

Hamburg hat die Nase vorn: Mobilitätsprogramme für Auszubildende

Berufsbildende Schulen melden steigende Teilnahmezahlen

Internationale Kompetenzen und Auslandserfahrung sind heute sowohl für die Wirtschaft als auch für Beschäftigte von zunehmend großer Bedeutung. Die Wirtschaft braucht qualifizierte Fachkräfte, die über internationale Erfahrungen, Fremdsprachenkenntnisse und Schlüsselqualifikationen, wie z. B. Teamfähigkeit, interkulturelles Verständnis und Belastbarkeit verfügen. Nur so kann sie auf Dauer im internationalen Wettbewerb bestehen und von der Globalisierung profitieren. Beschäftigte verbessern durch internationale Kompetenzen und Auslandserfahrung ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt – national wie international – denn diese sind immer häufiger Teil des beruflichen Anforderungsprofils. Der Anteil der Jugendlichen, die 2012 am Hamburger Weiterbildungsprogramm berufsbildender Schulen teilgenommen haben, lag bei 8 Prozent des Ausbildungsjahrganges. Den Bundesdurchschnitt von 4 Prozent sowie die von der Europäischen Kommission für 2020 angestrebten 6 Prozent für Europa hat Hamburg damit bereits überschritten.

Fast alle berufsbildenden Schulen in Hamburg führen verschiedene Mobilitätsprojekte durch oder beteiligen sich. In den letzten

Jahren haben sich dadurch intensive Partnerschaften und Kooperationen mit ausländischen Bildungseinrichtungen, Unternehmensverbänden und einzelnen Betrieben verfestigt. Der größte Teil der Auslandsaufenthalte wurde dabei durch das Mobilitätsprogramm der EU „Leonardo da Vinci“ finanziert. In Hamburg wird die Organisation der Projekte auch durch den Europäischen Sozialfonds ESF unterstützt.

Passend zum Thema veranstaltet die Netzwerkstelle Lebenslanges Lernen Netz3L am Dienstag, dem 30. April 2013, die Infoveranstaltung „Internationalisierung der dualen Ausbildung – eine Chance auch für KMU“. Den Veranstaltungshinweis finden Sie am Ende dieser Seite.



Abbildung: Fotolia

Immer mehr Jugendliche betrachten Mobilität als wesentlichen Aspekt für die Attraktivität der Ausbildung

Veranstaltungshinweis

■ Internationalisierung der dualen Ausbildung – eine Chance auch für KMU

Welche Chancen und Möglichkeiten Auslandspraktika kleinen und mittelständischen Unternehmen bieten, wird Thema der Infoveranstaltung sein. Neben einem praktischen Beispiel eines Lübecker Unternehmensvertreters werden u. a. Erfahrungswerte der Hamburger Industrie präsentiert. Die Hamburger Mobilitätsagentur stellt die Angebote der EU zur finanziellen Förderung vor. Die Agenda der Infoveranstaltung sowie weitere Informationen erhalten Sie bei Andrea Krause (krause@kwb.de) oder unter www.Netz3L.de.

Infoveranstaltung „Internationalisierung der dualen Ausbildung – eine Chance auch für KMU“ am Dienstag, dem 30. April 2013, von 15:00 bis 18:00 Uhr in der KWB Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e. V., Haus der Wirtschaft, Kapstadtring 10, 22297 Hamburg

Verbindliche Anmeldung (per Fax an 040 334241-299 oder per E-Mail an krause@kwb.de)

Name, Vorname _____

Unternehmen, Funktion _____

Anschrift _____

Telefon, E-Mail _____

wba Österreich: Umstellung auf lernergebnisorientierte Curricula

Die Weiterbildungsakademie Österreich (wba) führt lernergebnisorientierte Curricula ein – Teilnehmer/-innen sollen wissen, was genau sie können müssen

Die Weiterbildungsakademie Österreich (wba) hat 2008 begonnen, ihre bereits existierenden Curricula in eine lernergebnisorientierte Sprache zu übersetzen. Die neuen, lernergebnisorientierten Curricula sind zum 1. Januar 2013 in Kraft getreten, beschreiben die geforderten Kompetenzen von Erwachsenenbildnern/-innen detaillierter als bisher und messen den berufs- und tätigkeitsspezifischen Kompetenzen mehr Bedeutung bei.

Bei der Umformulierung ihrer Curricula, Diplome und Zertifikate steht die ganzheitliche Betrachtung der Angebote gerade im Hinblick auf Feststellungs- und Anerkennungsverfahren im Mittelpunkt. Neben der zukünftigen Einordnung in den österreichischen Qualifikationsrahmen (NQR Österreich) stand vor allem die Nachvollziehbarkeit und Transparenz für Teilnehmer/-innen und Bildungseinrichtungen im Vordergrund. Durch die lernergebnisorientierte Formulierung wird deutlich, was Lernende wissen, verstehen und in der Lage sind zu tun, nachdem sie einen Lernprozess abgeschlossen haben.

Die Feststellungs- und Anerkennungsverfahren wurden valide und transparent gestaltet: Die Abläufe werden dokumentiert und die Teilnehmer/-innen nach einem standardisierten Schema beurteilt. Damit entspricht das Modell der wba den Anforderungen des österreichischen Qualifikationsrahmens und ermöglicht die Einordnung von Angeboten zu den unterschiedlichen Niveaus.

Der Aufwand der Umstellung ist dennoch nicht zu unterschätzen. Neben der Umformulierung der Curricula, die pädagogische Fragen aufwirft, sind organisatorische und technische Probleme zu bewältigen. So müssen Abläufe in der wba-Geschäftsstelle neu strukturiert, Informationsmaterial zur Verfügung gestellt sowie Beratungsgespräche und Informationsveranstaltungen organisiert werden. Die technische Umstellung ist aufwendig und mit Kosten verbunden, da die wba-Website und der Login-Bereich, über den die Studierenden ihre Online-Portfolios führen, sowie die Ansicht des Curriculums angepasst werden müssen.

Die Umgestaltung hat dennoch zu einer Optimierung geführt und den Blick für die Kompetenzen insgesamt geschärft. Somit sind die neuen Curricula noch näher an der Realität und die wba setzt Standards in der Erwachsenenbildung.

Die wba hat ein modulares Zertifizierungs- und Anerkennungsverfahren für Erwachsenenbildner/-innen aus Österreich, aber auch aus anderen Ländern, entwickelt und führt dieses Verfahren durch. Sie bietet selbst keine Bildungsveranstaltungen an. Für Bildungseinrichtungen besteht die Möglichkeit, in das Curriculum passende Bildungsveranstaltungen durch die wba akkreditieren zu lassen.

Einen kompletten Praxisbericht und weitere Informationen finden Sie auf der Homepage der wba: www.wba.or.at.

Rückblick: Infoveranstaltung „Strategische Kompetenzentwicklung für den Windenergiesektor“

Kompetenzorientierung ist beim BZEE die Grundlage des Bildungsangebotes

Einen Schwenk um 180° – weg vom Content hin zum Outcome – die Orientierung an Kompetenzen ist beim Bildungszentrum für Erneuerbare Energien (BZEE) angekommen und hat damit bisher im Windenergiesektor eine Alleinstellung. Die transparent definierten Kompetenzen, die in den Modulen der Angebote des Bildungsdienstleisters dargestellt werden, bestimmen das Modell. Am 5. Februar 2013 stellte Gerard McGovern, Qualitätsmanager des BZEE, das „Module Portfolio“ interessierten Fachleuten aus

der Praxis in den Räumen der KWB Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e.V. vor.

Der Windenergiesektor ist ein wachsender Zukunftsmarkt, der hohe Anforderungen an die Qualifikation von Fachkräften stellt. Kompetenzorientierung als Instrument der Personalentwicklung ist in dieser jungen, dynamischen Branche allerdings noch nicht weit verbreitet. Die Orientierung an den Kompetenzen, wie sie durch den Europäischen Qualifikationsrahmen EQF vorgegeben wird,

findet erst langsam Einzug in die europäischen Bildungssysteme. Und so wundert es nicht, dass das BZEE mit seinen kompetenzorientierten Bildungsmodulen in der Windenergiebranche bisher allein auf weiter Flur ist.

Seit dem Jahr 2000 ist das BZEE im Windenergiesektor tätig. Aus einem Verein entstanden, ist es heute ein Bildungsdienstleister, der in 12 Ländern weltweit nach demselben Modell arbeitet: transparent definierte Kompetenzen in einem modularisierten Rahmen. Dabei werden die Bildungsangebote immer als Personalentwicklung verstanden: Eine Bildungsmaßnahme wird nicht allein betrachtet, sondern im Rahmen der Personalentwicklung und als ein Teil des Entwicklungsprozesses einer Person. So orientieren sich die Angebote direkt am Markt und sind darauf angelegt, im Sinne von Durchlässigkeit, nicht in Sackgassen zu führen und die Person mit ihren vorhandenen Kompetenzen dort einzufangen, wo sie gerade steht.

Die Kompetenzorientierung setzt dabei an allen Punkten der Bildungsmaßnahme an. Beginnend bei den Voraussetzungen bzw. den Kompetenzen, die eine Person mitbringt, über den Kompetenzerwerb während des Lernprozesses bis hin zum Assessment und zur Zertifizierung. Die Bildungsangebote haben sich wegbe- wegt von den „alten“ Disziplinen hin zu den Rollen, die die Personen während bestimmter Tätigkeiten ausüben und für die sie bestimmte Kompetenzen benötigen. Diese Rollen werden in den Modulen definiert. Diese Module haben eine einheitliche Struktur und beinhalten neben den Kompetenzen (Wissen und Fertigkeiten) Angaben zu der Dauer, den Voraussetzungen, dem Verhältnis von Theorie und Praxis, den Anforderungen an die Teilnehmer/-innen, das Assessment und die Ausstattung.

Da der Einsatz der Module durch die Beschreibung der Learning Outcomes über nationale Grenzen hinweg erleichtert wird, bezeichnet Gerard McGovern dies als eine Art „Qualifikationssprache“. Die Verständigung untereinander wird erleichtert und Manager/-innen aus dem Human Resource können sich dem Thema leichter annähern.

Gerard McGovern verschweigt während der Infoveranstaltung auch nicht den hohen Umsetzungsaufwand, den die Orientierung an Learning Outcomes mit sich bringt. Neben der aufwendigen Entwicklungsarbeit, bei der auch darauf geachtet

werden muss, dass die Angebote nicht fragmentiert werden, verlangt der Perspektivwechsel von der Input- zur Outcomeorientierung viel Anstrengung von den Trainern/-innen. Die formulierten Lernziele leben lange: Lernziele sind VON und FÜR die Trainer/-innen geschrieben, damit diese den roten Faden im Lernprozess halten können. Learning Outcomes hingegen sind FÜR die Teilnehmer/-innen und Arbeitgeber, damit Kompetenzen abgebildet werden können.



Andrea Krause (KWB) und Gerard McGovern (BZEE) im Austausch mit den Teilnehmer/-innen

Eine Herausforderung, die Gerard McGovern betonte, ist das Assessment: Dies müsse neu erfunden und die Arbeitsweisen der Assessoren/-innen abgeglichen werden. Denn die in den Modulen beschriebenen Kompetenzen bilden die Basis für das Assessment und die spätere Ausstellung der Zertifikate.

Alle Anstrengungen würden aber belohnt, so Gerard McGovern, da die Orientierung an den Kompetenzen von den Kunden/-innen sehr begrüßt würde, die Teilnehmer/-innen besser orientiert seien, der Transfer innerhalb des BZEE-Netzwerkes erleichtert und eine zuverlässige interne Entwicklungsplattform gegeben sei.

Die Präsentation „BZEE Portfolio. Strategische Kompetenzentwicklung für den Windenergiesektor“ finden Sie unter www.Netz3L.de.