation von einem pluralen Spektrum an Förderern und Durchführungsinstanzen getragen.

Eine gemeinsame Maxime zahlreicher Programme und Initiativen der Bundesregierung und der Länderregierungen, der Arbeitgeberverbände, Kammern und der Gewerkschaften ist es, Ausbildung unabhängiger von konjunkturellen Schwankungen und demografischen Entwick-

lungen zu sichern. Dies geschieht vor allem durch den Versuch der Einwirkung auf die betrieblichen Entscheidungsparameter: es wird bei der Veränderung der Rahmenbedingungen der Dualen Berufsausbildung angesetzt.

Eine Reihe von aktuellen Projekten des f-bb dient der formativen Begleitforschung und der Evaluierung von Programmen und Projekten zur Förderung der betrieblichen Ausbildung. Der vorliegende Newsletter berichtet über diese Projekte und zeigt damit einen Ausschnitt der Aktivitäten, die derzeit in vielen Regionen und Branchen zur Verbesserung der Ausbildungsstellensituation unternommen werden. Ein Schwerpunkt liegt bei Projekten zum „Externen Ausbildungsmanagement“, welches andere Instrumente der Ausbildungsförderung – Beratung, externe Bewerber(vor)auswahl, Ausbildungsorganisation, Verbundausbildung und Ausbildungscontrolling – generell oder fallweise aufnimmt und den Betrieben integrierte Ausbildungsdienstleistungen anbietet.

Wenn Projekte zur Ausbildungsförderung über ihre – in der Regel von öffentlichen oder verbandlichen Mitteln begrenzte – Laufzeit hinaus Wirkung auf

das Ausbildungsverhalten der Betriebe haben sollen, ist auf eine veränderte Stellung der Betriebe zur Ausbildung hinzuwirken. Aus unserer Arbeit ziehen wir die Erfahrung, dass nur solche Instrumente nachhaltig sind, die aktivierend auf die Betriebe einwirken.

Dies bedeutet eine Erweiterung mancher herkömmlicher Strategien der Ausbildungsförderung, die die Unternehmen nur finanziell fördern oder vornehmlich darauf abzielen, die erforderliche Ausbildungsinfrastruktur extern bereitzustellen. Weiter reichende Konzepte externen Ausbildungsmanagements unterstützen Betriebe bei der eigenen Planung und Gestaltung der Ausbildung. Es erscheint uns wichtig, Instrumente zu entwickeln, die betriebliche Ausbilder, Fach- und Führungskräfte einbeziehen, damit diese die Spielräume der dualen Ausbildung sinnvoll – bezogen auf die jeweils konkreten betrieblichen Besonderheiten – nutzen können. Gerade Projekte zum Ausbildungsmanagement sollten in den Betrieben mitgestaltet und mit vollzogen werden können, damit die Ausbildungskompetenz dort nachhaltig ausgebaut werden kann.

Eckart Severing

Externe Angebote zur Stärkung der betrieblichen Ausbildung

Modellversuch externes Ausbildungsmanagement

Externes Ausbildungsmanagement verfolgt das Ziel, die Ausbildungsbereitschaft von Unternehmen zu stärken. Hierfür werden ihnen von externen Bildungsträgern Leistungen rund um die Ausbildung angeboten. Entlastung der Betriebe allein greift jedoch zu kurz. Es gilt auch, sie in die Lage zu versetzen, ihre Ausbildungspotenziale auszuschöpfen. Dafür braucht es eine sich selbst tragende Ausbildungsinfrastruktur und -kultur in den Unternehmen. Erst diese sichern Ausbildung nachhaltig.

Der Modellversuch „Entwicklung von Verfahren und Produkten externen Ausbildungsmanagements in der gestaltungsoffenen Ausbildung“ – im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) durchgeführt und gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) – erprobt Instrumente externen Ausbildungsmanagements. Hierzu gehört beispielsweise ein innovatives

Fortbildungskonzept für Ausbilder und auszubildende Fachkräfte. Eingesetzt wurde es erstmals im

Kompakt

Neu geordnete Berufe: Aktivierendes Unterstützungsmanagement und Fortbildungskonzepte zur Sicherung der Ausbildungs-kompetenz in Betrieben

Gefolge der Einführung der neu geordneten industriellen Elektroberufe.

Kerngedanke dieses Konzepts ist, dass Unternehmen - respektive Ausbilder - sich gegenseitig mit relevanten Informationen versorgen. Es gilt das Prinzip: „Betriebe beraten Betriebe“. Bewährte Vorgehensweisen aus Unternehmen, die bereits entsprechend der Neuordnung ausbilden, werden in einem Workshop an andere Unternehmen weitergegeben. Nicht theoretische Modelle stehen im Mittelpunkt des Fortbildungsgeschehens, sondern deren Umsetzung in der betrieblichen Ausbildungswirklichkeit. Eingebunden in den Informationsaustausch werden auch andere an Ausbildung Beteiligte, insbesondere

Fortsetzung auf Seite 4

Inhaltsverzeichnis

EditorialSeite 1
Modellversuch externes AusbildungsmanagementSeite 1
Neue zweijährige Berufsausbildung zum/zur Maschinen- und Anlagenführer/inSeite 2
Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit in einer Lernenden RegionSeite 2
Ausbildung als Teil von Regionalentwicklung - die Tourismusbranche in NordostbayernSeite 3
Prozessorientierung in der Berufsbildung: BIBB und f-bb auf der edutr@in 2004Seite 4

Newsticker

Die Methode e-planspiel. Ausbilden in virtuellen Teams
ist soeben in der Reihe „Leitfaden für die Bildungspraxis“ erschienen. Das e-planspiel erhielt 2004 das Comenius-Siegel für pädagogisch, inhaltlich und gestalterisch herausragende didaktische Multimedia-Produkte. Interessenten, die das e-planspiel in Unternehmen oder Berufsschule durchführen wollen, können über die Website www.e-planspiel.de mit uns Kontakt aufnehmen.

Soft Skills – Überfachliche Qualifikationen für betriebliche Arbeitsprozesse
In der Buchreihe „Qualifikationen erkennen – Berufe gestalten“ des wbv-Verlags ist der Band 11 erschienen. Hrsg. Hans-Jörg Bullinger, Ralf Mytzek, Beate Zeller. Bielefeld 2004, ISBN 3-7639-3234-8.

Bedarf von Industriebetrieben nach Fachkräften für einfachere Tätigkeiten decken Neue zweijährige Berufsausbildung zum/zur Maschinen- und Anlagenführer/in

Industriebetriebe brauchen Mitarbeiter, die Arbeitsabläufe vorbereiten, Maschinen bedienen, den Produktionsprozess überwachen und Wartungsarbeiten durchführen. Fachkräfte, die speziell für die genannten Tätigkeiten qualifiziert sind, gibt es allerdings kaum. Bislang übernehmen meist Industrie- oder Werkzeugmechaniker diese Aufgaben, also tendenziell zu hoch qualifizierte Facharbeiter. Zum Teil wird auch angelerntes Personal eingesetzt, kann den Anforderungen aber häufig nicht gerecht werden. Diese Lücke im betrieblichen Personalspektrum soll ein neuer, seit August 2004 bestehender Ausbildungsberuf schließen: der/die Maschinen- und Anlagenführer/in.

Die Auszubildenden durchlaufen ihre Lehrzeit in nur zwei Jahren, im Vergleich zu den drei- und dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufen wird weniger Theorie vermittelt. Der Ausbildungsgang richtet sich daher besonders an Jugendliche, die keine theore-

tisch anspruchsvolle Ausbildung durchlaufen können oder wollen. Damit wird auch intendiert, dass sich die Quote der Ungelernten oder Ausbildungsabbrecher verringert.

Die Ausbildungsordnung zum Maschinenführer sieht folgenden Ablauf vor: Im ersten Ausbildungsjahr wird eine Grundbildung vermittelt, im zweiten eine Fachbildung, die sich an der Branchenzugehörigkeit des jeweiligen Betriebs orientiert. Schwerpunkte können sein: Metalltechnik/Kunststofftechnik, Lebensmitteltechnik, Textiltechnik, Textilveredlung und Druckweiter- und Papierverarbeitung. Im Anschluss an die zweijährige Ausbildung besteht bei entsprechender Leistung die Möglichkeit, die Berufsausbildung in einem drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsgang fortzusetzen. Den Absolventen stehen aber auch andere Wege of-

fen, sich weiterzubilden und aufzusteigen. Sie sind nicht auf den Verbleib im Beruf festgelegt.

Im Rahmen der Lehrstelleninitiative „1100 plus 50“ werden

Neue und modernisierte zweijährige Ausbildungsberufe

Im Rahmen der Berufsneuerung stellt die Einführung zweijähriger Berufe einen Schwerpunkt dar. Mit der Neugestaltung vieler gewerblicher und kaufmännischer Berufe entfallen viele der bisherigen Fachrichtungen. Zunächst werden Kernqualifikationen vermittelt, in der zweiten Hälfte der Ausbildung erfolgt dann die Vermittlung berufsspezifischer Qualifikationen. Die betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozesse, neue Qualifikationserfordernisse und betriebliche Schwerpunkte bilden die Grundlage der jeweiligen Berufsprofile.

bayernweit 25 Betriebe der Metall- und Elektroindustrie durch BayME - Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e.V. und VBM - Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie e.V. unterstützt, die – neben anderen Betrieben – erstmalig diese neue Ausbildung für 50 Auszubildende durchführen.

Das f-bb evaluiert im Auftrag von BayME/VBM den Verlauf

dieses ersten „Durchgangs“. Untersucht wird, ob und inwieweit der neue Ausbildungsberuf dem Bedarf der Unternehmen nach Fachkräften zur Maschinen- und Anlagenführung entspricht, welche Vorteile er bietet, wo Probleme auftreten und wie sie behoben werden können, und welche Modifikationen sinnvoll sind. Die Forschungsarbeiten begleiten die Implementierung des neuen Berufs in die betriebliche Praxis. Es werden Experteninterviews, Gespräche mit Auszubildenden und Fallstudien durchgeführt sowie regionale Arbeitskreise mit den Ausbildungsbetrieben organisiert.

Sabine Gruber/Gerald Sailmann

Kompakt

- Die zweijährige Berufsausbildung soll den Bedarf nach qualifiziertem Personal zur Maschinen- und Anlagenführung decken.
- Die Ausbildung ist theorieentlastet.
- Benachteiligte Jugendliche erhalten die Chance, eine Berufsausbildung zu durchlaufen.
- Die Quote an ungelerten Arbeitskräften wird gesenkt.

Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit in einer Lernenden Region

Die mangelnde Ausbildungsfähigkeit der Jugendlichen wird häufig beklagt. Zusätzliche Fördermöglichkeiten gerade auch angesichts von Herkunftsnachteilen zu erschließen ist ein Schwerpunkt der Lernenden Region Nürnberg – Fürth - Erlangen. Dadurch sollen in Stadtteilen mit hohem Migrantenanteil die Sprachkompetenz und das allgemeine Bildungsniveau der Kinder und Jugendlichen angehoben werden.



Entdeckendes Lernen

Hausaufgabenbetreuung

Schulen zeigten sich bisher nicht gerade offen für externe Angebote. Lehrerinnen und Lehrer waren skeptisch gegenüber pädagogischen „Laien“. Inzwischen ist in Nürnberg der Einsatz von

Ehrenamtlichen aus dem Stadtteil eine eingespielte und bewährte Praxis. Diese Personen übernehmen Hausaufgabenbetreuung, fördern die Lese- und Schreibkompetenz bei einzelnen Kindern, helfen bei der Produktion einer Schülerzeitung und assistieren im Unterricht.

Es gibt darunter pensionierte Lehrer, überwiegend aber sind es Hausfrauen oder ältere Menschen ohne einschlägige Formalqualifikation, die sich engagieren. Sie haben eine städtische Anlaufstelle, das Zentrum aktiver Bürger, das die Organisation und die Zusammenführung von Angebot

und Nachfrage übernimmt und Qualitätssicherung durch regelmäßige Supervision betreibt.

Kompetenzen aus dem sozialen Umfeld zu einem Bildungsangebot zu bündeln ist eine Aufgabe, die trotz oder auch wegen des persönlichen Engagements der Ehrenamtlichen nicht einfach ist. Freiwilligkeit lässt sich nicht immer mit Verbindlichkeit und Kontinuität der Leistungen in Einklang bringen, auf die die Zielgruppe angewiesen ist. Das Instrumentarium der Personaleinsatzplanung, das in Schulen und Betrieben angewendet wird, greift hier nicht. Es muss um neue organisatorische und kommunikative Elemente ergänzt werden.

Berufsorientierung

Speziell zur Vorbereitung auf eine Ausbildung wurde in Nürnberg und Fürth ein Kursangebot entwickelt, das die Förderung von Sprachkompetenz mit beruflicher Information verbindet. Dabei er-

kunden die Jugendlichen selbstständig ihren „Wunschberuf“, führen Interviews mit Personen durch, die diesen Beruf ausüben und präsentieren die Ergebnisse in der Gruppe. Die Gruppentreffen finden am Nachmittag in Nürnberg und Fürth zwar in Schulräumen statt, didaktisch versucht man jedoch, sich möglichst vom Schulunterricht abzugrenzen, um den Teilnehmenden einen unbelasteten Zugang zu bieten und ihre Eigenaktivität zu fördern.

Solche Formen des Lernens, die sich stärker am „wirklichen Leben“ orientieren, sind für die Lernende Region typisch. Zusätzlich zum reinen Wissenserwerb bringen sie den Jugendlichen einen Motivations- und Aktivierungsschub.

Der Evaluationsbericht der gesamten Lernenden Region Nürnberg – Fürth – Erlangen ist auf der f-bb-Internetseite verfügbar.

Brigitte Geldermann

Nordostbayerisches Ausbildungsnetz NOBAN

Ausbildung als Teil von Regionalentwicklung - die Tourismusbranche in Nordostbayern

Die Region Hof/Weiden gilt als strukturschwaches Gebiet. Gründe hierfür sind die einstige Zonenrandgebietslage, der Wegfall der Grenzlandförderung, die relativ weiten Entfernungen zu den Wirtschaftsballungsräumen und langjährige Strukturangepassungskrisen in den für die Region maßgeblichen Branchen, zu denen neben Textil, Kunststoff/Keramik, Metall/Elektro auch die Tourismusbranche zählt. Als Folge für den Ausbildungsstellenmarkt ergibt sich eine besonders problematische Angebots-/Nachfrage-Relation.



H. Weininger (NOBAN), Dr. W. Eckstein (Berufsschule Wiesau), A. Aulinger (Hotel Admira) und R. Gleißner vom Kurmittelhaus Sibyllenbad informieren sich über die Tourismuskonzepte der Region (v.l.n.r.)

Das Projekt NOBAN – Nordostbayerisches Ausbildungsnetz Hof/Weiden – will mit den Instrumenten Verbundausbildung bzw. externes Ausbildungsmanagement und in Kooperation mit bereits bestehenden Initiativen mehr Ausbildungsplätze in der Region schaffen. Durch die Gründung von Branchennetzwerken soll eine langfristige Verbesserung des Ausbildungsplatzpotenzials erreicht werden.

NOBAN versteht Ausbildung als Teil der regionalen Wirtschaftsförderung und Regionalentwicklung. Branchenübergreifende, regionalwirtschaftliche und marketingbezogene Zusammenhänge

sollen bereits in der Ausbildung verstärkt vermittelt werden. Ausbildung wird dadurch zu einem Element der Personalrekrutierung und -entwicklung zukünftiger Führungskräfte der Tourismusbranche.

Für die Tourismusregionen Frankenwald, Nördliche Oberpfalz und Fichtelgebirge liegen Vermarktungskonzepte vor, die den gesamten regionalen Kontext berücksichtigen (z. B. Angebote für Wellness oder Familienurlaub), allerdings bedürfen diese noch einer verstärkten Umsetzung gemeinsam mit den Betrieben der Gastronomie und Hotellerie, insbesondere in der Ausbildung.

Bei allen regionalen Akteuren besteht Übereinstimmung darin, dass im Ausbau des touristischen Angebots eine wichtige Zukunftsperspektive für die Region als Wirtschaftsstandort besteht. Ziel ist es deshalb, die Branche durch eine verstärkte Marketing- und Eventausrichtung sowie durch neue Kooperationsformen zu profilieren. Hierbei kommt der Ausbildung eine wichtige Rolle zu, stellt doch eine umfassendere Qualifizierung des Personals eine wichtige Komponente für die Neuprofilierung der Branche dar.

NOBAN strebt eine marketingorientierte und auf den gesamten regionalen Kontext bezogene Ausbildung auf drei Wegen an:

- **Ausbildung im Verbund:** Durch den Wechsel des Einsatzorts der Auszubildenden in den saisonbedingten „schwachen Zeiten“ der Branche gewährleistet die Verbundausbildung finanzielle Entlastung, ermöglicht in manchen Fällen sogar erst die Ausbildung. Zum anderen erweitern die Auszubildenden nicht nur den eigenen Horizont, auch die beteiligten Unternehmen können auf diesem Wege voneinander lernen.
- **Ausbildung im regionalen Kontext:** Sie sensibilisiert den Auszubildenden für die Marketingkonzepte einer Region und ihre einzelnen Aspekte (z.B. kulinarische Besonderheiten). Die Auszubildenden sollen lernen ihre Tätigkeit in einem regionalen Zusammenhang zu begreifen und sich auf die differenzierten Erwartungen der Gäste einzustellen.
- **Neue Kooperationen durch neue Berufsbilder:** Für die Ausbildung von neuen Berufsbildern auf dem Tourismussektor wie „Kaufleute für Freizeit und Tourismus“, „Sport- und Fitnesskaufleute“ oder „Veranstaltungskaufleute“ sind Ausbildungskooperationen geradezu ideal. Die Kooperationspartner bei der Ausbildung dieser Berufe können von Campingplätzen über Touristinformationen bis hin zu Stadtverwaltungen und Bäderanlagen reichen.

Durch die Vernetzung in der Region erfährt die Ausbildung in der Tourismusbranche eine inhaltliche Aufwertung. Sie wird vielseitiger und anspruchsvoller. Die Ausbildungsberufe werden

Termine/Veranstaltungen

Ausbildung in Bayern 2004

Gemeinsame Fachtagung des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung mit dem Bayerischen Unternehmensverband Metall und Elektro, dem Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie und dem Zentrum für Ausbildungsmanagement Bayern <zab> am 25.10.2004 in München

EQUAL-Jahrestagung

Das Projekt „AQUA – altersgerechte Qualifizierung“ gestaltet das Mainstreaming-Forum „Ende von Frühverrentung und Alterszeitzeit – Beiträge der betrieblichen Bildung zu Lösungskonzepten“. am 16./17.11.2004 in Berlin

9. Bamberger Andragogentag: Lernen in der betrieblichen Weiterbildung

Fachtagung des Lehrstuhls Andragogik der Universität Bamberg in Kooperation mit dem Forschungsinstitut Betriebliche Bildung Programm und Anmeldung unter www.andragogentag.de am 27.11.2004 in Bamberg

Schlüsselqualifikation Interkulturelle Kompetenz in Aus- und Weiterbildung, Wirtschaft und Verwaltung. Cross-cultural Competence in Vocational Education and Training, Business and Public Administration

Fachtagung des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung am 14.12.2004 in München

somit auch für höher qualifizierte Bewerber attraktiver, was die Rekrutierung zukünftiger Führungskräfte erleichtert.

Mit Veranstaltungen wie der Tourismuskonferenz „Ausbildung in der Tourismusbranche“ im Juli 2004 in Wiesau führt NOBAN Gastronomiebetriebe mit Experten aus regionalen Tourismuseinrichtungen und Repräsentanten des Bayerischen Hotel- und Gaststättenverbandes zusammen. Für den 25. November 2004 ist eine weitere Konferenz für die Tourismus-, Hotel- und Gaststättenbranche im nordöstlichen Oberfranken geplant.

Claudia Abt/Holger Weininger

NOBAN

Das Nordostbayerische Ausbildungsnetz NOBAN ist ein Projekt im Rahmen der STARegio-Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und wird gefördert aus Mitteln des Ministeriums sowie aus Mitteln der EU.

STARegio fördert Projekte zur Strukturverbesserung der Berufsausbildung in ausgewählten Regionen der alten Bundesländer, die sich zum einen durch ein ungünstiges Verhältnis von angebotenen zu nachgefragten Ausbildungsplätzen auszeichnen, zum anderen aber wirtschaftliches Entwicklungspotenzial in bestimmten Branchen aufweisen.

NOBAN wird vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH umgesetzt: In der Region Hof/Weiden werden vier Ausbildungsnetzwerke in den Branchen Metall/Elektro, Kunststoff/Keramik, Textil/Bekleidung und Tourismus initiiert und koordiniert.

www.noban.de

Fortsetzung von Seite 1

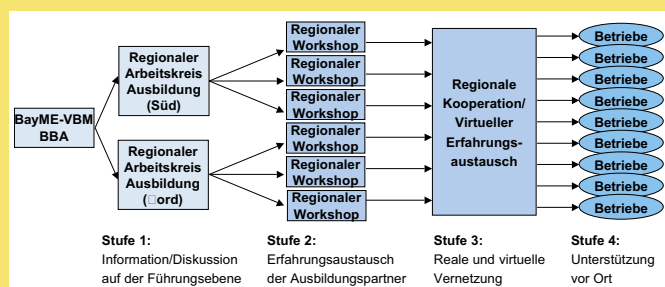
Workshops zum „Erfahrungsaustausch Neue Elektroberufe“

Insgesamt wurden Workshops zum „Erfahrungsaustausch Neue Elektroberufe“ in sechs Regionen in Bayern realisiert. Organisiert und moderiert wurden die Veranstaltungen vom Zentrum für Ausbildungsmanagement Bayern <zab>.

An den sechs Veranstaltungen nahmen teil: 98 Vertreter aus Unternehmen, 23 Vertreter aus Berufsschulen, elf Vertreter von Verbänden und Behörden und sieben Ausbildungsbeauftragte regionaler Kammern (auch als Referenten).

Der in den Workshops grundlegende Erfahrungsaustausch zwischen den Unternehmen und den anderen Akteuren der Ausbildung wird unter Moderation des <zab> über reale und virtuelle Vernetzung verstetigt, entstehen soll ein Erfahrungspool. Eine speziell zu diesem Zweck eingerichtete Internet-Plattform (siehe www.ausbildungsoffensive-bayern.de) bietet neben einer umfangreichen Dokumentation der Veranstaltungen eine FAQ-Liste (eine Zusammenstellung häufig gestellter Fragen) zur Neuordnung der industriellen Elektroberufe. Eingestellt werden auch Ausbildungskonzepte für die neuen Berufe und Beispiele für Prüfungsaufgaben. Zudem besteht die Möglichkeit des direkten Austauschs in themenbezogenen moderierten Online-Foren.

Der gesamte Prozess verläuft in Stufen und ähnelt einer Kaskade. Dieses Kaskadenmodell ist eine gemeinsame Entwicklung des Zentrums für Ausbildungsmanagement Bayern <zab> und des Modellversuchs „Externes Ausbildungsmanagement“ im Auftrag von BayME/VBM.



Die Kaskade – Ein Stufenmodell zur Einführung neu geordneter Berufe in Unternehmen

Vertreter regionaler Industrie- und Handelskammern (IHK) und Berufsschullehrkräfte.

Durch diese Vorgehensweise entstanden – und entstehen – neue Strukturen zur wechselseitigen Beratung von Betrieben. Es konnten aber auch erhebliche Fortschritte in der Zusammenarbeit zwischen Berufsschulen und Betrieben (Arbeitskreise, Lehrerpraktika in Betrieben) und in der Kooperation von Berufsschulen, externem Ausbildungsmanagement und den Kammern erzielt werden. Aufgrund der positiven Resonanz und wegen der großen Nachfrage seitens der Unternehmen wird eine Veranstaltungsreihe nach ähnlichem Muster zur Einführung der neu geordneten Metallberufe angeboten.

Dominique Dausert/
Annelies Hilger

Prozessorientierung in der Berufsbildung:

BIBB und f-bb auf der edutr@in 2004

Neben der LEARNTEC, der wichtigsten Fachmesse für eLearning im deutschsprachigen Raum mit ihrem umfangreichen und anspruchsvollen Kongressprogramm, hat sich in den letzten sechs Jahren als weiteres Messe-/Kongressangebot in Karlsruhe die edutr@in (vormals edut@in) entwickelt und als Diskussionsplattform fest etabliert. Thematische Schwerpunkte sind education und training in Schule, Berufs- und Erwachsenenbildung.

Am Eröffnungstag der zweitägigen edutr@in 2004, Mittwoch, 10.11., von 11:00 Uhr bis 16:30 Uhr, gestalten das Bundesinstitut für Berufsbildung und das f-bb gemeinsam das thematische Forum „Prozessorientierung in der Berufsbildung – Ausbildung im Arbeitsprozess“ (Sektion C: Ausbildungstag). Die Thematik wird in drei aufeinander folgenden Workshops aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet.

- Im ersten Workshop wird es um Fragen der Infrastruktur arbeitsplatznahen Lernens gehen: Welchen Beitrag können elektronische Medien leisten? Wie müssen Lern-Arbeitsplätze gestaltet sein, damit arbeitsplatznahes Lernen mit neuen Medien funktioniert? Welche Rolle spielen informelle Formen des Lernens, z. B. in Online-Communities? Neben Be-

richten des etz-Stuttgart und der Phoenix Contact GmbH & Co KG stehen Forschungsergebnisse des BIBB und des f-bb.

- „Von der Lerninsel zur Prozesslernwerkstatt (PLW) – ein Konzept und Erfahrungen aus der Autoindustrie“: Unter diesem Titel geht es im zweiten Workshop um den Übergang zum Prozesslernen bei der DaimlerChrysler AG, Gaggenau. Akteure der Neuorganisation beantworten die Fragen: Warum PLW? Was sind Stärken und Schwächen des Konzepts? Wie tragfähig ist es über Branchengrenzen hinaus? Wie verändert sich das Profil des Ausbilders?
- Im dritten Workshop geht es um Arbeitsprozessorientierung durch den Einsatz von Lernaufgaben. Vorhandene Erfahrungen mit der Umsetzung werden dargestellt und aus der Perspektive von Wirtschaft, Berufsschule und Forschung reflektiert.

Der Ausbildungstag von BIBB und f-bb auf der edutr@in 2004 versteht sich als Forum für einen praxisnahen Austausch über innovative Ansätze in der Berufsbildung. Nähere Informationen über die edutr@in finden Sie unter www.edutr@in.de.

Thomas Reglin

Kurzporträt: Zentrum für Ausbildungsmanagement Bayern <zab>



Das <zab> ist eine Initiative des BayME - Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e.V. und des VBM - Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V. Die Initiative wurde im Jahr 2000 ins Leben gerufen, um dem zu erwartenden Fachkräftemangel in der M+E-Industrie entgegen zu wirken. Mit seiner „Ausbildungsoffensive Bayern“

- hilft das <zab> den Mitgliedsunternehmen bei ihren Ausbildungsbemühungen, vermittelt Partner für die Verbundausbildung, führt Workshops zur Unterstützung der Betriebe bei der Umsetzung neuer Ausbildungsverordnungen durch und
- bietet <zab> Schülern, Eltern und Lehrern eine breite Palette berufskundlicher Informationsveranstaltungen und Workshops an, die direkt an den Schulen durchgeführt werden können. Betriebserkundungen für Schüler und Lehrerfortbildungen in der M+E-Industrie ergänzen das Programm.

Die Website www.ausbildungsoffensive-bayern.de stellt umfangreiche M+E-Infos und eine Diskussionsplattform zur Verfügung. Durchgeführt wird die Initiative vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb).

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