

Nationale Weiterbildungsstrategie

Für eine neue Weiterbildungskultur im digitalen Wandel

Gegen Ende des vergangenen Jahres hat die Bundesregierung, wie im Koalitionsvertrag vereinbart, die Entwicklung einer Nationalen Weiterbildungsstrategie eingeleitet, die gemeinsam mit den Sozialpartnern und in enger Abstimmung mit den Ländern erfolgen soll.

Ziele dieser Strategie sind die Reformierung, Systematisierung und Stärkung einer Weiterbildungspolitik, die lebensbegleitendes (Weiter-)Lernen unterstützt. Laut dem Koalitionsvertrag sollen dabei die Weiterbildungsprogramme des Bundes und der Länder gebündelt, entlang des Bedarfes der Beschäftigten und der Unternehmen ausgerichtet und eine neue Weiterbildungskultur etabliert werden, um

- ▶ breiten Bevölkerungsteilen einen beruflichen Aufstieg zu erleichtern,
- ▶ die Fachkräftebasis zu stärken und
- ▶ die Beschäftigungsfähigkeit in einer sich im Zuge der Digitalisierung wandelnden Arbeitswelt nachhaltig zu fördern.

Bis zum Sommer sollen hierzu vier gemeinsame Workshops zu den Themen Systematisierung der bestehenden

Finanz- und Förderinstrumente, Beratung, Unterstützungs- und Anreizstrukturen sowie Validierung, Qualitätssicherung und Inhalte durchgeführt werden. Schließlich soll der Entwurf der Strategie in einer Sitzung auf Staatssekretärebene im Mai 2019 beschlossen und am 12. Juni 2019 auf der Ministerebene in Berlin vorgestellt werden.

Bereits seit dem 1. Januar 2019 ist das Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (kurz: Qualifizierungschancengesetz) in Kraft, welches im Zuge der Qualifizierungsoffensive am Arbeitsmarkt gemeinsam vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie dem Bundesministerium für Bildung und Forschung initiiert worden ist.

Wir haben Johannes Jacob, Leiter der Abteilung Arbeitsmarktpolitik beim DGB Bundesvorstand und Mitglied des Verwaltungsrates der Bundesagentur für Arbeit, gebeten, in einem Gastbeitrag die Chancen und Risiken des neuen Gesetzes aus seiner Perspektive zu beleuchten. ■

IN DIESER AUSGABE:

- Nationale Weiterbildungsstrategie Für eine neue Weiterbildungskultur im digitalen Wandel
- Gastbeitrag: Johannes Jacob/DGB Hand in Hand für Weiterbildung
- Gründung des Vereins „Verband gemeinnütziger Bildungseinrichtungen im Gesundheits- und Sozialwesen (GeBEGS)“
- Fachbereich Gesundheit und Soziales der DAA
- Berufliche Bildung im Sozial- und Gesundheitswesen – GGSD entwickelt sich stetig weiter
- GGSD tritt Bündnis für generalistische Pflegeausbildung bei
- Im Trend: Ausbildungs-Kooperationen GGSD gründet mit Lebenshilfe Erlangen-Höchststadt eine Fachschule für Heilerziehungspflege
- IWK gGmbH Chancen durch Digitalisierung in der Ausbildung im Gesundheits- und Sozialwesen
- Schulgeldbefreiung/Schulgeldermäßigung durch die DAA-Stiftung Bildung und Beruf an Ersatz- und Ergänzungsschulen in den Bereichen Gesundheit und Soziales
- Fachkräftemangel in Gesundheitsberufen
- DAA-Technikum: Das Seminar- und Prüfungszentrum Würzburg
- Quo vadis Facebook Die DAA GmbH in den sozialen Medien
- DAA Halberstadt Newsletter Alpha kommt!
- Integrationsprojekt LeLA erhält Qualitätssiegel der Bildungsregion Uelzen
- Impressum

Gastbeitrag: Johannes Jacob/DGB

Hand in Hand für Weiterbildung

DGB

Weiterbildung ist wieder in aller Munde. Die veränderte Situation am Arbeitsmarkt, aber auch die erwarteten Strukturveränderungen haben das Thema wieder ganz nach vorne auf die Agenda geschoben. Neu ist, es wird nicht nur über die Weiterbildung von Arbeitslosen gesprochen, sondern vor allem auch über die Weiterbildung von Beschäftigten, für die der Gesetzgeber jetzt neue Möglichkeiten der Finanzie-

rung geschaffen hat. Damit geht hoffentlich die Zeit zu Ende, in der Weiterbildung vor allem als Kostenfaktor diskutiert wurde, der die Arbeitslosigkeit verlängert, aber ansonsten keinen Nutzen habe.

Die Weiterbildung von Beschäftigten kann unabhängig von der Qualifikation und der Größe des Betriebes gefördert werden. Die spannende Frage ist jetzt, wird dieses Programm angenommen

oder sind möglicherweise die Rahmenbedingungen zu komplex. Die Voraussetzung, dass die Weiterbildung mindestens 160 Stunden dauern muss und die Forderung, dass Träger und Maßnahme zertifiziert sein müssen, könnten sich in der Praxis als zu hohe Hürde erweisen. Das größere Problem ist aber, dass viele Unternehmen noch nicht ausreichend vorbereitet sind. Wissen

Fortsetzung nächste Seite



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Geschäftsbereich „Gesundheit und Soziales“ im Stiftungsverbund befindet sich in einem kontinuierlichen Wachstum und gewinnt zunehmend an Bedeutung. Davon zeugen inzwischen etwa 150 Berufsfachschulen, Fachschulen und Berufsakademien mit annähernd 10.000 Schülerinnen und Schülern, die sich auf die Beteiligungsunternehmen Deutsche Angestellten-Akademie, Gemeinnützige Gesellschaft für soziale Dienste, Institut für Weiterbildung in der Kranken- und Altenpflege sowie das VHS-Bildungswerk verteilen. Hinzu kommt der Fachbereich „Gesundheit und Pflege“ an der Hamburger Fern-Hochschule, der insgesamt sieben Bachelor-Studiengänge, den dualen Studiengang „Therapie- und Pflegewissenschaften“ sowie den Master-Studiengang „Management im Gesundheitswesen“ umfasst.

Daher haben wir die berufliche Bildung im Sozial- und Gesundheitswesen in den Beteiligungsunternehmen des Stiftungsverbundes, und mit besonderem Blick auf die Fachschulen, in den thematischen Mittelpunkt der ersten Ausgabe der DAA Aktuell im Jahre 2019 gestellt (Seiten 3 bis 10). In diesem Zusammenhang stellt die Hamburger Fern-Hochschule ab Seite 10 auch ihren Studiengang „Berufspädagogik für Gesundheits- und Sozialberufe“ vor.

Die DAA-Stiftung Bildung und Beruf unterstützt mit dem Förderprogramm „Schulgeldbefreiung / Schulgeldermäßigung“ an Ersatz- und Ergänzungsschulen nicht nur Auszubildende in dem Bereich „Gesundheit und Soziales“, sondern auch in weiteren Bildungsgängen, beispielsweise an kaufmännischen Berufskollegs oder im Fremdsprachenbereich. Mehr dazu lesen Sie auf den Seiten 8 und 9.

Bereits seit Beginn des Jahres ist das Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz) in Kraft, über das wir ausführlich in der Ausgabe 79 der DAA Aktuell berichtet haben. Wir haben den Leiter der Abteilung Arbeitsmarktpolitik beim DGB-Bundesvorstand und zugleich Mitglied des Verwaltungsrates der Bundesagentur, Johannes Jakob, gebeten, die Chancen und Risiken für die Weiterbildung sowie die Erwartungen an die Bildungsträger, die das neue Gesetz beinhaltet bzw. hervorruft, aus seiner Sicht zu bewerten. Sie lesen diesen Gastbeitrag ab Seite 1.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre und nach der bevorstehenden Zeitumstellung einen sonnigen Frühlingsanfang

Ihr Rudolf Helfrich

die Unternehmen überhaupt schon, wohin sie weiterbilden wollen? Sind die Beschäftigten bereit, auch nach längerer Beschäftigung wieder die „Schulbank zu drücken“? Diese Fragen werden auch im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie besprochen.

Meine Prognose ist: Anders als in Teilen der Regierungsparteien befürchtet, wird der Bundesagentur für Arbeit mit der betrieblichen Weiterbildung nicht die Kasse leergeräumt werden. Das bestätigen auch Erfahrungen unserer österreichischen Kollegen, die ein ähnliches Programm schon länger haben. Weiterbildung in den Unternehmen ist eine äußerst mühevollere Angelegenheit. Deswegen bedarf es einer gemeinsamen Kraftanstrengung.

Der DGB, aber auch die Arbeitgeberverbände und die BA werben aktiv für dieses Programm. Beschäftigte und Arbeitgeber können sich bei den Agenturen beraten lassen. Die Beratung wird in den nächsten Jahren weiter ausgebaut und professionalisiert. Das allein wird aber nicht reichen. Für die Umsetzung in den Unternehmen bedarf es Anstöße, Konzepte und Erfahrungen. Die Betriebsräte können eine Initialfunktion übernehmen. Der DGB fordert, dass die Betriebsräte ein Initiativrecht bekommen und mit den Arbeitgebern Weiterbildungspläne erarbeiten. Bei größeren Betrieben wird dies finanziell sogar belohnt. Das würde sowohl die Weiterbildung stärken, aber vor allem könnte auf diesem Weg sichergestellt werden, dass alle Gruppen im Betrieb mitgenommen werden und nicht nur diejenigen, die ohnehin schon über hohe Qualifikation verfügen.

Hier kommen jetzt die Träger der Weiterbildung ins Spiel. Sie können mit den Unternehmen, mit denen sie zusammenarbeiten, maßgeschneiderte Programme entwickeln bzw. die Unternehmen beraten, wie die Möglichkeiten des Gesetzes konkret in ihrem Betrieb umgesetzt werden können. Gemeinsam müssen wir beobachten, wie dies Programm angenommen wird, welche Probleme es gibt und wo man evtl. nachsteuern muss.

Die Bundesagentur hat auf Initiative der Arbeitnehmergruppe im Verwaltungsrat die Mittel für Weiterbildung gegenüber dem ursprünglichen Entwurf noch einmal aufgestockt. 2,1 Mrd. Euro stehen bereit, zusätzliche Mittel für den Unterhalt von Arbeitslosen während der Maßnahme. 1,1 Mrd. sind für die Weiterbildung von Beschäftigten vorgesehen. Der Verwaltungsrat will mit diesem gut ausgestatteten Etat auch ein Zeichen setzen, dass Weiterbildung nicht am Geld scheitern wird. Das gilt zumindest für die Maß-

Vorschläge des DGB zur Weiterbildung:
www.dgb.de/-/Reo

DGB Ratgeber zum Qualifizierungschancengesetz:
www.dgb.de/-/1Yh



Johannes Jakob Leiter der Abteilung Arbeitsmarktpolitik beim DGB Bundesvorstand

Nach dem Studium der Sozialarbeit sammelte Johannes Jakob Berufserfahrung in verschiedenen sozialen Projekten, in der Arbeit mit Arbeitslosen und in politischer Arbeit in kommunalen Parlamenten. Seit 1985 ist er für den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) tätig, zunächst als Jugendbildungsreferent, dann in der Wahlfunktion als DGB-Kreisvorsitzender für die Region Emsland und Grafschaft Bentheim mit Sitz in Lingen/Ems. 1995 übernahm Johannes Jakob die Referatsleitung im DGB-Bundesvorstand in der Abteilung Arbeitsmarktpolitik, Schwerpunkte Integration von Arbeitslosen, Weiterbildung, soziale Sicherung von Arbeitslosen, prekäre und atypische Arbeit. Seit 2016 ist er Abteilungsleiter der Abteilung Arbeitsmarktpolitik beim DGB-Bundesvorstand.

nahmen, die über die Agenturen finanziert werden. Die Jobcenter sind nach unserer Einschätzung – trotz Aufstockung der Mittel insgesamt – weiterhin unterfinanziert. Dabei besteht hier der größere Handlungsbedarf.

Von den Agenturen ist oft zu hören, dass das Potential der Teilnehmer an Weiterbildung weitgehend ausgeschöpft sei. Dies liegt auch daran, dass die Rahmenbedingungen für Weiterbildung nicht günstig sind. Der DGB fordert deswegen ein Weiterbildungsgeld zusätzlich zum ALG I bzw. ALG II, die

Entfristung der Prämien bei erfolgreichen Abschlüssen und die Suchzeit nach Ende der Weiterbildung auf sechs Monate zu verlängern. Hierdurch würde die Bereitschaft, an einer Weiterbildung teilzunehmen, gestärkt werden und die Wahrscheinlichkeit, dass jemand in seinem erlernten Beruf auch tatsächlich arbeitet, erhöht.

Für alle Beschäftigten wird ein Verbleib im Unternehmen nicht möglich sein. Deswegen müssen auch die Übergangssysteme verbessert werden. Die sogenannten Transfermaßnahmen müssen verstärkt für Weiterbildung genutzt werden. Das ist zwar auch mit Förderung durch die Agenturen für Arbeit möglich, die Rahmenbedingungen sind aber so, dass eher kurzfristige Maßnahmen gemacht werden. Eine abschlussbezogene Weiterbildung ist extrem selten. Der DGB hat vorgeschlagen, dass in diesen Fällen die BA Förderung früher einsetzen soll, um vor allem langjährig Beschäftigten eine Perspektive zu geben und sie nicht in prekäre Beschäftigung zu verweisen. ■

Gründung des Vereins

„Verband gemeinnütziger Bildungseinrichtungen im Gesundheits- und Sozialwesen (GeBEGS)“

Die Reform der Pflegeausbildung gab den Anlass. Die Vielfalt der Regelungen für berufliche Schulen in den Ländern liefert den Hintergrund. Die Einigkeit der DAA-Töchter ebnet den Boden.

Am 13.02.2019 fanden sich geschäftsführend und fachlich Verantwortliche aus Tochterunternehmen der DAA-Stiftung und der Stiftung selbst in Fulda ein, um einen Meilenstein zu setzen. Dieser Meilenstein ist die Gründung eines Verbandes, der sich zum Ziel setzt, den Interessen gemeinnütziger Bildungseinrichtungen im Sozial- und Gesundheitswesen eine deutliche Stimme zu geben.

Der Name des Vereins lautet: „Verband gemeinnütziger Bildungseinrichtungen im Gesundheits- und Sozialwesen (GeBEGS)“.

Die Notwendigkeit zur Gründung des Vereins sehen die Initiator*innen insbesondere darin, dass gemeinnützige Bildungseinrichtungen im sozialen, ge-

auch besser in Gesetzgebungsverfahren eingebunden und haben dabei die Möglichkeit, Rahmenbedingungen der beruflichen Bildung und des Berufsfeldes

Ute Kick, Geschäftsführerin der GGSD:

„Durch eine gemeinsame Struktur werden wir auch besser in Gesetzgebungsverfahren eingebunden und haben dabei die Möglichkeit, Rahmenbedingungen der beruflichen Bildung und des Berufsfeldes aktiv mit zu entwickeln“.

sundheitlichen und therapeutischen Bereich derzeit noch zu wenig organisiert sind, um gemeinsam zu handeln und ihre Interessen durchzusetzen. „Durch eine gemeinsame Struktur werden wir

des aktiv mit zu entwickeln“, erläutert die Geschäftsführerin der GGSD, Ute Kick. Vor diesem Hintergrund ergibt sich die Notwendigkeit, politische Aktivitäten der Mitglieder auf Bundes- und

Landesebene zu stärken und über die Mitwirkung auf ministerieller Ebene Veränderungsprozesse positiv zu beeinflussen.

Gemeinnützige Bildungsträger bilden mit ihren anerkannten Ersatzschulen eine wichtige Säule in der Ausbildung, sind aber auf eine ausreichende Refinanzierung der Schulkosten angewiesen. Diese Refinanzierungsstrukturen zeigen hohe Unterschiede in den Bundesländern. Der Verband soll dazu beitragen, dass darüber ein organisierter Austausch und gegenseitige Information der Mitglieder stattfindet und man voneinander lernen kann. Besondere Bedeutung bekommt dieser Austausch durch die neuen Maßgaben an Finanzierung, Strukturen und Qualifikationsanforderungen im Zuge des Pflegeberufgesetzes. So ist ein weiteres Ziel, die Mitglieder bei den jeweiligen Budgetverhandlungen für Pflegeschulen in den Bundesländern zu unterstützen, wobei es auch gilt, auf eine Gleichbehandlung der freien gemeinnützigen Träger gegenüber öffentlichen Einrichtungen hinzuwirken.

Die Vereinssatzung wurde von den anwesenden Gründungsmitgliedern be-

schlossen und der Vorstand samt Beisitzern und Kassenprüfer gewählt.

Nun wird bis zur ersten Mitgliederversammlung im Mai die Eintragung ins Vereinsregister angestrebt, damit in der Folge die haupt- und ehrenamtlichen Strukturen entwickelt werden können. Der Verband wird seinen Sitz in Nürnberg haben und in der Anfangsphase durch die GGSD administrativ unterstützt.

Die nachfolgend genannten Anwesenden erklären mit den von ihnen vertretenden Institutionen, dem neu errichteten Verein als Gründungsmitglieder anzugehören:

DAA GmbH Baden-Württemberg,
Frau Sabine Herfert

Gemeinnützige Gesellschaft für soziale Dienste (GGSD) – DAA – mbH,
Frau Ute Kick

Seminar für Fort- und Weiterbildung der GGSD – DAA – mbH,
Frau Andrea Zanker

VHS-Bildungswerk Thüringen,
Frau Dr. Traudel Weber-Reich

IWK gGmbH,
Frau Jeannette Eckert-Ulrich sowie
Frau Silke Watzke

DAA GmbH Nordost-Niedersachsen/
Altmark, **Herr Detlev Baatz**

DAA-Stiftung Bildung und Beruf,
Herr Uwe Ploch

Staatl. Anerkannte Altenpflege-
schule St. Ingbert der DAA GmbH,
Herr Dr. Christian Mayer

DAA GmbH Sachsen-Anhalt (Süd),
Sachsen und Thüringen,
Herr Thomas Schlüter

Der Vorstand besteht aus:
Herrn Johannes Bischof, GGSD,
erster Vorsitzender
Frau Jeanette Eckert-Ulrich, IWK,
zweite Vorsitzende
Als Beisitzer*innen: Frau Sabine Herfert, DAA, **Herr Volker Alsdorf**,
VHS-Bildungswerk, und **Herrn Uwe Ploch**, DAA-Stiftung.
Als Kassenprüfer wurde **Herr Detlev Baatz**, DAA, gewählt.

J. Bischof

Fachbereich Gesundheit und Soziales der DAA

Altenpflege, medizinische Dokumentation, soziale Dienste, Ergo- und Logopädie – die Angebote der DAA für die Gesundheitsbranche sind breit gefächert und permanent in Bewegung. Waren die Ausbildungsstätten in den 90er Jahren noch an beiden Händen abzählbar, sind es heute bereits zwei Drittel aller DAA-Kundenzentren die Aus- und Weiterbildungsgänge in diesem Bereich anbieten. Eine Tendenz, die unter anderem auf die demografische Alterung der Gesellschaft zurückzuführen ist. Bedeutet doch die wachsende Zahl älterer und alter Menschen, dass immer mehr Gesundheitsleistungen in Anspruch genommen werden müssen. So werden zum Beispiel bis zum Jahr 2040 die medizinischen Rehabilitationsleistungen um mehr als ein Drittel steigen. Um diesen Herausforderungen gerecht zu werden, ist Bildung zu ei-

nem unverzichtbaren Faktor geworden. Denn gut qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden die Voraussetzung dafür, dass professionelle Hilfe umfassend und kompetent geleistet werden kann.

Der Bereich Gesundheit und Soziales hat sich innerhalb der DAA GmbH zu einem nicht unerheblichen Wirtschaftsfaktor entwickelt. Angeboten wird neben gesundheitsorientierten Umschulungsberufen, ein breites Spektrum an Fachweiterbildungen und Qualifizierungen, die sich an den aktuellen Entwicklungen sowie den gesetzlichen Auflagen orientieren. Neben grundlegenden Qualifizierungen wie beispielsweise den „Betreuungskräften für Demenz“ können auch Lehrgänge zum/zur Praxisanleiter/-in oder zur Pflegedienstleitung absolviert werden. Ergänzt wird dieses Portfolio durch anerkannte Fachfortbil-

dungen der Länder, wie beispielsweise den Hygienefachkräften oder Fachpflegepersonal für Gerontopsychiatrie oder außerklinische Beatmung. Spezielle Lehrgänge wie Fachkraft für Prävention und Gesundheitsförderung, Wellness-therapeut oder Fachkräfte für interdisziplinäre Medizin runden das Angebot ab.

Im Mittelpunkt der DAA-Aktivitäten stehen aber seit vielen Jahren die staatlich anerkannten Ausbildungsgänge in den Gesundheitsberufen, die an mehr als 50 Fachschulen bundesweit angeboten werden. So werden in den Bereichen Altenpflege, Logopädie-, Ergo- und Physiotherapie in fast allen Bundesländern junge Menschen für diese sehr nachgefragten Berufe an DAA-Schulen ausgebildet. Ergänzt werden diese Angebote von der Berufsfachschule für die Notfall-sanitäterausbildung in Meiningen und

Berufliche Bildung im Sozial- und Gesundheitswesen GGSD entwickelt sich stetig weiter – aktuell 13 Standorte in Bayern

Die Gemeinnützige Gesellschaft für soziale Dienste (GGSD) ist eine Bildungsträgergesellschaft mit Angeboten in den Bereichen Pflege, Gesundheit und Soziales mit Sitz in Nürnberg. Als Tochtergesellschaft der DAA Stiftung Bildung und Beruf ist die GGSD seit über 30 Jahren verlässlicher Partner im bayerischen Bildungssystem und bietet eine große Bandbreite an Bildungsangeboten im Gesundheits- und Sozialwesen – von der beruflichen Erstausbildung über die Fort- und Weiterbildung bis hin zum Hochschulstudium.

Gegenwärtig beschäftigt die GGSD an 13 Standorten in Bayern über 450 Mitarbeiter/innen und betreibt 35 staatlich anerkannte Berufsfachschulen, Fachschulen und Fachakademien. Zwei weitere Schulen durchlaufen derzeit den staatlichen Anerkennungsprozess, eine neue Fachschule befindet sich in Gründung. An neun der dreizehn Standorte gibt es darüber hinaus jeweils ein Se-

minar für Fort- und Weiterbildung. In Nürnberg und München ergänzen die GGSD Studienzentren der Hamburger Fern-Hochschule das Bildungsangebot der GGSD bis hin zum Studium. Neben der Hauptverwaltung im Nürnberger Stadtteil Johannis und dem Bildungszentrum in Nürnberg Langwasser ist die GGSD an den Standorten Bayreuth, Coburg, Herzogenaurach, Ingolstadt, Kaufbeuren, Miesbach, München, Pfaffenhofen a.d. Ilm, Rosenheim, Schweinfurt und Vierzehenheiligen aktiv. Die GGSD ist nach BQM (Bildungsqualitätsmanagement) zertifiziert, viele der Bildungsangebote sind durch die Arbeitsagentur förderbar.

Die Standorte der GGSD in Bayern



„Die GGSD begegnet der demographisch bedingten zunehmenden Nachfrage nach Bildungsangeboten in den Bereichen Pflege, Therapie, Behindertenhilfe, Kinder- und Jugendhilfe durch ständigen Ausbau der Standorte und der Angebote. Vor allem Berufe in den Bereichen Pflege und Erziehung werden weiterhin stark zunehmen. Als Kompetenzträger für berufliche Bildung mit jahrzehntelanger Erfahrung werden wir unsere marktführende Position weiter aus-



bauen, um Menschen auf aktuelle und auch kommende berufliche Herausforderungen bestmöglich vorzubereiten und sie auch berufsbegleitend weiterzubilden“, betont GGSD Geschäftsführerin Ute Kick.

Breites Spektrum an Ausbildungen – Schülerzahl wächst

Das Spektrum der Ausbildungen im pflegerischen, sozialpflegerischen und sozialpädagogischen Bereich reicht von einjährigen Helferqualifikationen für die Altenpflege und Heilerziehungspflege über die zweijährige Ausbildung zum/zur Sozialbetreuer/in und Pflegefachhelfer/in oder zur Kinderpfleger/in bis hin zur dreijährigen Ausbildung an den Berufsfachschulen für Ernährung und Versorgung, der dreijährigen Qualifikation zur Pflegefachkraft oder der Ausbildung zum/zur Erzieher/in.

An den staatlich anerkannten Ersatzschulen der GGSD erhöhte sich die Schülerzahl zu Beginn des Schuljahres 2018/19 im Vergleich zum Vorjahr um 4,84 % auf 2967 Schülerinnen und Schüler. Mit einem Anteil von 33 % dominiert nach wie vor die Fachkraft – Ausbildung in der Altenpflege. Die Zahl der Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund nahm in den Altenpflegeausbildungen insgesamt deutlich zu. Zweistärkster Bereich ist die Erzieher – Ausbildung (ohne sozialpädagogisches Seminar – SPS) mit 21 %, hier besteht zukünftig

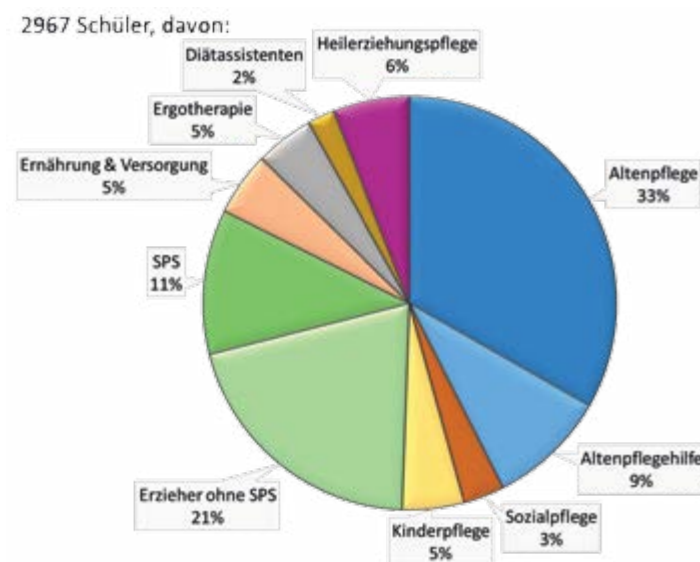
noch weiteres Wachstumspotential. Laut Bildungsbericht werden bis 2025 insgesamt bis zu 583.000 neue Erzieherinnen und Erzieher benötigt. Allerdings werden bis 2025 vermutlich nur 274.000 Nachwuchskräfte in den Beruf eintreten, womit eine Lücke von 309.000 Fachkräften bestünde. Auf Grund des insgesamt hohen Bedarfs an Fachkräften in den pflegerischen, sozial- und heilpädagogischen Berufsfeldern lag die Vermittlungsquote zuletzt deutlich über 90%.

der in Lahr bei Freiburg ansässigen Hebammenschule. Beginnend mit dem 2. Ausbildungsjahr ist es an einigen dieser Einrichtungen möglich, in Kooperation mit der Hamburger Fern-Hochschule (HFH), parallel zur Ausbildung ein Studium mit dem Abschluss Bachelor of Science (B.Sc.) in Therapie- und Pflegewissenschaften aufzunehmen. Eine Perspektive, die den beruflichen Aufstieg wesentlich verkürzt und praktische und akademische Ausbildung sinnvoll miteinander verbindet.

Insgesamt befinden sich momentan mehr als 2000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Gesundheitskursen. Die DAA leistet damit an vielen Orten einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung im Gesundheits- und Sozialwesen. ■

Markus Metke

Zusammensetzung der Gesamt-schülerzahl im Schuljahr 2018/19



Fort- und Weiterbildungsangebot von der Helferebene bis zur Leitungsqualifikation

Über die beruflichen Ausbildungen hinaus betreibt die GGSD inzwischen an neun Standorten ein eigenes Seminar für Fort- und Weiterbildung (SFW). Die hier angebotenen Kurse qualifizieren für berufliche Tätigkeiten in der Alten-, Kranken- und Behindertenhilfe sowie in der Kinder- und Jugendhilfe. Die Qualifikation erfolgt von der Helferebene über die Fachkraftqualifikation bis hin zur Leitungsqualifikation. Hierbei ist insbesondere die Teilnehmerzahl für das Berufsfeld Pflege nach wie vor stabil. Die unterschiedlichen Maßnahmen werden in Vollzeit, Teilzeit oder berufsbegleitend angeboten. Neben dem umfangreichen Fort- und Weiterbildungsprogramm bietet die GGSD zusätzlich auch individuell zugeschnittene Inhouse-Schulungen für Einrichtungen der

Alten-, Behinderten-, oder der Kinder- und Jugendhilfe an.

Hospiz Akademie als weiteres Kompetenzfeld

Ein weiteres Kompetenzfeld der GGSD liegt im Bereich der Palliative Care und Hospizkultur: Unter der Leitung von Martin Alsheimer bietet die in der GGSD-Hauptverwaltung Nürnberg ansässige Hospiz Akademie ein umfangreiches Programm zur Fort- und Weiterbildung und Organisationsentwicklung rund um Palliative Care an. Die Hospiz Akademie konzentriert sich nicht ausschließlich, aber mit besonderem Engagement auf die Unterstützung von Mitarbeiter/innen in Pflegeheimen und Sozialstationen.

GGSD führt zwei Studienzentren

Berufstätige im pflegerischen oder sozialen Bereich haben an den GGSD Stu-

dienzentren der Hamburger Fern-Hochschule (HFH) in München und Nürnberg die Möglichkeit, berufsbegleitend ein Bachelor- oder Master-Studium zu absolvieren.

Das Studium kann bei entsprechender Vorbildung auch ohne Abitur abgelegt werden. Weit über 1.000 Studierende haben diesen Weg in Bayern bereits beschritten.

Die Abschlüsse an der HFH sind bundes- und europaweit anerkannt. Das Zertifikatsstudium sorgt zudem für größtmögliche Flexibilität: Die HFH bietet eine Vielzahl an Weiterbildungen berufsbegleitend und überwiegend orts- und zeitunabhängig an.

Je nach Wunsch können die Module mit Teilnahme- oder Hochschulzertifikat abgeschlossen und, dank einheitlicher ECTS-Bewertung, auch an anderen Hochschulen im europäischen Hochschulraum oder bei einem Studium an der HFH angerechnet werden.

Vorsprung durch Vernetzung

Eine umfangreiche Netzwerkarbeit und die Mitarbeit in zahlreichen Arbeitsgruppen bayerischer Ministerien und den Landesarbeitsgemeinschaften der Schulen ermöglicht die aktive Mitgestaltung beruflicher Aus-, Fort- und Weiterbildung. Durch die Mitgliedschaft im Paritätischen Wohlfahrtsverband in Bayern findet zudem ein kontinuierlicher Austausch der GGSD als Vertreterin des Teilbereichs Bildung mit Fachreferenten statt.

Die GGSD ist außerdem Gesellschafterin der Bamberger Akademie für Gesundheitsberufe, des Bamberger Bildungszentrums für Altenhilfe und der Hamburger Fern-Hochschule (HFH). ■

Im Trend: Ausbildungs-Kooperationen

GGSD gründet mit Lebenshilfe Erlangen-Höchstadt eine Fachschule für Heilerziehungspflege

Die Gemeinnützige Gesellschaft für soziale Dienste (GGSD) in Nürnberg und die Lebenshilfe Erlangen-Höchstadt bringen in Herzogenaurach gemeinsam

Menschen qualifizieren. Die GGSD kooperiert bei dieser Fachschule eng mit der Lebenshilfe Erlangen-Höchstadt. Diese bietet seit mehr als 50 Jahren

individuelle Hilfen für Menschen mit geistiger Behinderung in allen Lebenslagen sowie Angebote für Menschen mit psychischer Beeinträchtigung. Neben großzügigen Unterrichtsräumen für die künftige Schule bietet die Lebenshilfe Erlangen-Höchstadt direkt vor Ort hervorragende Einblicke in die Praxis.

„Vertrauensvolle und kontinuierliche Kooperationen sind in der beruflichen Bildung elementar. Unsere GGSD-Schulen, Fachakademien und Studienzentren sind zuverlässige Partner für hunderte Ausbildungsbetriebe in ganz Bayern. Im Zuge der Generalistik kommen neue Kooperationen auf uns zu – vor allem im Bereich der Kranken- und Kinderkrankenpflege. Und für die Heilerziehungspflege ist die Kooperation mit der Lebenshilfe natürlich ein Glücksfall: Die enge Zusammenarbeit und die räumliche Nähe zu den Praxiseinrichtungen

der Lebenshilfe schaffen ideale Bedingungen für eine fundierte Ausbildung“, betont Ute Kick, Geschäftsführerin der Gemeinnützigen Gesellschaft für soziale Dienste, früher selbst über 20 Jahre Schulleiterin einer Fachschule für Heilerziehungspflege. ■



Foto: Julia Grubmüller, Lebenshilfe Erlangen-Höchstadt

eine Fachschule für Heilerziehungspflege (in Gründung) auf den Weg. Bis zu 30 Schülerinnen und Schüler können sich ab dem kommenden Schuljahr in einer zweijährigen Ausbildung für die Arbeit mit behinderten

Gaben am 13. November 2018 offiziell die Kooperation zur Gründung einer Fachschule für Heilerziehungspflege in Herzogenaurach bekannt (v.l.n.r.): Für die Lebenshilfe Erlangen-Höchstadt **Susanna Hüser** (Personalleitung) und **Josef Hennemann** (Geschäftsführender Vorstand) sowie für die GGSD **Ute Kick** (Geschäftsführung) und **Katja Bielig** (Marketing und Öffentlichkeitsarbeit).

IWK gGmbH

Chancen durch Digitalisierung in der Ausbildung im Gesundheits- und Sozialwesen

Seit Anfang 2017 erarbeitet und erweitert das IWK sein medienpädagogisches und medientechnisches Konzept zur Einbindung digitaler Angebote in den Unterricht. Damit befinden wir uns innerhalb des Stiftungsverbundes in bester Gesellschaft. Dabei soll neben der Ausprägung und Stärkung von Medienkompetenz bei unseren Schülern und Schülerinnen unser pädagogischer

Ansatz der Handlungsorientierung sinnvoll ergänzt und erweitert werden.

Der handlungsorientierte Unterricht ermöglicht es den Schülerinnen und Schülern, ihre Schul- und Klassensituation als offene, nicht in allem institutionell festgelegte Lebenswelt zu sehen und neu zu erfahren. In der Projektarbeit, auch außerhalb der Schule, wird der geschützte Raum der bisher erfah-

renen Lernumwelt verlassen und es werden neue Erfahrungswelten eröffnet. In unseren Ausbildungen haben wir die Möglichkeit nicht nur Theorie frontal zu vermitteln, sondern auch zu großen Teilen praktische Tätigkeiten zu lehren. So wird nicht nur das eigene Üben und Lernen gefördert, sondern auch das Üben durch Beobachten in der Gruppe. Besonders im Blick haben wir

GGSD tritt Bündnis für generalistische Pflegeausbildung bei

Die Gemeinnützige Gesellschaft für soziale Dienste (GGSD) ist Anfang des Jahres dem „Bündnis für generalistische Pflegeausbildung in Bayern“ beigetreten. Geschäftsführerin Ute Kick unterzeichnete am 8. Januar 2019 in München eine entsprechende Urkunde.

Das vom Bayerischen Staatsministerium für Gesundheit und Pflege initiierte Bündnis betrachtet die Pflegeausbil-

dung als eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und soll dazu beitragen, das Pflegeberufegesetz ab dem Jahr 2020 erfolgreich umzusetzen. „Die Umsetzung der Reform kann nur gelingen, wenn eine gemeinsame tragfähige Grundlage der Zusammenarbeit und ein gemeinsames Verständnis des künftigen Berufsbildes bestehen“, so der Wortlaut der gemeinsamen Absichtserklärung.

Neben dem bayerischen Kultusministerium und dem bayerischen Wissenschaftsministerium sind dem Bündnis rund 40 weitere Ausbildungsträger sowie Institutionen und Verbände, die an der Pflegeausbildung beteiligt sind, angeschlossen. „Das Bündnis für generalistische Pflegeausbildung erhöht die Chance, die neue Ausbildungsform von Beginn an positiv umzusetzen“, so GGSD – Geschäftsführerin Ute Kick. ■

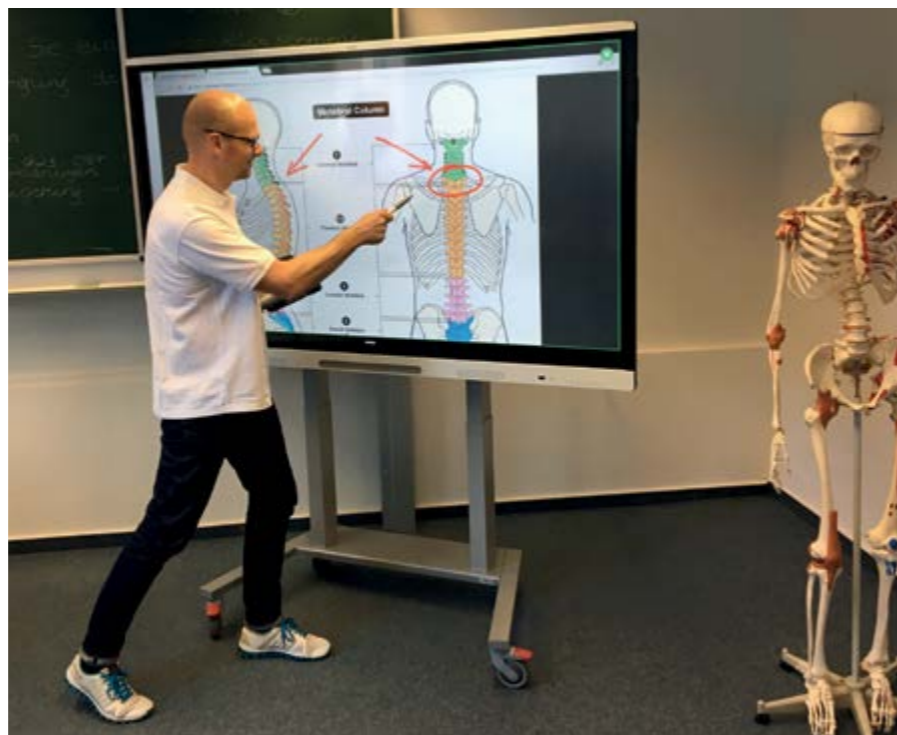
dabei die Zusammenarbeit verschiedener Ausbildungsrichtungen. So können Schüler und Schülerinnen der Sozialpädagogik z.B. gemeinsam mit angehenden Ergotherapeuten und -therapeutinnen ein Projekt zum Theaterspiel in einer Kindereinrichtung umsetzen. Neu vorhandene digitale Ressourcen wie Web-Conferencing oder virtuelles Klassenzimmer machen eine solche Zusammenarbeit möglich, auch wenn ein Klasse im Theorieblock, die andere Klasse in der Praxisarbeit ist. Der Einsatz moderner Smart-Boards mit dem entsprechenden Zugriff unabhängig vom Lernort, synchron oder asynchron auf unterschiedlichste Lernmedien und Arbeitsergebnisse unterstützt die Zusammenarbeit innerhalb der Beteiligten und rückt den Lernort Praxis noch näher in den Fokus.

Im IWK Halle mit seinen sechs Fach- und Berufsfachschulen, u.a. Sozialpädagogik und Altenpflege, können diese Ideen nun Wirklichkeit werden. Ende 2018 erhielten wir einen Fördermittelbescheid aus dem IKT-Programm Sachsen-Anhalt. Die Hardware ist frisch installiert und die Kollegen und Kolleginnen machen sich voller Engagement mit den neuen technischen Möglichkeiten vertraut.

Der Einreichung der Anträge ging eine genaue Analyse der Rahmenbedingungen voraus. Eine Kollegin befasste sich in ihrer Masterarbeit mit der Akzeptanz solcher Angebote bei unseren sehr heterogenen Schülergruppen. Dabei ließen diese mit weit über 60 % Zustimmung für den Einsatz digitaler Medien im Unterricht ein großes Interesse erkennen. Erstaunlich fanden wir die Tatsache, dass die Akzeptanz bei

den über 30-jährigen mit 72 % größer war, als in der Gruppe der 16–20-jährigen mit etwas über 50 %.

Geplant ist eine Erweiterung des Projektes auf andere Standorte des IWK. Am Referenzstandort Halle gilt es Erfahrungen zu sammeln, andere Kollegen und Kolleginnen zu informieren und zu schulen sowie notwendige Anpassungen vorzunehmen. Wir freuen uns auf diese Herausforderungen. ■



„Pflegerberufe-Reformgesetz“: Lehrende in Gesundheit und Pflege müssen studiert haben

Das Thema Fachkräftemangel ist immer wieder Gegenstand öffentlicher Diskussion. In ihrer sogenannten Fachkräfteengpassanalyse 2018 beschreibt die Bundesagentur für Arbeit deutliche Engpässe – unter anderem in Gesundheits- und Pflegeberufen.

Drastisch fällt der Mangel an qualifiziertem Personal auch an den beruflichen Schulen im Gesundheits- und Sozialwesen aus. Hier fehlen oft Lehrerinnen und Lehrer, was wiederum die Ausbildung der dringend benötigten Fachkräfte blockiert. Im Januar 2020 soll zudem das neue Pflegeberufe-Reformgesetz in Kraft treten. Damit wird für die Lehre im Gesundheits- und Sozialbereich ein Hochschulabschluss verpflichtend.

Um diesen rechtlichen Voraussetzungen frühzeitig Rechnung zu tragen und dem Lehrer- und Fachkräftemangel entgegenzuwirken, hat die Hamburger

Fachkräftemangel in Gesundheitsberufen

Fern-Hochschule (HFH) bereits 2018 den Bachelorstudiengang Berufspädagogik für Gesundheits- und Sozialberufe etabliert.

Berufspädagogik: an der HFH berufsbegleitend Bachelor werden

Der Fernstudiengang der HFH bietet Lehrkräften in Gesundheits- und Sozialberufen die benötigte akademische Qualifikation und lässt sich flexibel berufsbegleitend studieren. Er dauert sieben Semester und startet alle drei Monate – zum 1. April, 1. Juni, 1. Oktober und 1. Januar.



Der Fernstudiengang qualifiziert für die Übernahme von Lehrtätigkeiten in den Gesundheitsfachberufen und in der Aus- und Weiterbildung. Absolventen sind damit in der Lage, den fachpraktischen und in einigen Bundesländern auch den theoretischen Teil der Ausbildung zu unterrichten. Sie können zudem Ausbildungsaufgaben in Betrieben und Lehraufgaben für Organisationen übernehmen.

Der Bachelor vermittelt Grundlagenwissen in Schul- und Berufspädagogik sowie in Psychologie, Pädagogik und Didaktik. Zudem werden die Themen Gesundheits- und Sozialforschung, Soziologie und auch Projektmanagement behandelt und berufsspezifische Qualifikationen vermittelt.

„Hohe Qualifikation im Lehrberuf ist notwendig“

Verantwortlich für diesen Studiengang ist Prof. Dr. Beate Christophori, die als Expertin für Gesundheitsthemen und Berufsbildung in den Bereichen Ausbildungsmanagement und Fachkräftesicherung geforscht und veröffentlicht hat. „Durch dieses Studienangebot können sich Beschäftigte der Branche berufsbegleitend und auf akademischem Niveau zur Lehrkraft

Schulgeldbefreiung/Schulgeldermäßigung durch die DAA-Stiftung Bildung und Beruf an Ersatz- und Ergänzungsschulen in den Bereichen Gesundheit und Soziales

Die Widersinnigkeit fällt sofort ins Auge: Ausgerechnet für Ausbildungsgänge, in denen gesellschaftlich besonders wichtige und nützliche Tätigkeiten erlernt werden, die zudem noch verhältnismäßig schlecht vergütet sind, müssen die Auszubildenden in Deutschland häufig selbst zahlen. Aufgrund unzureichender öffentlicher Gegenfinanzierung sind private Träger von Ersatz- und Ergänzungsschulen in den Bereichen Gesundheit und Soziales in vielen Bundesländern auf die Erhebung von Schulgebühren angewiesen, die für die Schülerinnen und Schüler

oft schwer zu tragen sind. Dies betrifft insbesondere die sogenannten Rehabilitationsberufe Physiotherapie, Ergotherapie und Logopädie, für die in der Spitze bis zu 750 Euro pro Monat durch die Auszubildenden aufgebracht werden müssen. Zusätzlich wird diese Problematik dadurch verschärft, dass die Schulgebühren nicht im Rahmen von BAföG berücksichtigt werden können, und die betreffenden Bildungsgänge aufgrund deren Dauer auch nicht als berufliche Umschulungsmaßnahmen durch die Bundesagentur für Arbeit förderfähig sind.

Um hier ein Stück weit Abhilfe zu schaffen und einen Beitrag zur fairen Verteilung von Bildungsressourcen und Zukunftschancen zu leisten, hat die DAA-Stiftung mit Beginn des Jahres 2015 das Programm zur Schulgeldbefreiung/Schulgeldermäßigung für Auszubildende an Ersatz- und Ergänzungsschulen ihrer Beteiligungsunternehmen ins Leben gerufen. Maßgebliches Ziel des Programms ist es, im Sinne des grundgesetzlich verankerten Sonderschulverbots (Art. 7 Abs. 4 Satz 3 GG) qualifizierten Interessenten unabhängig von deren finanzieller Situation die

Teilnahme an kostenpflichtigen Ausbildungsgängen im Stiftungsverbund zu ermöglichen. Auf Antrag kann in sozialen Härtefällen (Prüfung durch die DAA-Stiftung) ein Zuschuss von maximal 150 Euro pro Monat gewährt werden.

Im Rahmen des Programms sind bereits ca. 600 Schülerinnen und Schüler an etwa 50 Einrichtungen der Beteiligungsunternehmen DAA, GGSD, IWK, VHS-Bildungswerk und DAA-Wirtschaftsfachschule unterstützt worden. Neben Ausbildungen in den Bereichen Gesundheit und Soziales werden auch weitere Bildungsgänge, beispielsweise an kaufmännischen Berufskollegs oder im Bereich Fremdsprachen, auf der Grundlage des Programms zur Schulgeldbefreiung/Schulgeldermäßigung durch

die DAA-Stiftung Bildung und Beruf gefördert.

Vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Situation am Arbeitsmarkt (Fachkräftemangel) vollzieht sich allerdings nun endlich ein schrittweiser Ausbau der öffentlichen Finanzierung von Ausbildungsgängen an Einrichtungen in privater Trägerschaft. Es werden beispielsweise sozialpädagogische Ausbildungsgänge in immer mehr Bundesländern vollständig gegenfinanziert, sodass auf eine Erhebung von Schulgeld verzichtet werden kann. Im Bereich Pflege wurde die öffentliche Förderung in einigen Bundesländern schon erweitert; mit Umsetzung des Pflegeberufegesetz wird eine vollständige Schulgeldfreiheit erfolgen. Auch bei den Rehabilitationsberufen hat sich die Situation

mancherorts verbessert: Während die Bundesregierung ihre im Koalitionsvertrag gemachte Ankündigung, das Schulgeld für diese Ausbildungsgänge abschaffen zu wollen, bisher noch nicht umgesetzt hat, sind durch einige Bundesländer die öffentlichen Zuschüsse so erhöht worden, dass die Schulgebühren deutlich gesenkt (z.B. Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen) oder ganz abgeschafft (z.B. Schleswig-Holstein) werden konnten. In weiteren Ländern, z.B. in Bayern, wurden bereits entsprechende Maßnahmen angekündigt. Es besteht also berechtigte Hoffnung auf eine fortschreitende Beseitigung des sozial- und bildungspolitischen Missstands, der unser Programm erforderlich gemacht hat. ■

Dr. Till Werkmeister

ausbilden lassen und müssen ihren Job dabei nicht unterbrechen“, sagt die Dekanin des Fachbereichs Gesundheit und Pflege.

Dass der Gesetzgeber von Lehrtätigen künftig eine akademische Qualifikation fordert, trage zwar nicht unbedingt zur schnellen Behebung des Mangels an Lehrkräften bei, ist laut Christophori aber nachvollziehbar. „Die Komplexität der Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen und auch der Anspruch an die Qualifikation der Lehrenden steigt“, sagt die Professorin. Ein Beispiel sei die fortschreitende Digitalisierung, die auch in diesen Bereichen vieles erleichtere, zugleich aber auch höhere Anforderungen an die Qualifikationen stelle. „Wachsende Anforderungen wie diese machen eine hochwertige Lehre und Wissensvermittlung in den Berufen notwendig. Ein Hochschulstudium kann Lehrtätigen diese Qualifikation bieten“, ist Christophori überzeugt.

HFH: Auch ein Masterstudiengang Berufspädagogik kommt

Momentan ist an der HFH auch ein Masterstudiengang Berufspädagogik in Planung. Dieser wird fachübergreifend angelegt sein. Damit qualifiziert er ebenfalls für Lehrtätigkeiten im Gesundheits- und Sozialbereich, be-

schränkt sich aber nicht darauf. Auf die berufliche Lehre für andere Fachgebiete wird mit dem berufspädagogischen Masterabschluss möglich sein.

Fakten zum Berufspädagogik-Studium

Die Ausbildung von Lehrpersonal für die berufliche Bildung findet sowohl an staatlichen als auch an privaten Hoch-

Übernahme von Lehrtätigkeiten in den Gesundheitsfachberufen und in der Aus- und Weiterbildung. Absolventen sind damit in der Lage, den fachpraktischen und in einigen Bundesländern auch den theoretischen Teil der Ausbildung zu unterrichten. Sie können zudem Ausbildungsaufgaben in Betrieben und Lehraufgaben für Organisationen übernehmen.

Prof. Dr. Beate Christophori:

...„Durch dieses Studienangebot können sich Beschäftigte der Branche berufsbegleitend und auf akademischem Niveau zur Lehrkraft ausbilden lassen und müssen ihren Job dabei nicht unterbrechen“...

schulen statt. Insbesondere berufspädagogische Studiengänge im Fernstudium bieten dabei eine Möglichkeit, den akademischen Abschluss berufsbegleitend zu erreichen.

An der staatlich anerkannten HFH lässt sich der Bachelor Berufspädagogik für Gesundheits- und Sozialberufe berufsbegleitend in sieben Semestern studieren. Absolventen erhalten nach Abschluss des Studiums den akademischen Grad Bachelor of Arts. Der Fernstudiengang qualifiziert für die

Eine Lehrtätigkeit im Gesundheits- und Sozialwesen konnte bisher in vielen Bereichen auf Basis einer einschlägigen Berufsausbildung, mehrjähriger Berufserfahrung und einer Weiterbildung ausgeübt werden. Mit dem künftig notwendigen Bachelorabschluss ergänzen Beschäftigte ihr praktisches Wissen durch wissenschaftlich fundierte Expertise und rüsten sich damit für aktuelle und künftige Herausforderungen in diesem dynamischen Berufsfeld. ■

K. Weiß/T. Graf

DAA-Technikum:

Das Seminar- und Prüfungszentrum Würzburg

Sanierung des DAA-Technikums in Würzburg vor dem Abschluss

Seit 1970 führt das DAA-Technikum Seminare im Rahmen der Fortbildung zum Staatlich geprüften Techniker in Würzburg durch. Aufgrund der hohen Nachfrage und der veränderten Anforderungen an Seminarräu-

me wurde 2011 in Würzburg ein neues Seminarzentrum eröffnet, in dem den angehenden Technikerinnen und Technikern eine optimale Lernumgebung geboten wurde.

Nach einem Wasserschaden im Jahr 2013 wurden in Folge der dadurch nötigen Sanierung teils erhebliche Brandschutz-



Am Würzburger Seminar- und Prüfungszentrum des DAA-Technikums wurden umfangreiche Sanierungen durchgeführt.

mängel an dem fast neuen Gebäude aufgedeckt. Diese wurden zunächst parallel zum laufenden Seminarbetrieb in Angriff genommen. Im August 2015 wurden weitere Mängel entdeckt, die einen parallelen Seminarbetrieb aus Sicherheitsgründen und aufgrund des Baulärms unmöglich machten. Zunächst wick das DAA-Technikum für einige Wochen auf diverse Veranstaltungsräume im Stadtgebiet aus.

Seminar- und Prüfungsbetrieb ging ungestört weiter

Ab Oktober 2015 fand das DAA-Technikum einen Ersatz im conneKT-Technologiepark in Kitzingen, in dem die Seminare durchgeführt werden konnten, an denen wöchentlich oft über 400 angehende Staatlich geprüfte Techniker in den Fachrichtungen Bau-, Elektro-, Maschinen- und Heizungs-/Lüftungs-/Klimatechnik teilnahmen. Der Sams-tagsunterricht fand in einer Würzburger Schule statt, die Prüfungen mit teilweise über 300 Teilnehmern in verschiedenen Veranstaltungshallen in Würzburg. Claudia Schapke, Organisationsleiterin des Würzburger Seminarzentrums gelang damit ein Unterrichts-, Seminar- und Prüfungsbetrieb, der für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ungestört lief.

Neuer Brandschutz

Im Auftrag der DAA-Stiftung Bildung und Beruf, inzwischen Eigentümerin des Würzburger Seminarzentrums, wurden währenddessen die Flurwände und -decken auf allen Etagen nach geltenden Brandschutzvorschriften neu errichtet.

Nach diesen und vielen weiteren Maßnahmen konnte der Seminarbetrieb in den unteren drei Etagen schließlich im Oktober 2018 wieder aufgenommen werden.

Ab Sommersemester läuft der Betrieb wieder wie gewohnt

Für die Prüfungshalle im obersten Geschoss, an die als Versammlungsstätte besondere Anforderungen gestellt werden, fehlten bis dahin noch nötige Maßnahmen, z.B. die Inbetriebnahme der Brandmeldeanlage. Die letzten Freigaben dafür werden im März erwartet, so dass zum Sommersemester 2019 das DAA-Technikum das Seminar- und Prüfungszentrum endlich wieder vollständig in Betrieb nehmen kann. ■

Quo vadis Facebook

Die DAA GmbH in den sozialen Medien

Meinungsmacher, Datenkraken, digitale Gangster – viel öffentliche Missbilligung gibt es heute an den Sozialen Medien. Besonders Facebook schlägt nach mehreren Datenskandalen sowie dem Missbrauch der Plattform für Desinformationskampagnen weltweit Kritik und der Ruf nach mehr Regulierung entgegen. Und das sicher nicht zu Unrecht. Trotzdem scheint es gerade dieses Netzwerk zu sein, das heute in der Mitte der Gesellschaft angekommen ist. Sind es doch nicht mehr ausschließlich Jugendliche oder IT-besessene Internet-Nerds, sondern Menschen jeden Alters, die sich dieser Kommunikationsplattform bedienen. Und so gibt es heute auch kaum eine größere deutsche Firma, die darauf verzichtet, ihre Angebote und Offerten dort zu präsentieren, wo die Kundenkontakte in sehr schmalen Zeitfenstern oder zunehmend live erfolgen.

Auch die Deutsche Angestellten-Akademie hatte sich bereits im Jahr 2012 dazu entschlossen, über eine zentrale Firmenseite ihre Angebote auf Facebook zu präsentieren. Parallel dazu wurden mittels eines „Social-Media-Guide“ Richtlinien herausgegeben, die den Kundenzentren die Möglichkeit offerierten, eigene regionale Seiten aufzubauen. Die Resultate waren zunächst wenig erfolgsversprechend. Gab es doch viele Accounts, die in einer Art Anfangseuphorie an den Start gingen, dann aber in eine Art „Dornröschenschlaf“ verfielen, um in der Folge überhaupt nicht mehr aktualisiert zu werden. Dazu kam, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die DAA verließen und einige Seiten seitdem unsteuerbar geworden als Internetleichen ihr Leben fristeten.

Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, wurde im November 2017 durch den Führungskreis der DAA entschieden, einheitlich Standards für die Nutzung von Facebook herauszugeben und alle Seiten miteinander zu ver-

netzen. Ein mühseliges Unterfangen, das sich aber letztendlich gelohnt hat. Inzwischen sind es knapp 70 regionale Seiten, die im Verbund das Firmennetzwerk der DAA ausmachen und über zentrale Steuerungsmöglichkeiten auch dann gepflegt oder abgeschaltet werden können, wenn die regionalen Verantwortlichen ausscheiden sollten.

In Zahlen ausgedrückt werden momentan 27.000 Abonnentinnen und Abonnenten von den DAA-Facebook-Seiten betreut, die zeitnah über Themen aus dem Bildungsbereich informiert werden. In 500 Werbekampagnen, die im letzten Jahr geschaltet wurden, konnten mehr als 3,6 Mio. Menschen erreicht werden. Auf die direkten Kursangebote der DAA, die als Veranstaltungen 93 Mal beworben wurden, reagierten 2.608 Kunden im Verlauf des Jahres 2018 durch eine Interessenbekundung oder Zusage. Zum Austausch und zur Steuerung der innerbetrieblichen Facebook-Aktivitäten wurde ein internes Forum (Deutsche Angestellten-Akademie intern) eingerichtet.

Und wie geht es weiter? Nun, auch die DAA setzt sich natürlich dafür ein, dass Facebook für seine inzwischen 2 Milliarden Nutzer klare, rechtssichere Regularien präsentiert. Es kann aber nicht sein, dass tausende deutsche Firmen ihre Seiten gerade deshalb abschalten müssen, weil immer noch datenschutztechnische Grauzonen existieren. So wird auch die DAA am Ball bleiben. Wie lange? Man wird sehen. Eine Abschaltung aller 70 Seiten ist durch die zentrale Steuerung in jedem Fall innerhalb weniger Minuten möglich. ■

Markus Metke



DAA Halberstadt Newsletter Alpha kommt!

Liebe Kolleginnen und Kollegen, das Thema Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener wird uns als Mitarbeiter/-innen eines Bildungsträgers noch viele Jahre beschäftigen. Sprechen wir vom lebenslangen Lernen, sprechen wir über Alphabetisierung und Grundbildung. Denken wir über neue Zielgruppen nach, denken wir auch über funktionale Analphabetinnen und Analphabeten. Planen wir, neue Lernmodelle einzuführen, müssen wir nachholende (Weiter-)bildung von Geringqualifizierten berücksichtigen.

Deswegen brauchen wir Wissen über diese Zielgruppen, über neue Entwicklungen in der Alphabetisierung und Grundbildung und über nützliche Methoden und Instrumente für Erwachsenenbildner/-innen.

Das Projekt Alpha.5 will ab Februar den Zugang zu diesem Wissen für die Kolleginnen und Kollegen der DAA erleichtern. Wie? Durch einen Alpha-Newsletter. Einmal im Monat wird das Team des Projektes über Neuigkeiten auf dem Gebiet Grundbildung informieren, Veranstaltungs- und Buchtipps geben und wichtige Tools zur Textgestaltung, Unterrichtsmaterialien u. A. vorstellen.

Sie werden überrascht sein, welche Bereiche unserer Arbeit und unseres Lebens das Thema Alphabetisierung tangiert. Sagt Ihnen z. B. der Begriff Bullshit-Index was? Nein?

Dann dürfen Sie gespannt sein!
Coming soon ...

Alpha5

Für den Alpha-Newsletter können Sie sich per E-Mail anmelden:
natalie.breinert@daa.de.

Integrationsprojekt LeLA erhält Qualitätssiegel der Bildungsregion Uelzen

Mit dem Qualitätssiegel der Bildungsregion Uelzen wurde Ende des vergangenen Jahres das Integrationsprojekt LeLA – Leben-Lernen-Arbeiten ausgezeichnet. Der Landrat des Landkreises Uelzen, Heiko Blume, übergab das entsprechende Zertifikat im Rahmen einer Feierstunde an Vertreter der Kooperationspartner, die das Projekt gemeinsam ins Leben riefen – die Kreisvolkshochschule Uelzen/Lüchow-Dannenberg, das Dienstleistungszentrum IDA/ Woltersburger Mühle e.V. und die federführende Deutsche Angestellten-Akademie Uelzen.

„Ich freue mich, dass es Ihnen mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union und des Landes Niedersachsen gelungen ist, dieses Modellprojekt im Landkreis Uelzen aus der Taufe zu heben“, würdigte Blume das Engagement der drei Bildungsakteure. Damit nehme der Landkreis im Hinblick auf die Integration von Geflüchteten, Migranten und Asylsuchenden in den deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sicherlich eine Art Vorreiterrolle ein, so der Landrat.

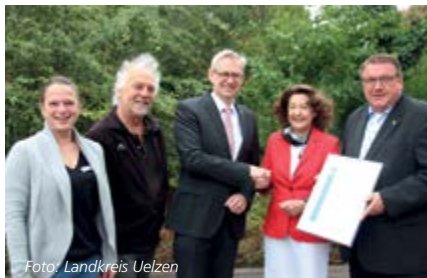


Foto: Landkreis Uelzen

Die Kooperationspartner hoffen, das Projekt auch im laufenden fortsetzen zu können. „Wir haben bereits entsprechende positive Signale bekommen und sind zuversichtlich, dass unser Projektantrag Erfolg haben wird“, so Gerard Minnaard vom Dienstleistungszentrum IDA. Ähnlich äußerte sich Almke Matzker-Steiner, Direktorin der Kreisvolkshochschule: „Wir arbeiten bei der Frage, wie die jeweils vorhandenen Ressourcen im Sinne der Betroffenen sinnvoll zusammengeführt und genutzt werden können, sehr erfolgreich zusammen. Deshalb gehen wir auch davon aus, dass dieses Kooperationsprojekt auch künftig unterstützt und damit weitergeführt wird.“

Dieter Ruschenbusch, Bereichsleiter Nord der DAA-Zweigstelle Nordost-Niedersachsen/Altmark, unterstreicht den Charakter des Projektes: „Bundesweit gibt es wenige Projekte, für die sich mehrere große Bildungsträger in einer Region zusammenfinden, um Integrationsarbeit aus einem Guss zu liefern“. Der Nutzen liege auf der Hand – Spracherwerb und Berufsqualifikation seien die Basis für Erwerbstätigkeit, gesellschaftliche und kulturelle Teilhabe sowie ein selbstbestimmtes Leben in einer neuen Heimat, so Ruschenbusch. ■

Uelzens Landrat Heiko Blume überreicht den Vertretern der Kooperationspartner, die gemeinsam das Projekt LeLA tragen, das Qualitätssiegel Bildungsregion Uelzen.

Impressum

DAA Aktuell
Ausgabe 80 (März 2019)

Herausgeber:

DAA-Stiftung Bildung und Beruf
Alter Teichweg 19
22081 Hamburg
Internet: www.daa-stiftung.de

Verantwortlich:

Rudolf Helfrich
Geschäftsführender Vorstand

Redaktion:

Andreas Nierhaus und
Dr. Till Werkmeister

Kontakt:

Tel. 040 – 350 94 110
Fax. 040 – 350 94 198

Email:

andreas.nierhaus@daa-stiftung.de

Layout und Satz:

HFH Medienstudio –
Bettina Schumacher

Hinweis:

Die DAA-Stiftung übernimmt für nicht ausdrücklich schriftlich angeforderte Texte, Fotos oder Grafiken keine Haftung. Die Redaktion behält sich Kürzungen der eingereichten Texte vor. Ein Recht auf Abdruck besteht nicht.

Der nächste Redaktionsschluss:

14. Juni 2019