

Weiterbildung und lebenslanges Lernen – eine gesellschaftliche und betriebliche Herausforderung

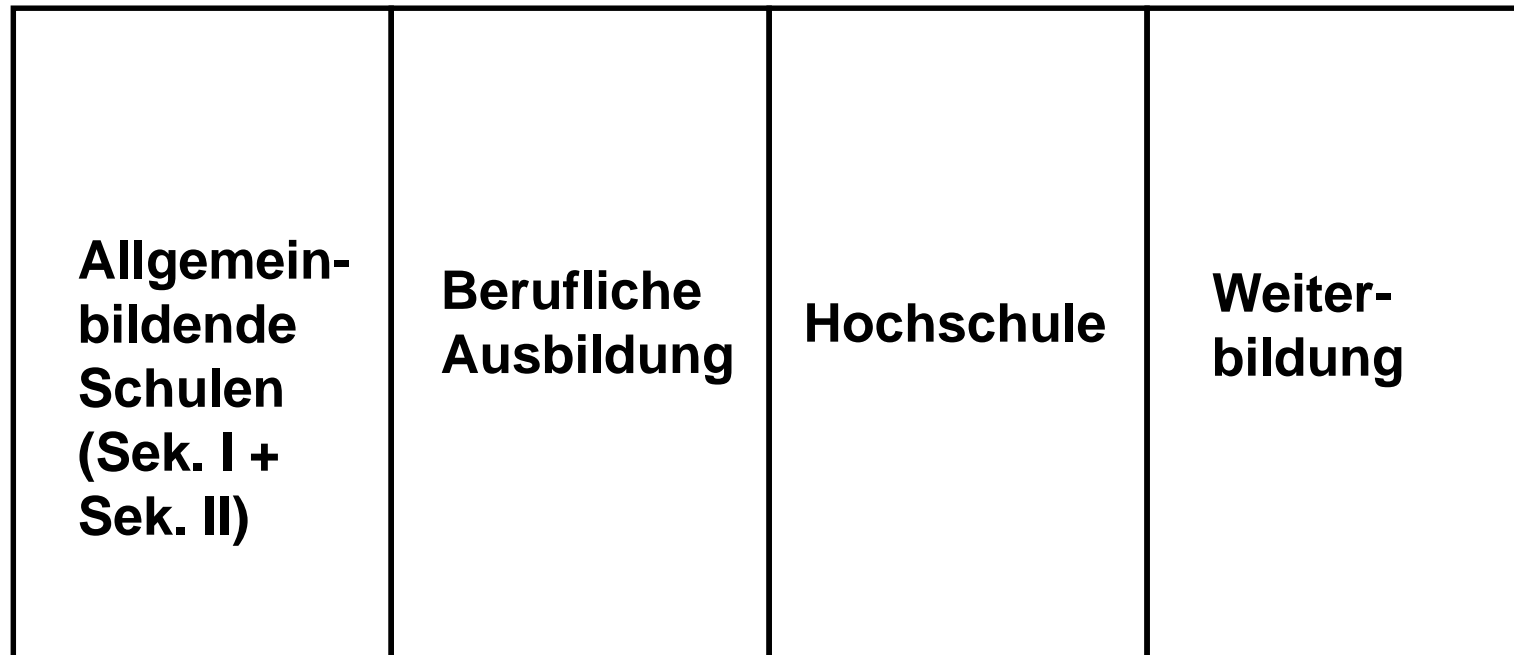
- 1. Bildung und Weiterbildung im Wandel**
- 2. Veränderte Lern- und Kompetenzoptionen**
- 3. Neue Lern- und Beratungsformen**
- 4. Validierung informell und nichtformal erworbener Kompetenzen**

Bildungsbereiche des Bildungssystems



Arbeitswelt

(formal, informell und nichtformal erworbene Kompetenzen)



(formal, informell und nichtformal erworbene Kompetenzen)



Lebenswelt

Eckpunkte neuer Steuerungs- und Gestaltungskonzepte

Kompetenzentwicklung, Bildungsmanagement

- Qualifikationsrahmen, Bildungsstandards
- Kreditpunktesysteme (ECTS und ECVET)
- Outcome- resp. Lernergebnisorientierung
- Akkreditierung, Validierung
- Qualitätssicherung und –entwicklung
- Evidenzbasierte Forschung

Selektierende Eckdaten: Weiterbildungsbeteiligung

Schulbildung

- 28 % mit Hauptschulabschluss
- 47 % mit mittlerem Abschluss
- 59 % mit Abitur/Fachhochschulreife

Berufliche Qualifikationen

- 23 % ohne Berufsausbildung
- 62 % mit Hochschulabschluss

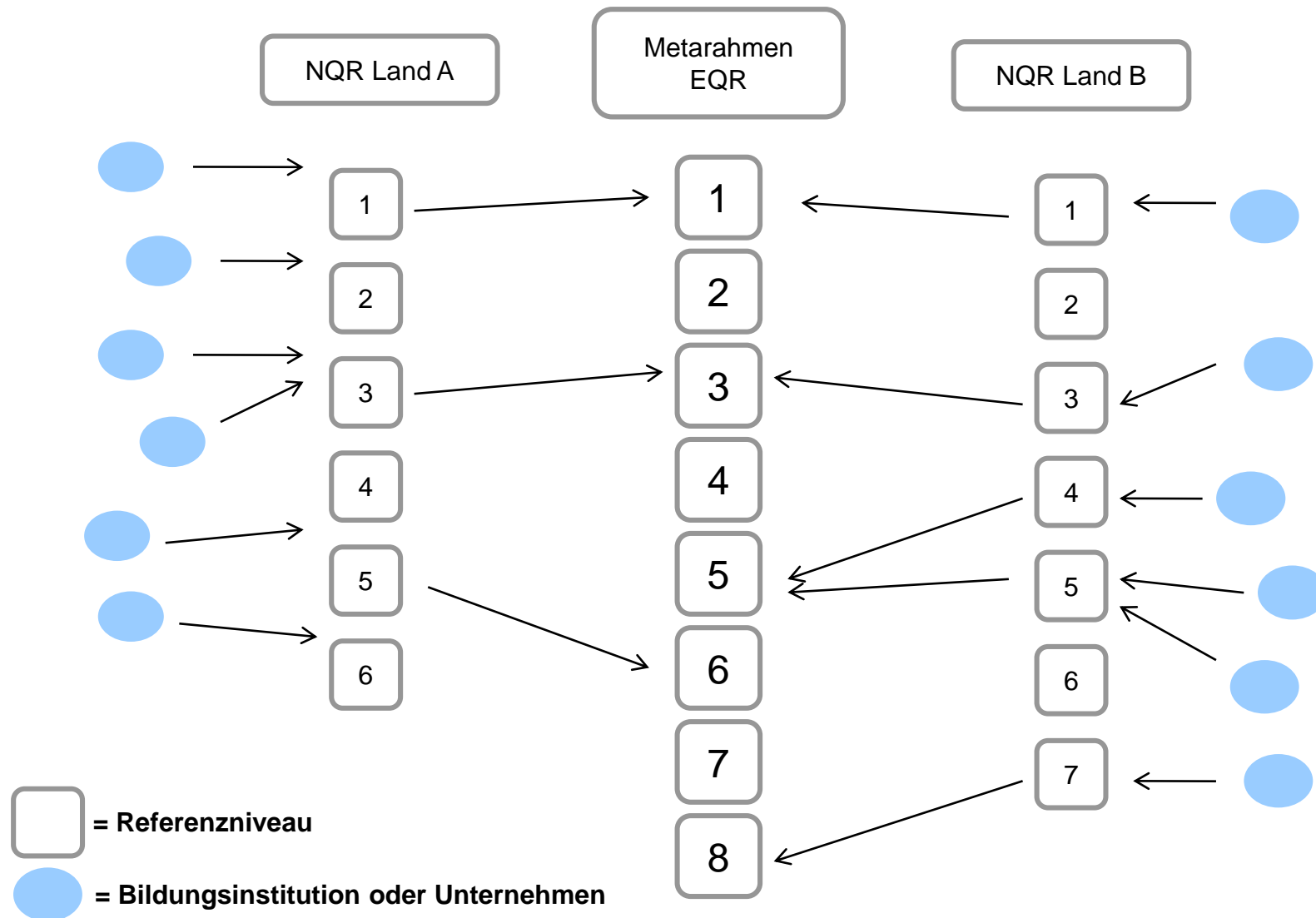
Berufliche Positionen

- 31 % der Arbeiter
- 68 % der Beamten

Altersgruppen

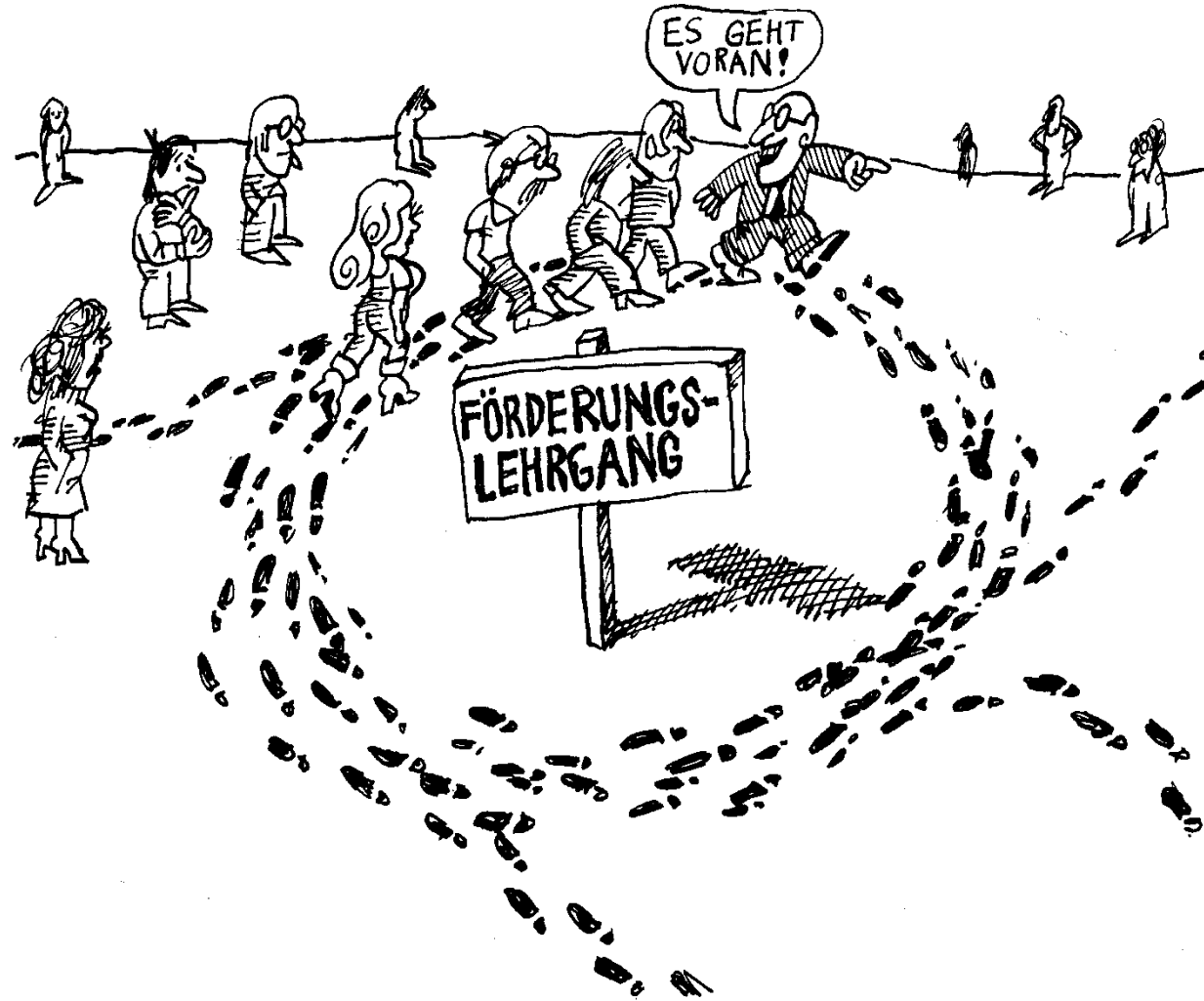
- 46 % der 19 – 34-Jährigen
- 31 % der 50 – 64-Jährigen

Kompetenzzuordnungen von Nationalen Qualifikationsrahmen (NQRs) zum EQR



Weiterbildung und lebenslanges Lernen – eine gesellschaftliche und betriebliche Herausforderung

- 1. Bildung und Weiterbildung im Wandel**
- 2. Veränderte Lern- und Kompetenzoptionen**
- 3. Neue Lern- und Beratungsformen**
- 4. Validierung informell und nichtformal erworbener Kompetenzen**



Nürnberger Trichter

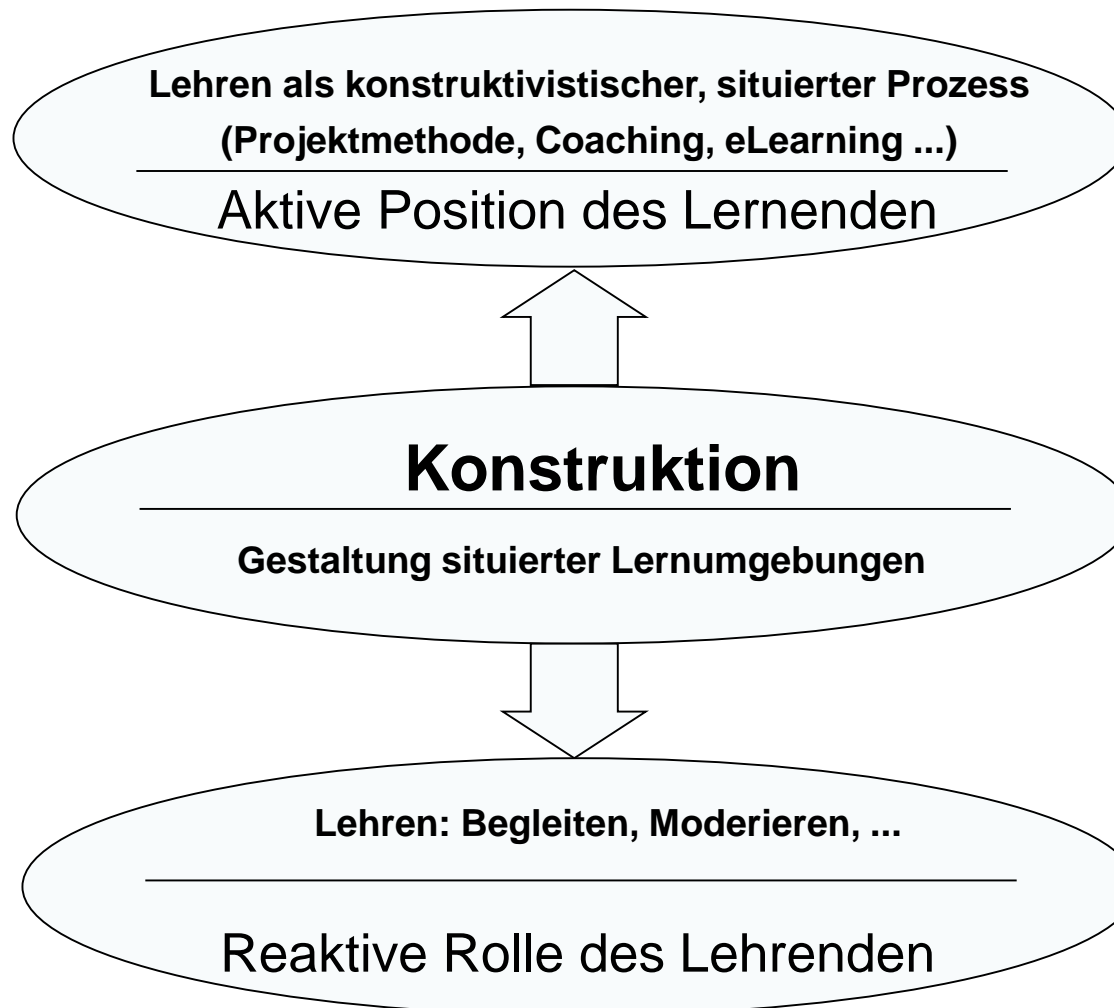


Konstruktivistisches Lernen

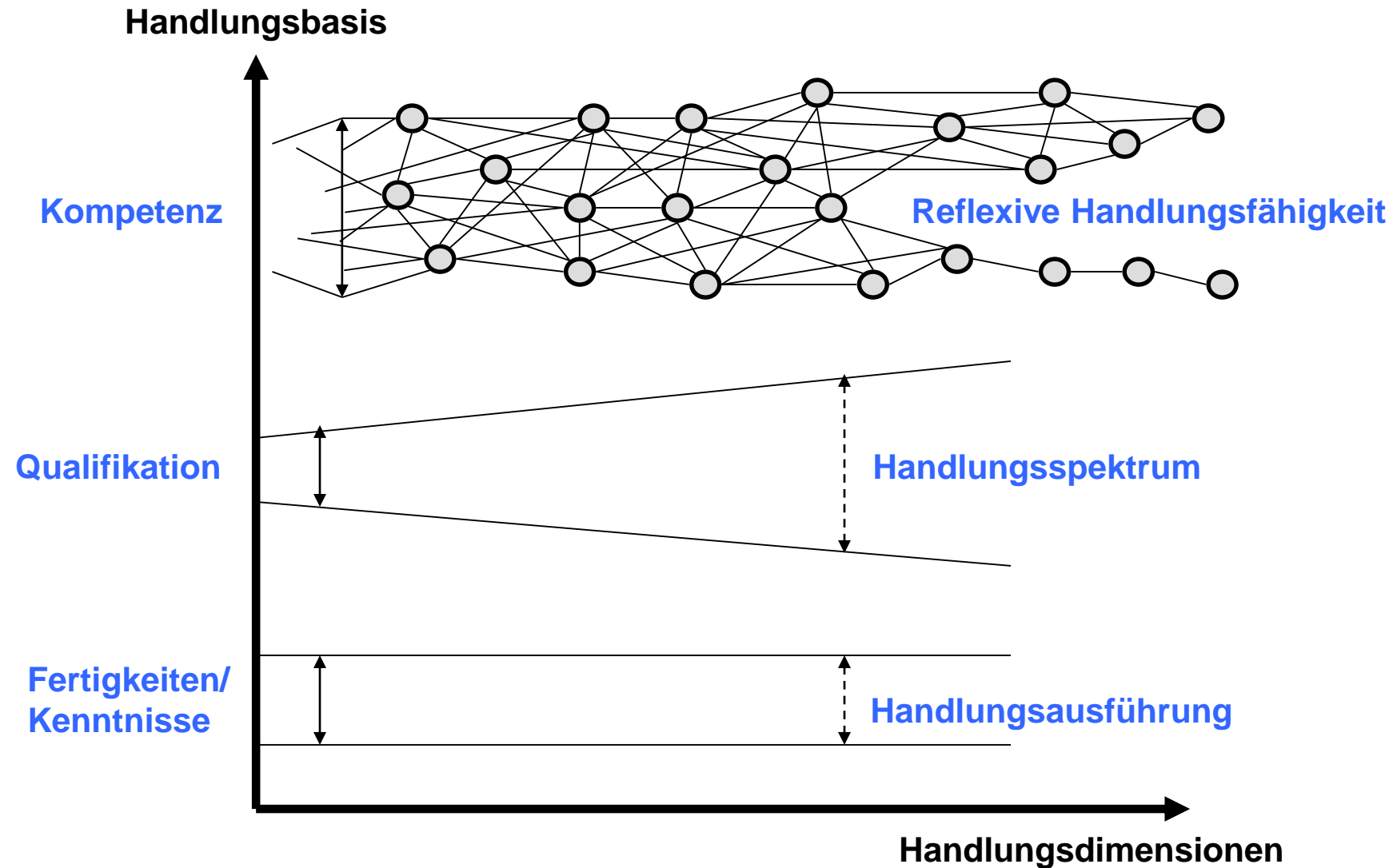
„Man kann einen Menschen nichts lehren, man kann ihm helfen, es in sich selbst zu entdecken.“

(Galileo Galilei, 1564-1642)

Konstruktivistische Auffassung von Lehren und Lernen



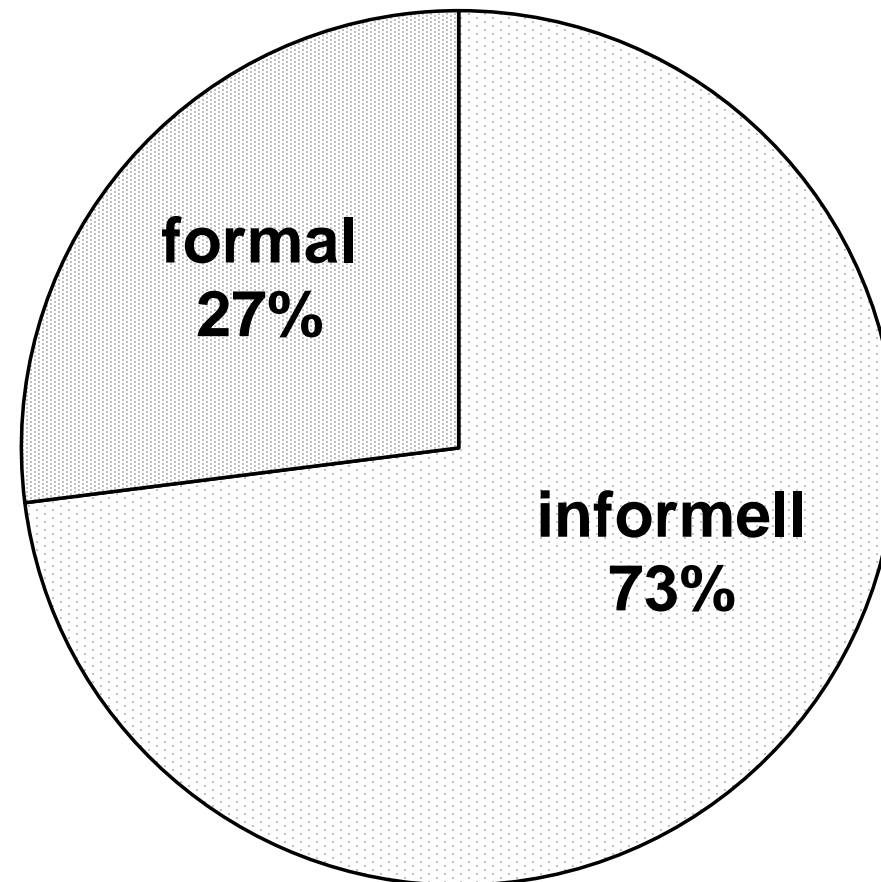
Von der fertigkeitbasierten zur reflexiven Handlung



Weiterbildung und lebenslanges Lernen – eine gesellschaftliche und betriebliche Herausforderung

- 1. Bildung und Weiterbildung im Wandel**
- 2. Veränderte Lern- und Kompetenzoptionen**
- 3. Neue Lern- und Beratungsformen**
- 4. Validierung informell und nichtformal erworbener Kompetenzen**

Informelles Lernen – Bedeutung für die betriebliche Wissensaneignung



Zukunftsorientierte Lernorganisationsformen

Coaching

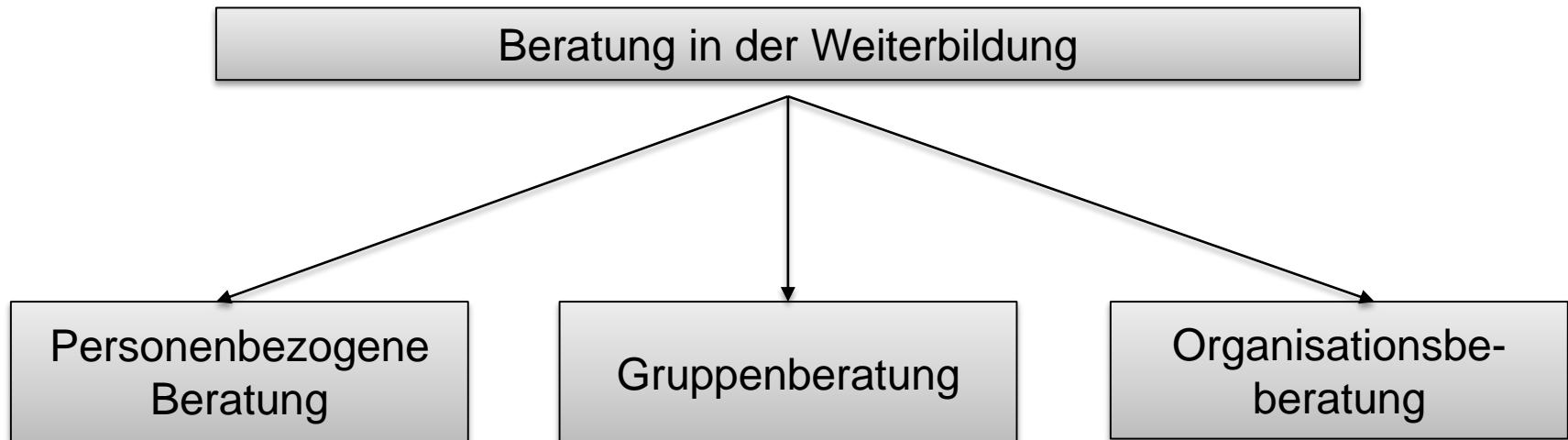
Lerninseln

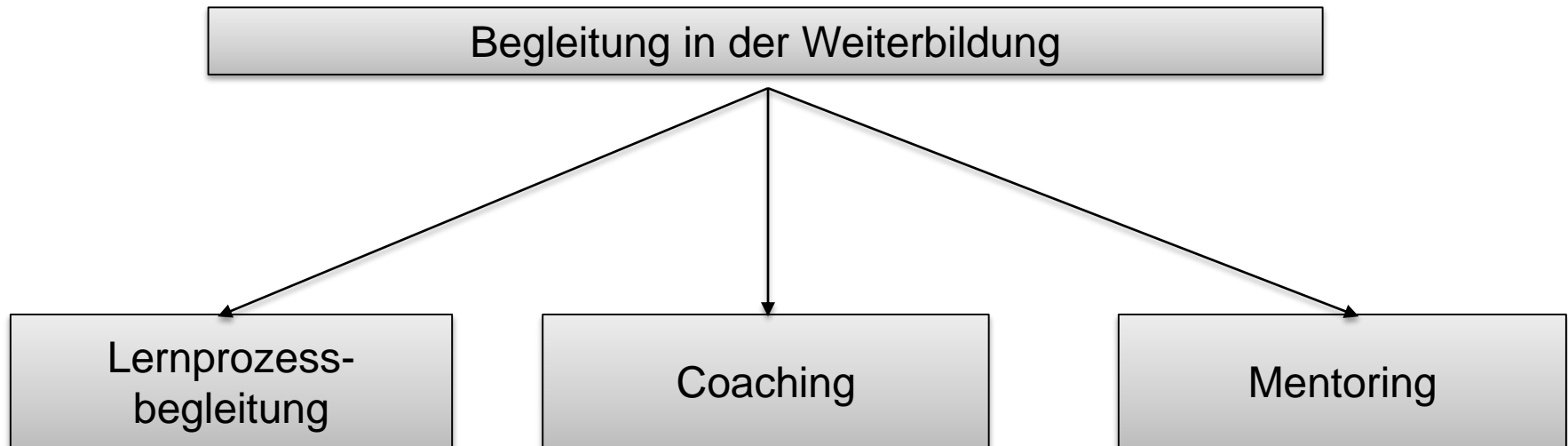
Arbeits- und Lernaufgaben

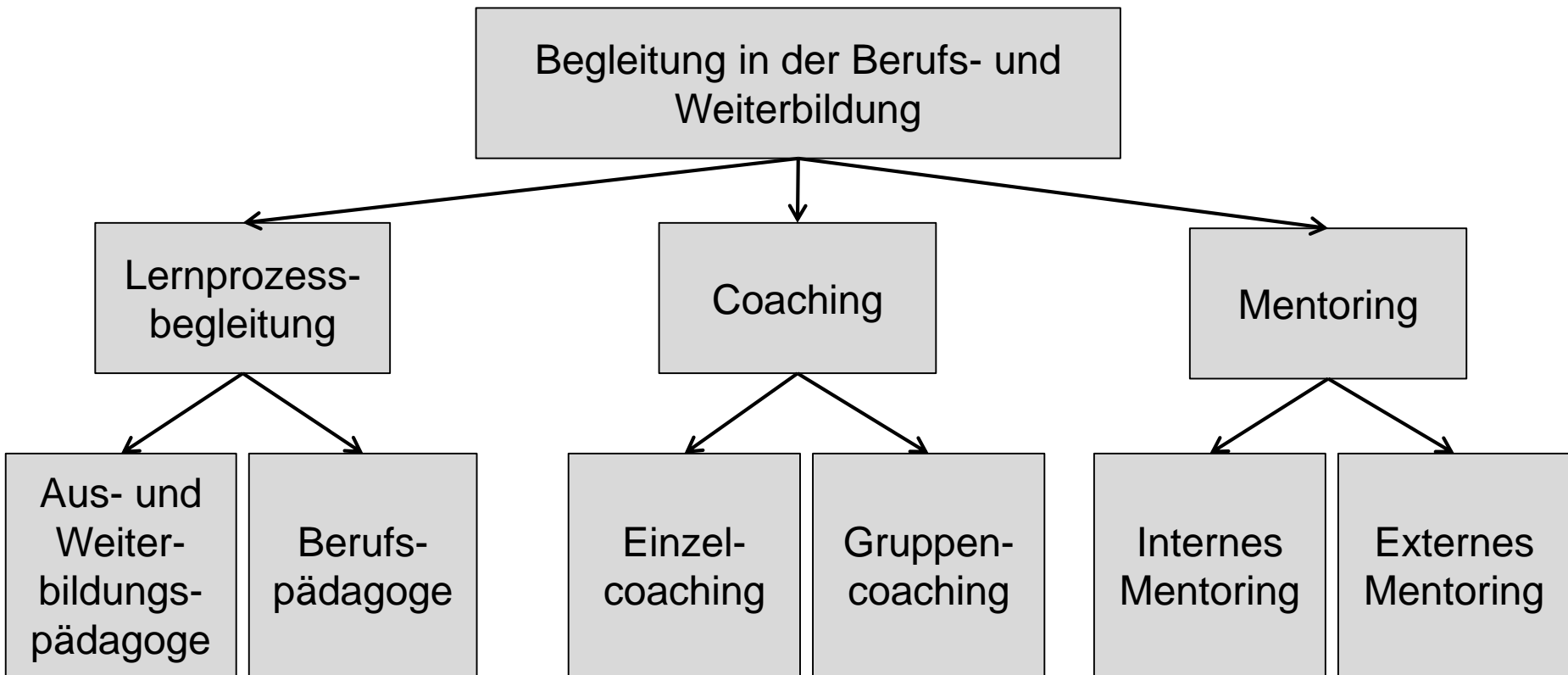
Qualifizierungsnetzwerke

Communities of Practice (CoP)

eLearning-Formen







Weiterbildung und lebenslanges Lernen – eine gesellschaftliche und betriebliche Herausforderung

- 1. Bildung und Weiterbildung im Wandel**
- 2. Veränderte Lern- und Kompetenzoptionen**
- 3. Neue Lern- und Beratungsformen**
- 4. Validierung informell und nichtformal erworbener Kompetenzen**

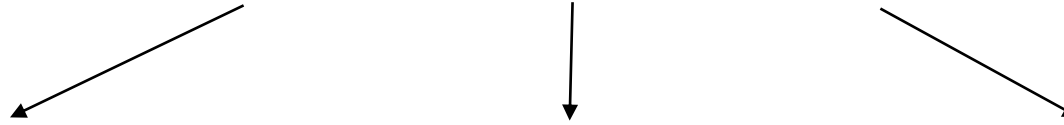
EU zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens (Empfehlung des RATs v. 20.12.2012)

- Bis spätestens 2018 Einführung nationaler Regelungen für die Validierung informellen und nichtformalen Lernens
- Das jeweilige Validierungssystem steht im Einklang mit dem Nationalen Qualifikationsrahmen und dem Europäischen Qualifikationsrahmen
- Unter bestimmten Bedingungen besteht die Möglichkeit, sich einschätzen bzw. validieren zu lassen

Beschluss des Bundesrats vom 12.10.2012

- Die „Einführung von nationalen Validierungssystemen“ nach Empfehlungen des Rats „würde zu einem umfassenden Wandel der Lern-, Anrechnungs- und Anerkennungskultur“ führen

Anerkennung und Anrechnung informell und nichtformal erworbener Kompetenzen



Anerkennung (in Betrieben, Arbeitsmarkt, ...)

- Mitarbeitergespräche, Arbeitszeugnisse, Assessmentverfahren
- Kompetenzbilanzen, -analysen, -gitter, -raster, -inventare
- Diagnostik-, Personal- und Arbeitsanalyseverfahren


Anerkennung und/oder Anrechnung

- BBiG-Möglichkeiten von berufl. Vorbildung bis Zeugnisgleichstellungen (§ 7, 8, 43 Abs. 2, 49, 50)
- Zugang zum Studium ohne Abitur
- Herstellerzertifikate, betriebsinterne Aufstiegswege

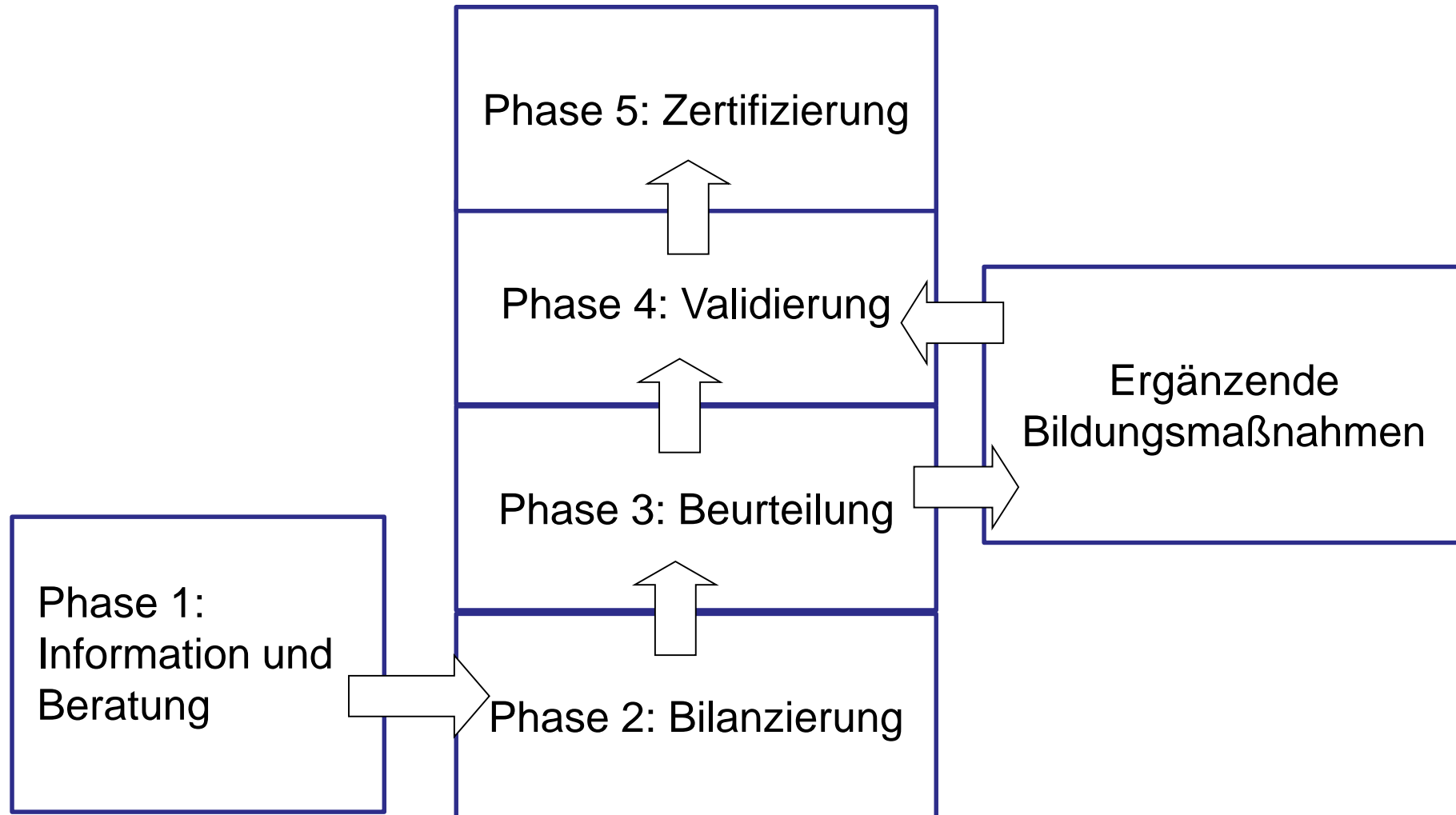
Anrechnung

- Beruflich erworbene Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge
- Externenprüfungen (Hauptschulabschluss über AHR bis BBiG § 45/HwO § 37)
- IT-Weiterbildungssystem

Anforderungsorientierte und entwicklungsorientierte Anerkennungsverfahren

	Leistung/Arbeit Individuum 	
	Anforderungsorientierte Verfahren	Entwicklungsorientierte Verfahren
Zentrale Zielsetzung	Verbesserung der Leistungsprozesse durch Beobachtung und Beurteilung des Individuums	Reflexion und Einschätzung der Fähigkeiten und Kompetenzen des Individuums
Methode des Verfahrens	„Objektive“ Kompetenzmessung und -beobachtung	Subjektiv orientierende Kompetenzeinschätzung
Ergebnis des Verfahrens	Beurteilung und Einordnung individueller Kompetenzbestände an festgelegten Standards	Einschätzung der individuellen Kompetenzbestände im Hinblick auf Weiterentwicklung

Validierung informellen und nichtformalen Lernens



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**