

■ Titel:
**Entwicklung und Umsetzung modularer und betriebsnaher
Nachqualifizierungskonzepte**

■ Verfasserin:
Ursula Krings

**Entwicklung und Umsetzung modularer und betriebsnaher
Nachqualifizierungskonzepte am Beispiel des Berufsbildes
Kaufrau/mann für Bürokommunikation
(Moderatorenleitfaden)**

Inhaltsverzeichnis

INFORMATIONEN ZUM VORLIEGENDEN MATERIAL	3
EINSTIEG IN DEN WORKSHOP	4
1 Begrüßung, Organisatorisches	4
2 Kurze Vorstellungsrunde	4
3 Einführung in das Thema	4
4 Themen des Workshops	6
ERARBEITUNG DER LERNINHALTE DES WORKSHOPS	7
5 Die modulare Struktur der Maßnahme	7
5.1 Module, eine Definition	7
5.2 Die Schneidung von Modulen	9
5.3 Struktur der Nachqualifizierungsmaßnahme	9
6 Qualifizierung in enger Kooperation mit den Betrieben	9
6.1 Konzeption der Maßnahme in Hinsicht auf die Kooperation	10
6.2 Gewinnen von Praktikumsbetrieben	11

6.3	Verknüpfung der Entwicklung und Umsetzung modularer und betriebsnaher Umschulungskonzepte mit betrieblicher Personalentwicklung.....	11
6.4	Verbindung von Arbeiten und Lernen	12
7	Feststellungsverfahren zur Auswahl der Teilnehmer	14
8	Der Vorschaltlehrgang, eine Unterstützungsmaßnahme des Bildungsträgers	15
9	Pädagogisch-didaktische Maßnahmen	15
9.1	Methoden der betrieblichen Gestaltung des Lernens.....	15
9.2	Unterstützungsmaßnahmen des Bildungsträgers	17
10	Zusammenarbeit von Träger und Betrieben	21
10.1	Betriebsworkshops	21
10.2	Kontinuierliche Abstimmung über die Qualifizierung mit den Betrieben.....	21
11	Modulprüfungen und Zertifizierung.....	22
11.1	Pro Modul eine Prüfung	22
11.2	Zertifizierung im Qualifizierungspass	24
12	Wie kann eine solche Maßnahme beantragt werden?	24
WORKSHOPABSCHLUSSRUNDE		25
ANHANG.....		26

Informationen zum vorliegenden Material

Der vorliegende Moderatorenleitfaden wurde von der bfz Bildungsforschung im Rahmen des Modellversuchs „Arbeitsorientierte Nachqualifizierung“ erarbeitet. Der Modellversuch entwickelt ein strategisches Marketingkonzept für Bildungsträger und Personalverantwortliche in Betrieben, mit dem eine Personalpolitik unterstützt werden soll, die Nachqualifizierung als Instrument der Personalentwicklung nutzt.

Der Moderatorenleitfaden dient als Grundlage für die Durchführung von Workshops zum Thema „Entwicklung und Umsetzung modularer und betriebsnaher Qualifizierungskonzepte“. Ergänzt werden die allgemeinen Ausführungen mit Beispielen aus der Nachqualifizierung zur Kauffrau/mann für Bürokommunikation. Zielgruppe der Workshops sind Personalverantwortliche in Betrieben und Mitarbeiter von Bildungsträgern, die sich mit Nachqualifizierungsmaßnahmen befassen.

Einstieg in den Workshop

1 Begrüßung, Organisatorisches

Nachdem der Moderator die Teilnehmer begrüßt und sich selbst vorgestellt hat, sollte das Organisatorische geklärt werden.

Zum Beispiel: Zeitplan, Pausen, Rauchen, Essen, Toiletten, voraussichtliches Ende der Veranstaltung.

Für das Seminar sollte ein ganzer Tag veranschlagt werden d.h. mindestens sechs Stunden zuzüglich Pausen. Wichtig ist es, nicht zu straff zu planen. Also Zeit für zusätzlichen Diskussionsbedarf oder andere Verzögerungen einplanen!

2 Kurze Vorstellungsrunde

Die Vorstellung kann durch Stichworte erleichtert werden: Wer, woher, was man macht, Interesse am Thema, Erwartungen etc.

3 Einführung in das Thema

Je nach Vorkenntnissen der Teilnehmer eignet sich hier eine Fragerunde. Die Ergebnisse können stichpunktartig auf einer Pinwand oder auf Flipchart festgehalten werden. Folgende Fragen sollten (evtl. gemeinsam) geklärt werden.

Die Zielgruppe An- und Ungelernte, insbesondere an- und ungelernete Frauen, stellt eine Problemgruppe des Arbeitsmarktes dar. Eine nachhaltige Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt lässt sich nur durch eine Qualifizierung mit dem Ziel eines anerkannten Berufsabschlusses erreichen.

- Welche Hindernisse stehen dem entgegen?
- Wie stehen Ihrer Erfahrung nach, Betriebe zu Umschulungsmaßnahmen für diese Problemgruppe?
- Welche Hindernisse sehen die Verantwortlichen in den Unternehmen, wenn sie auf eine Beteiligung als Praktikumsbetrieb in einer Umschulungsmaßnahme angesprochen werden?
- Welche Besonderheiten weist die Zielgruppe auf, die das Erreichen eines Berufsabschlusses behindern können?
- Warum ist es wichtig, Nachqualifizierungen für diese Gruppe anzubieten und durchzuführen?

Vor allem die letzte Frage kann, je nach Vorkenntnissen, auch als reiner Input ohne Beteiligung der Teilnehmer gestaltet werden. Folgende Antworten wären für diese Frage zu nennen.

1. Der Betroffenen wegen; Individuelle Gründe
2. Sozialpolitische Gründe – Von Arbeitslosigkeit besonders gefährdete Gruppe; Dauerarbeitslose sind eine Belastung für die Solidargemeinschaft.
3. Aber nicht nur volkswirtschaftlich, auch betriebswirtschaftlich sinnvoll: Betriebe brauchen gut qualifiziertes Personal für ihre Arbeits- und Organisationsformen und

- um konkurrenzfähig zu sein.
4. In einigen Bereichen und Regionen wird trotz der hohen Arbeitslosenzahlen das Fachpersonal knapp.
 5. Wegen des Bedarfs, aber auch wegen der Hindernisse und Schwierigkeiten sind spezielle Formen der Nachqualifizierung sinnvoll.
 6. Erfolge der Modellprojekte (vgl. Anhang Seite 17)

4 Themen des Workshops

Als Abschluss des Einstiegs bietet sich die Vorstellung der Agenda an:

- Die modulare Struktur der Maßnahme
- Qualifizierung in Kooperation mit Betrieben
- Auswahl der Teilnehmer
- Vorschaltlehrgang
- Pädagogisch-didaktische Maßnahmen
- Zusammenarbeit von Träger und Betrieben
- Modulprüfungen und Zertifizierung
- Beantragung der Maßnahme

Erarbeitung der Lerninhalte des Workshops

5 Die modulare Struktur der Maßnahme

Zur Vermittlung der folgenden Inhalte eignet sich ein, durch Folien oder andere Medien, visualisierter Vortrag.

5.1 Module, eine Definition

- Unter Modulen werden Qualifikationseinheiten verstanden. Ihr Inhalt sind jeweils abgegrenzte berufsbezogene Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten.
- „Module werden nicht nach fachsystematischen Gesichtspunkten, sondern im Hinblick auf die berufliche Kompetenz und den Einsatz dieser Kompetenz in beruflichen oder betrieblichen Funktionsbereichen gestaltet.“¹ (Davids, Sabine 1998)
- Die Modulqualifikationen sind definiert und abgegrenzt, sie sind einzeln prüfbar und werden einzeln geprüft.
- Sie sind einzeln zertifizierbar und werden einzeln zertifiziert.
- Die Module ergeben kombiniert ein Ganzes: die Fähigkeit, einen anerkannten Beruf auszuüben.
- Die Module als Bausteine haben ihr Ziel in diesem Ganzen, dem Berufsabschluss.
- Die Module haben durch den anerkannten Berufsabschluss ein sie zusammenfassendes Maß und ein inneres Band. Die in der Ausbildungsordnung, im Ausbildungsrah-

¹ Davids, Sabine (1998): Modularisierung in der Modellversuchsreihe „Berufsbegleitende Nachqualifizierung - ein Instrument zur Flexibilisierung der beruflichen Bildung und zur Koordinierung von Maßnahmen der Qualifizierungs- und Beschäftigungsförderung, in: Davids, Sabine (Hrsg.) : Modul für Modul zum Berufsabschluss. Die Modellversuchsreihe „Berufsbegleitende Nachqualifizierung“ zwischen Flexibilisierung und Qualitätssicherung von beruflicher Bildung. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 216. Bielefeld, S.23

menplan und im Ausbildungsprofil gesetzten Standards sind inhaltlich von den Modulen in ihrer Gesamtzahl zu erfüllen und abzudecken. Die Module sind auf die Abschlussprüfung vor der zuständigen Stelle / Kammer ausgerichtet.

- Die Zertifizierung der einzelnen Module ersetzt die Abschlussprüfung nicht.
- Module sind als Bausteine betriebsspezifisch vermittelbar und individuell kombinierbar.
- Module sind zeitlich variabel und ermöglichen unterschiedliche Abfolgen, Wiederholungen und flexible Ein- und Ausstiege.
- Module sind einzeln gestaltbar und anpassungsfähig an veränderte Gegebenheiten und Anforderungen der betrieblichen Praxis und des Arbeitsmarktes, ohne den Gesamtzusammenhang der Berufsqualifizierung aufzulösen.

Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, ergeben sich folgende **Charakteristika der Module:**

- Die Module sind nach betrieblichen Tätigkeitsfeldern geschnitten.
- Die Modulstruktur berücksichtigt die Qualifikationsbedarfe von Betrieben, da sie es erlaubt, ergänzende Lehrinhalte aufzunehmen.
- Die Qualifikation in Modulen erfolgt arbeitsplatznah und mit großen Zeitanteilen im Praktikumsbetrieb.
- Die Abgeschlossenheit der Module erlaubt den Teilnehmern eine flexible Gestaltung.
- Durch die Modulstruktur können Vorerfahrungen berücksichtigt werden.
- Die Modulstruktur ermöglicht den Betrieben den flexiblen Einsatz der Module im Unternehmen.

5.2 Die Schneidung von Modulen

Grundlage für die Schneidung von Modulen ist der gesetzliche Ausbildungsrahmenplan. Die Festlegung was in ein jeweiliges Modul gehört, orientiert sich dabei an logisch zusammengehörigen Inhalten, und nicht an der chronologischen Reihenfolge im Ausbildungsrahmenplan. Hierbei interessiert der innere Zusammenhang, der sich in der Praxis ergibt, an erster Stelle, nicht die Zusammenhänge, die aus rein didaktischen Gründen in Lehrbüchern dargestellt werden. Insgesamt sollten die betrieblichen Tätigkeitsfelder bei der Schneidung als Orientierungsrahmen dienen. Eine Erhebung der Lern- und Arbeitssituation vor Ort, also in den Betrieben ist demnach sinnvoll.

Die Erfahrung hat gezeigt, dass eine Beschränkung der Modulanzahl günstig ist. Eine zu starke Zergliederung wirkt sich eher nachteilig aus, da sie unter anderem zu Problemen mit der Abgeschlossenheit der Module führt und den flexiblen Einsatz in den unterschiedlichen Betrieben erschwert.

5.3 Struktur der Nachqualifizierungsmaßnahme

Ein detailliertes Schaubild (kann als Folie aufgelegt werden) zur Struktur einer Maßnahme findet sich auf Seite 3 des Anhangs.

6 *Qualifizierung in enger Kooperation mit den Betrieben*

Wenn bereits in der Einführungsrunde Punkte zu diesem Themenbereich auf Flipchart oder Pinwand festgehalten wurden, können diese als Grundlage für ein Lehrgespräch dienen. Je nach Vorkenntnissen, können die folgenden Inhalte entweder als reiner Input vermittelt werden oder als Grundlage für eine Diskussionsrunde dienen.

6.1 Konzeption der Maßnahme in Hinsicht auf die Kooperation

- Um eine enge Kooperation zwischen dem Bildungsträger und den Betrieben zu erreichen, muss bereits die Konzeption der Nachqualifizierungsmaßnahme darauf angelegt sein.
- Es müssen für die aktuelle Arbeitsmarktsituation verwertbare Qualifikationen vermittelt werden.
- Deshalb müssen vor allem die betrieblichen Bedarfe immer wieder neu ermittelt und eingearbeitet werden.
- Die Bedarfe der Arbeitgeber sollten also mit darüber bestimmen welche Qualifikationen vermittelt werden.
- Also sollten schon im Vorfeld eine Befragung und Zusammenarbeit mit den Betrieben eingeplant werden.
- So wird es möglich, dass die Betriebe an der Konzeption des Lehrgangs mitarbeiten.
- Die Module sollten den Funktionsbereichen einer modernen kaufmännischen Verwaltung entsprechen.
- Entsprechend den aktuellen betrieblichen Bedarfen müssen eventuell über den Ausbildungsrahmenplan hinausgehende Lerninhalte (z.B. Internet, Englisch) aufgenommen werden.
- Durch die praxisnahe Gestaltung der Nachqualifizierungsmaßnahme gewinnen die Teilnehmer wertvolle Praxiserfahrung.
- Aufgrund der engen Zusammenarbeit zwischen Bildungsträger und Betrieben erhöhen sich die Übernahmechancen nach der Nachqualifizierung, da die Betriebe die Umschüler bereits während der Maßnahme in längeren Praxisphasen kennen lernen und einsetzen können.

6.2 Gewinnen von Praktikumsbetrieben

Für diesen Unterpunkt eignet sich eine Diskussionsrunde besonders gut, da bei den Teilnehmern mit Vorkenntnissen auf diesem Gebiet zu rechnen ist. Folgende Fragen können zur Diskussion gestellt werden. (Die gemeinsam erarbeiteten Antworten können zum Beispiel auf Flipchart festgehalten werden.)

- Welches sind Ihre Erfahrungen auf diesem Feld?
- Mit welchen typischen Schwierigkeiten, Bedenken und Fragen der Verantwortlichen in den Unternehmen rechnen Sie?
- Welche Vorteile können wir ins Feld führen, wenn wir dieses neue Konzept anbieten? (mögliche Antworten vgl. Anhang Seite 13 und 15)

6.3 Verknüpfung der Entwicklung und Umsetzung modularer und betriebsnaher Umschulungskonzepte mit betrieblicher Personalentwicklung

Dieser Abschnitt kann als reiner Input gestaltet werden. Aber vielleicht fallen den Teilnehmern auch noch ergänzende Punkte ein, wenn sie danach gefragt werden.

Um die Betriebe für eine modulare Nachqualifizierungsmaßnahme zu gewinnen, müssen die Vorteile deutlich gemacht werden. Ein Ansatzpunkt hierbei ist, den Verantwortlichen in den Betrieben aufzuzeigen, wie wichtig betriebliche Personalentwicklung in einer sich verändernden Arbeitswelt ist. Ebenso muss verdeutlicht werden, wie betriebliche Personalentwicklung mit den modularen und betriebsnahen Umschulungskonzepten verknüpft und ergänzt werden kann. Folgende Argumente können zur Überzeugung vorgebracht werden.

- Der angespannte Arbeitsmarkt — insbesondere der Fachkräftemangel — macht es oftmals nötig, Qualifizierungsreserven zu erschließen. So wird die Qualifizierung von An- und Ungelernten zunehmend relevant.
- Die Teilnehmer von Nachqualifizierungsmaßnahmen verfügen bereits über Kenntnisse von betrieblichen Zusammenhängen. Außerdem erwerben sie im Laufe der Nachqualifizierungsmaßnahme betriebsspezifisches Fachwissen.
- Durch die langen Praktikumsphasen in der modularen und betriebsnahen Nachqualifizierung können Transaktionskosten, wie Anwerben und Anlernen, eingespart werden.

6.4 Verbindung von Arbeiten und Lernen

Für diesen Punkt bietet sich ein Zwiegespräch zwischen Seminarleiter und Teilnehmern an. Die Vermittlung des Stoffes erfolgt abwechselnd durch Input und Diskussion.

Bei herkömmlichen Umschulungsmaßnahmen beansprucht die — in Seminareinheiten stattfindende — Schulung durch den Bildungsträger einen sehr großen Zeitanteil. Die so vom eigentlichen Arbeitsprozess entkoppelte Schulung ist aber eigentlich eine Art „Trockenschwimmen“.

- „Welche Probleme ergeben sich Ihrer Erfahrung nach aus dieser Situation?“

Mögliche Antworten:

- | mangelnde Motivation der Teilnehmer
- | Fehleinschätzung der vermittelten Inhalte
- | kognitiver Schwerpunkt ungünstig für Lernungewohnte
- | Prüfungs- statt Praxisorientierung

- „Wie sehen die Unternehmen die herkömmliche Umschulungsform? Kennen Sie Äußerungen von Betriebsvertretern zu diesem Thema?“

Beispielhafte Antworten aus einer Betriebsbefragung der bfz Bildungsforschung:

- | Praktikum zu kurz, deshalb keine Vergabe verantwortlicher Tätigkeiten an den Praktikanten
- | Mitarbeiter sehen Kurzpraktikanten nicht als Kollegen
- | keine günstige Auswirkung auf Übernahmechancen, da sich Personalverantwortliche in der kurzen Zeit kein Bild machen können

Der neue Ansatz des arbeitsplatznahen Lernens, der das Lernen beim Bildungsträger mit dem Lernen im Betrieb verbindet, umgeht die oben genannten Probleme.

Während der Umschulung lernen die Teilnehmer jede Woche zwei Tage beim Bildungsträger und drei Tage im Betrieb (genauere Informationen siehe Anhang Seite 8). Dies bringt große Vorteile für alle Beteiligten (aufgeführt auf Seite 13 im Anhang), stellt aber andererseits auch höhere Anforderungen an alle (siehe Anhang Seite 12), was zu Schwierigkeiten führen kann. So bringen beispielsweise nicht alle Teilnehmer die nötigen Lernvoraussetzungen mit. Vor allem Kenntnislücken im mathematischen und sprachlichen Bereich oder mangelnde PC Kenntnisse erschweren das arbeitsplatznahe Lernen erheblich. Daraus ergeben sich zwei Konsequenzen. Zum einen kommt der Auswahl geeigneter Teilnehmer für die Maßnahme bzw. für den jeweiligen Betrieb ein

hoher Stellenwert zu, zum anderen sind geeignete Unterstützungsmaßnahmen vor und während der Maßnahme wichtig. (vgl. Seiten 7 und 9 im Anhang)

7 Feststellungsverfahren zur Auswahl der Teilnehmer

Einstieg in dieses Thema kann die folgende Frage an die Seminarteilnehmer sein:

„Welche Auswahlverfahren für Teilnehmer an Umschulungen haben Sie bisher angewandt?“ Im Anschluss daran kann das von der bfz Bildungsforschung angewandte Verfahren als Input vorgestellt werden:

Es wurden ein schriftlicher Test und ein strukturiertes Interview angewandt. Dies bedeutet zwar einen erheblichen Aufwand, doch dieser lässt sich durch folgende Vorteile rechtfertigen. Der schriftliche Test gibt Aufschluss über die für den angestrebten Beruf wichtigen schriftsprachlichen Kenntnisse. Im mündlichen Teil des Auswahlverfahrens werden die Motive der Teilnehmer, mögliche Hindernisse und Lücken sowie der soziale Hintergrund der Teilnehmer erfragt. Der soziale Hintergrund ist deshalb von Interesse, da er auf mögliche Gefährdungspotentiale für den erfolgreichen Abschluss schließen lässt. All diese Informationen werden nicht zuletzt erhoben, um die anschließende individuelle Beratung zu ermöglichen.

8 *Der Vorschaltlehrgang, eine Unterstützungsmaßnahme des Bildungsträgers*

Unter diesem Punkt sollten den Seminarteilnehmern folgende Informationen vermittelt werden.

Um die lernungewohnten Teilnehmer auf die eigentliche Maßnahme vorzubereiten, ist es dienlich, im Vorfeld einen Vorschaltlehrgang durchzuführen. Ziel des Vorschaltlehrgangs soll es sein, Schulwissen wieder aufzufrischen (z.B. Grundrechenarten, Fremdsprachen etc.) und darüber hinaus weitere wichtige Kenntnisse, wie z.B. PC-Grundlagen und Zeitmanagement, zu vermitteln.

9 *Pädagogisch-didaktische Maßnahmen*

Eine Auflistung sämtlicher von der bfz Bildungsforschung eingesetzten pädagogisch-didaktischen Methoden findet sich im Anhang auf Seite 9. Für die Vermittlung der folgenden Inhalte eignet sich ein visualisierter Vortrag. Beispiele für die Visualisierung der folgenden Unterpunkte auf Folie finden sich ebenfalls im Anhang (vgl. Seiten 9 bis 11).

9.1 Methoden der betrieblichen Gestaltung des Lernens

Wochengespräche und Präsentationen im Betrieb sind Methoden der betrieblichen Gestaltung des Lernens. Sie sollten von den Mitarbeitern des Trägers ebenso angeregt werden wie die lernhaltige Gestaltung des Arbeitsprozesses:

- Es kann erfahrungsgemäß schon eine wirksame Maßnahme sein, der Komplexität der Aufgabenstellungen am Arbeitsplatz entgegenzuwirken, indem *Abläufe anschaulicher* gemacht werden.
- Automatisierte Prozesse werden leichter verständlich, wenn ihre Entstehung aus traditionell zergliederten Prozessen deutlich gemacht wird und *in den automatisierten Ablauf kurzfristig modifizierend eingegriffen* werden kann. So lassen z.B. im Personalwesen alle modernen Softwarepakete durch ihre Auswertungsprogramme zu, dass die einzelnen Schritte der Personalplanung, -beschaffung und -betreuung *transparent* gemacht werden können, auch wenn die Datenverarbeitung diese Schritte integriert.
- Die Arbeitssituation wird lernhaltiger, wenn einzelne Arbeitsschritte aus dem Ablauf des Prozesses *zeitweilig ausgekoppelt* werden. Denn so wird *Zeit geschaffen*, um über die Tätigkeiten zu reflektieren und Schlüsse über den Zusammenhang des Gelernten zu ziehen.
- Wenn, ohne Schaden für den Arbeitsprozess, *Felder des Ausprobierens und Experimentierens* eröffnet werden, ist dies eine gute Voraussetzung für Lernungewohnte, den Prozess für sich handhabbar zu machen und in ihren Kenntnissen und Fertigkeiten sicherer zu werden.
- Vor allem das Feedback durch *qualifizierte Fachkräfte* ist wesentlich für den Lernerfolg. Wird ein *Kommunikationsweg* installiert, der sich nicht nur auf die Bewältigung der Arbeitsanforderung richtet, sondern in beidseitiger Kommunikation, das "Wie", "Warum" und "In welchem Zusammenhang" des beruflichen Handelns rückkoppelt, so ist dies eine pädagogische Modifikation des Arbeitsprozesses. Diese Modifikation bringt den Qualifikationsprozess deutlich voran, ist jedoch im Arbeitsprozess selbst nicht angelegt.

9.2 Unterstützungsmaßnahmen des Bildungsträgers

Der Bildungsträger kann durch eine ganze Reihe von Maßnahmen den Lernprozess am Arbeitsplatz unterstützen und begleiten.

Lehrbriefe

Lehrbriefe haben sich als Mittel zur Ergänzung und Unterstützung des Lernens am Arbeitsplatz bewährt. Ein Beispiel aus solch einem Lehrbrief findet sich im Anhang auf Seite 11.

Workshops zu Fachthemen

Bei der Nachqualifizierung zur Kauffrau/mann für Bürokommunikation wurden regelmäßig (in der Regel einmal pro Modul) Workshops durchgeführt, in denen der Lehrstoff des jeweiligen Moduls mit Hilfe eines Planspiels anwendungsbezogen gefestigt wurde. Die Vorteile des Mittels Planspiels sind folgende:

Es ist handlungsorientiert, gliedert und strukturiert das Wissen, vermittelt einen Überblick, stellt die notwendige Verknüpfung der Handlungen her und veranschaulicht den Zusammenhang, der — sonst abstrakt aufeinander bezogenen — betriebswirtschaftlichen Elemente.

Mit den Planspielworkshops werden die Teilnehmer in handlungsorientierter Form dazu geführt,

- die Funktion der kaufmännischen Bereiche im betrieblichen Gesamtsystem zu verstehen, zu unterscheiden und zu erklären,
- in der angeleiteten kaufmännischen Interaktion wirtschaftliches Denken, Problemlösungs- und Entscheidungsfähigkeit zu trainieren,
- die Arbeitsstruktur der Arbeitsabläufe zu überblicken und ihre Vernetzung mit anderen betrieblichen Funktionsbereichen zu erkennen und zu beurteilen,
- ohne Leistungsdruck Kommunikations- und Teamfähigkeit, Eigeninitiative und Kreativität zu entwickeln,
- selbstständig zu planen,
- Informationen selbstständig zu beschaffen,
- alternative Lösungen zu erarbeiten und zu begründen ,
- Verhandlungen zu führen ,
- Sachverhalte zu strukturieren ,
- Sachverhalte verständlich zu präsentieren .

Selbstständiges Lernen

An dieser Stelle bietet sich eine Ideensammlung an:

„Wie kann aus Ihrer Sicht eine praxisorientierte Heranführung in der Umschulung organisiert und bewerkstelligt werden?“

Reflexionsworkshops für die Teilnehmer

Während der Maßnahme werden vom Bildungsträger auch Reflexionsworkshops für die Teilnehmer durchgeführt. Diese Reflexionsworkshops finden ihre Begründung in der Situation der Teilnehmer. Die Workshops sollen den Teilnehmern helfen, mit den ungewohnten Anforderungen zurecht zukommen und die neuen Erfahrungen einzuordnen. Die Workshops sollen Raum für gemeinsame Rückkopplung, Kritik und Selbstkritik bieten. Die Erfahrung zeigte, dass es günstig ist, den ersten Reflexionsworkshop bereits nach 14 Tagen und einen weiteren nach weiteren vier Wochen durchzuführen und dann weitere je nach Bedarf anzubieten.

Individuelle Lernberatung und Stützunterricht

Da der Begriff Stützunterricht den Teilnehmern des Seminars geläufig sein dürfte, bleibt nur zu erläutern, wie dieser organisiert werden soll.

Es stellte sich heraus, dass es besonders wichtig ist, den Stützunterricht nicht allgemein, sondern nur bei wirklichem Bedarf anzubieten und auf die jeweiligen Teilnehmer individuell abzustimmen. So sollte der Stützunterricht nur nach längeren Fehlzeiten oder bei klar erkennbaren Schwächen oder Nachteilen (z.B. wenn Deutsch nicht die Muttersprache ist) angeboten werden.

Sozialpädagogische Betreuung

Die sozialpädagogische Betreuung ist Bestandteil jeder Umschulung. Sie setzt schon im Auswahlprozess ein und begleitet die Teilnehmer während der gesamten Maßnahme.

Hier bietet sich eventuell die Frage an die Seminarteilnehmer an:

„Welche Anregungen können Sie auf Grund Ihrer praktischen Erfahrung mit sozialpädagogischer Betreuung für die Gestaltung dieses Angebots geben?“

10 Zusammenarbeit von Träger und Betrieben

In diesem Abschnitt sollen die zwei folgenden Maßnahmen der Zusammenarbeit erläutert werden.

10.1 Betriebsworkshops

Um die Betriebe zu informieren und einen Erfahrungsaustausch zu gewährleisten, ist es sinnvoll, wenn der Bildungsträger für die Verantwortlichen in den Betrieben und für die Dozenten regelmäßig Workshops organisiert. Zur Information der Betriebe, die an einem Workshop nicht teilnehmen können, haben sich Protokolle bewährt. Es ist wichtig, dass die Workshops regelmäßig, institutionalisiert und in sinnvollen Zeitabständen stattfinden.

10.2 Kontinuierliche Abstimmung über die Qualifizierung mit den Betrieben

Ergänzend zu den Betriebsworkshops sollte der Bildungsträger regelmäßig die Betriebe vor Ort besuchen, und — wenn nötig — den betrieblichen Unterweisern bei der Gestaltung des „Lernortes Arbeitsplatz“ Hilfe anbieten. Diese Besuche vor Ort sind wertvolle Informationsquellen, die etwaige Friktionen oder auch Ergänzungsbedarfe im Unterricht erkennen lassen.

11 Modulprüfungen und Zertifizierung

Ziel dieses Abschnittes ist es, den Seminarteilnehmern die Kernmerkmale der modularen Ausbildung und deren Vorteile zu vermitteln. Die folgende Untergliederung in Fragen und Antworten soll Anregungen für die Vermittlung der Inhalte geben.

11.1 Pro Modul eine Prüfung

Warum?

- Modulstruktur schafft abgeschlossene Einheiten.
- Die Gliederung in Module macht den Bezug und die Ausrichtung des Lernens deutlich.
- Modulprüfungen gliedern den Lernstoff und motivieren so die lernungewohnten Teilnehmer.
- Die Modulstruktur bietet einen guten Überblick über das bereits Erreichte und macht so den Leistungsstand transparent.
- Flexibilität
- Unterbrechbarkeit des individuellen Lernweges
- Arbeitsmarktverwertbarkeit bei Abbruch, Unterbrechung, Nichtbestehen der IHK-Prüfung
- Die Modulprüfungen sind ein ideales Training um Prüfungsangst abzubauen.

- **Was wird geprüft?**

Maßstab für die Stoffvermittlung und Prüfung ist der Ausbildungsrahmenplan. Er ist der gesetzliche Rahmen, der die zwingend notwendigen Inhalte vorgibt. Je nach Bedarf können diese Inhalte um weitere Kenntnisse und Fähigkeiten ergänzt werden. Die Ausbildungsform und der Modulschnitt sind handlungsorientiert. Demnach sollen auch die Prüfungen handlungsorientiert gestaltet werden. Dies bedeutet, dass sich die Aufgaben in der Prüfung an betrieblichen Problemstellungen orientieren sollen.

Wie wird geprüft?

Es wird sowohl schriftlich als auch mündlich geprüft. Der mündlichen Kommunikation wird dabei ein hoher Stellenwert eingeräumt. Die Prüfungsaufgaben spiegeln — sowohl im Schriftlichen als auch im Mündlichen — typische Aufgabenstellungen der Berufspraxis wider.

Wer prüft?

Wie stellt man einen Prüfungsausschuss für Modulprüfungen zusammen? Idealerweise sitzen im Prüfungsausschuss Vertreter der Kooperationsbetriebe, Vertreter des Bildungsträgers sowie Vertreter des Verbandes. Dies stellt eine starke Praxisorientierung der Prüfungen sicher und gewährleistet eine hohe Akzeptanz der Zertifikate auf dem Arbeitsmarkt.

Im Vorfeld sollte man sich über die Mitgliederzahl und den Vorsitz einigen. Aber auch

die Raumfrage und vor allem die Prüfungstermine sollten frühzeitig geklärt werden. Entscheidend ist, dass der Bildungsträger bei der Organisation der Prüfung die tragende Rolle übernimmt, um den Aufwand der Betriebsvertreter zu minimieren und deren Bereitschaft zur Mitarbeit zu erhöhen.

11.2 Zertifizierung im Qualifizierungspass

Ist ein Modul mit bestandener Modulprüfung erfolgreich abgeschlossen, so werden die erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse in einem Qualifizierungspass zertifiziert. Im Unterschied zu herkömmlichen Zeugnissen stehen beim Qualifizierungspass Verwendungswert und Aussagekraft für die Arbeitgeber im Mittelpunkt.

12 *Wie kann eine solche Maßnahme beantragt werden?*

Die Behandlung dieser Frage ist optional. Ein Input durch einen Gastredner, der solche oder ähnliche Maßnahmen bereits erfolgreich beantragt hat, ist hier sehr sinnvoll. Alternativ bietet sich aber auch ein Erfahrungsaustausch zwischen den Workshopteilnehmern an.

Workshopabschlussrunde

Als Einleitung der Seminarabschlussrunde bietet sich ein **kurzer Rückblick** auf die erarbeiteten Themen an. Dies könnte zum Beispiel mit Hilfe der am Anfang vorgestellten Agenda geschehen. Schritt für Schritt kann so das Erlernte nochmals vergegenwärtigt werden. Diese Form des Rückblicks gibt auch Raum für die Klärung offengebliebener Fragen. In diesem Zusammenhang können auch **Hinweise auf Materialien, die der Vertiefung der Workshopinhalte dienen**, gegeben werden.

In der letzten Phase des Seminars sollte auch ein gegenseitiges Feedback stattfinden (z.B. kurze anonyme Fragebögen oder eine offene Feedbackrunde). Denkbare Fragen an die Teilnehmer wären zum Beispiel: Wurden die Erwartungen erfüllt? Was sollte bei einem nächsten Seminar anders gemacht werden? etc.

In einem **kurzen abschließenden Ausblick** kann der Moderator seiner Hoffnung auf erfolgreiche Anwendung der Inhalte in der Praxis Ausdruck verleihen und sein Interesse an Rückmeldungen von Erfahrungen, die in Verbesserungen des Konzeptes einfließen können, bekunden. Hierauf erfolgt die **Verabschiedung** der Seminarteilnehmer.

Anhang

Der Anhang ist nicht als Download verfügbar, bei Interesse können Sie sich an die Autorin wenden.