



**Forschungsinstitut
Betriebliche Bildung**

Newsletter

Krisenfeste Ausbildung – staatlich steuerbar?

Editorial

In Zeiten einer angespannten konjunkturellen Situation muss regelmäßig damit gerechnet werden, dass zu wenige Ausbildungsplätze bereit gestellt werden. Für Regierung, Verbände, Kammern und Gewerkschaften ist dies stets ein Anlass, ihre Bemühungen um die Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsplätze und neuer Ausbildungsbetriebe zu verstärken. Neben die Intensivierung laufender Programme trat im letzten Jahr eine Vielzahl neuer Maßnahmen, Kampagnen und Initiativen. Dabei zeichnet sich eine neue Zielsetzung ab: Es geht nicht mehr nur um kurzfristig erfolgreiche Maßnahmen, die auf die Erhöhung der Zahl angebotener Ausbildungsplätze gerichtet sind. Vor allem die politischen Akteure suchen nach Möglichkeiten, ein Ausbildungsplatzangebot auf ausreichend hohem Niveau auch bei schwieriger Wirtschaftslage zu verstetigen. Es geht sozusagen darum, die Ausbildung krisenfest zu machen.

Das ist auf den ersten Blick ein ehrgeiziges Ziel, besteht doch zwischen der gesamtwirtschaftlichen Lage und dem Ausbildungsplatzangebot ein enger Zusammenhang. So wurde für den Zeitraum der letzten zehn Jahre eine hohe Korrelation zwischen Arbeitslosenrate und Ausbildungsstellenangebot nachgewiesen. Verstärkt wird das Problem noch durch den Interaktionseffekt: Maßnahmen, die bei guter Konjunktur einen positiven Einfluss auf die betriebliche Ausbildungsbeteiligung haben, verlieren diese Wirkung, wenn sich die konjunkturelle Lage verschlechtert.

Wer diesen Zusammenhang aufzubrechen – oder wenigstens abzumildern – versucht und nachhaltige innerbetriebliche Ausbildungsstrukturen fördern will, muss sich vorrangig den Betrieben und ihren Motiven für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen zuwenden. Ausbildungstätigkeit unterliegt wie

alles betriebliche Handeln einer Kosten-Nutzen-Kalkulation. Ausbildung ist eine Investition, die sich in der Zukunft rechnen soll – sei es, dass ein Betrieb versucht, den Ausbildungsnutzen finanziell zu beziffern, sei es, dass er ihn nur qualitativ bewertet. Eine „objektive“ Beurteilung des Verhältnisses ist schwierig, weil sehr verschiedene Nutzendimensionen bedacht werden müssen – von Wettbewerbsfähigkeit und Risikoversorge bis zur Unternehmenskultur. Während die Kostenseite gut überschaubar ist, bleiben die Vorstellungen vom Nutzen oft diffus. Eine Strategie zur nachhaltigen Sicherung des Ausbildungsangebots muss es sich daher an erster Stelle zum Anliegen machen, Betriebe bei der Kalkulation des Ausbildungsnutzens mit geeigneten Instrumenten zu unterstützen.

Weiter ist zu fragen, wie diese motivationale Verankerung der Ausbildungstätigkeit strukturell abgesichert werden kann. Hierfür gilt es, betriebliche Ausbildungsresistenz in ihren verschiedenen Dimensionen dingfest zu machen. Was hindert Betriebe daran, Ausbildungsplätze anzubieten, von sporadischer zu kontinuierlicher Ausbildungstätigkeit überzugehen oder den Umfang der Ausbildungstätigkeit zu erweitern?

Es gibt eine ganze Palette von Aktivitäten zur Förderung der betrieblichen Ausbildungsbereitschaft. Zu nennen wären hier z.B. regionale Ausbildungsnetze, Verbundausbildung, verschiedene Formen der Ausbildungsberatung und externes Ausbildungsmanagement. Ihre kurzfristige Wirksamkeit – und damit ihre Unverzichtbarkeit angesichts des gegenwärtigen Defizits an Ausbildungsplätzen – steht außer Frage. In nächster Zukunft werden wir diese Strategien vor allem darauf zu untersuchen haben, inwieweit sie zur Schaffung nachhaltiger betrieblicher Ausbildungsstrukturen beizutragen vermögen.

Beate Zeller

Inhalt

Editorial
Seite 1

Der Virtuelle Ausbilder – mehr Ausbildungsqualität in den gestaltungsoffenen Berufen für kleine und mittlere Unternehmen
Seite 2

Neue Abschlussprüfungen – eine Herausforderung für Ausbildungsbetriebe
Seite 3

Eine Simulation kaufmännischer Entscheidungssituationen im Zeichen von eCommerce
Seite 4

Unterstützung bei der Berufsfindung durch praxisnahe Orientierung
Seite 6

Neue Veröffentlichungen
Seite 7

Veröffentlichungen zum Thema Berufsausbildung
Seite 7

Nachlese
Seite 8

Veranstaltungen
Seite 8

Der Virtuelle Ausbilder – mehr Ausbildungsqualität in den gestaltungsoffenen Berufen für kleine und mittlere Unternehmen

Moderne Ausbildungsberufe sind eng an betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen orientiert und entsprechend praxisnah. Damit kommt gestaltungsoffene Ausbildung einerseits gerade kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) entgegen. Andererseits haben KMU wegen ihrer eingeschränkten personellen und finanziellen Ressourcen oft Schwierigkeiten, eine prozessbezogene, ganzheitliche Ausbildung im Betriebsalltag umzusetzen. Mit dem Virtuellen Ausbilder, einem Angebot zur internetgestützten Vermittlung von Ausbildungsinhalten für Auszubildende, wird eine auf den Bedarf von KMU zugeschnittene Form der Unterstützung vorgestellt.

Neben fachlichen Qualifikationen muss die Ausbildung heute umfassende berufsübergreifende Kompetenzen vermitteln. Der Einsatz als Facharbeiter in modernen Arbeitsprozessen setzt einen sicheren Umgang mit PC und Internet, selbständiges Arbeiten, Teamfähigkeit, Methoden der Projektarbeit, Kundenorientierung und vieles mehr voraus. In großen Unternehmen steht für die Ausbildung eine entwickelte Infrastruktur zur Verfügung. In der Lehrwerkstatt können die Auszubildenden an Übungsprojekten oder bei betrieblichen Aufträgen, betreut durch Fachkräfte, erste Erfahrungen mit der Betriebswirklichkeit sammeln. Die gezielte Vermittlung fachlicher und überfachlicher Inhalte findet in hausintern durchgeführten Seminaren statt.

In KMU fehlen im Normalfall die hierfür erforderlichen Ressourcen. Da von Anfang an im Betriebsalltag ausgebildet wird, müssen die betrieblichen Gegebenheiten – z. B. Projekte mit knappem Zeitbudget,

hohen Qualitätsanforderungen und Kundenkontakt – in Einklang gebracht werden mit einem didaktisch sinnvollen Aufbau der Ausbildung. Die Möglichkeit, bei der gestaltungsoffenen Ausbildung eigene fachliche Schwerpunkte zu setzen, erleichtert zwar vieles. Selten sind jedoch zusätzliche Fachkräfte für die Ausbildung vorgesehen, die über entsprechendes Ausbildungs-Know-how verfügen. Alle Mitarbeiter sind gefordert, wenn es darum geht, dem Auszubildenden fachliche und die ebenso wichtigen überfachlichen Qualifikationen zu vermitteln. Der auch hier bestehende Bedarf an ergänzenden seminaristischen Ausbildungseinheiten kann in der Regel nicht gedeckt werden, da externe Kurse teuer sind und auf Auszubildende zugeschnittene Angebote fehlen. Das macht es schwer, eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu gewährleisten und sich leistungsfähigen betrieblichen Nachwuchs heranzuziehen.



KMU benötigen kostengünstige, gut in den Betriebsalltag integrierbare Angebote zur Unterstützung ihrer Ausbildungsaktivitäten. Ihre Personaldecke ist knapp, und auch die Auszubildenden sind stark in die betrieblichen Abläufe eingebunden. Ausbildungsinhalte, die unternehmensintern nicht abgedeckt werden können, müssen von außen bereit gestellt werden, ohne dass die Mitarbeiter aus dem Betrieb abgezogen werden. Hierfür bietet sich der Einsatz neuer Medien an. Genutzt werden die Möglichkeiten des sogenannten „Blended Learning“, einer Lernform, die die Vorteile von eLearning mit den Vorteilen von Präsenzseminaren verbindet. Ein externer Ausbilder vermittelt den Auszubildenden fachliche und überfachliche Ausbildungsinhalte über eine Kombination

von Präsenzunterricht und Online-Phasen. Dank der Nutzung des Internets kann dieser externe Ausbilder mehrere Auszubildende aus verschiedenen Betrieben und – bei berufsübergreifenden Themen – sogar aus verschiedenen Ausbildungsberufen betreuen. Die Nutzung des Internets erlaubt es den Auszubildenden, ihre Lernzeiten flexibel auf die betrieblichen Notwendigkeiten abzustimmen. Zeitversetzte Teamarbeit wird möglich. Präsenzunterricht in Seminarform ist aber weiterhin unverzichtbar – gerade in Hinblick auf die Vermittlung überfachlicher Kompetenzen wie Teamfähigkeit. Eine gute Vorbereitung durch das Online-Training sorgt jedoch dafür, dass Seminarphasen deutlich effektiver verlaufen. Damit Unterstützung unmittelbar am betrieblichen Bedarf ansetzen kann, sind die Themen in enger Kooperation mit den beteiligten Unternehmen zu erarbeiten.

Ein Instrument für externes Ausbildungsmanagement, das dem beschriebenen Bedarf von KMU entgegenkommt, wurde im BIBB-Modellversuch Externes Ausbildungsmanagement entwickelt. Erprobt wird das Konzept durch das Zentrum für Ausbildungsmanagement Bayern (zab). Nötig ist Ausbildungskompetenz von außen zuzuführen, dazu einen externen Ausbilder ins Unternehmen zu holen ist sehr aufwändig. Mit dem „Virtuellen Ausbilder“ ist ein externer Ausbilder über eine Internetplattform im Unternehmen präsent und kann die Auszubildenden gezielt unterstützen – ohne als Person vor Ort zu sein. Komplettiert wird das Online-Lernen durch punktgenauen Präsenzunterricht.

In einem Pilotprojekt wird eine Workshop-Reihe zur Vermittlung von IT-Kompetenzen

für Auszubildende verschiedener Berufsgruppen aus dem Metall- und Elektrobereich angeboten. Die Auszubildenden lernen projektorientiert an komplexen Aufgaben. Sie sollen eine Präsentation mit PR-Charakter entwickeln, in der sie das Berufsbild ihres Ausbildungsberufs vorstellen. In einem ersten Präsenztreffen lernen sich die Teilnehmer des Workshops kennen und werden in den Ablauf und den Umgang mit der Technik eingeführt. Die Teambildung beginnt. Danach geht es in die Online-Phase. Bei der Bearbeitung der Rechercheaufgaben werden die Auszubildenden von einem Tele-Coach unterstützt. Basis des Austauschs – auch mit den anderen Teilnehmern – ist eine Internet-Kommunikationsplattform. Die Auszubildenden gehen anhand eines Leittextes vor, greifen dabei auf Informationen aus dem eigenen Betrieb zurück und nutzen das Informationsangebot des Internet.

Teamfähigkeit lernt man freilich nicht vor dem Computer – und auch für das Training in Rhetorik und Präsentationstechniken ist der Austausch face to face unerlässlich. Nach der Vorbereitungsphase können sich die Auszubildenden in einem dreitägigen Präsenzseminar ganz auf das Training konzentrieren. Die dort erworbenen Kompetenzen finden meist umgehend im Betriebsalltag Anwendung. Die Schulung ihrer Präsentationsfähigkeit kommt den Auszubildenden nicht zuletzt auch bei der Abschlussprüfung zu Gute. Ein positiver Nebeneffekt: Die von den Auszubildenden erarbeiteten Präsentationen mit Informationen rund um die Ausbildung im angestrebten Beruf werden von den Unternehmen für die Werbung von Nachwuchs genutzt.

Bis jetzt sind unter Beteiligung von 10 Unternehmen zwei Workshops mit auszubildenden Fachkräften geplant und mit 38 Auszubildenden durchgeführt worden. Die große Nachfrage – im Moment liegen 160 Anmeldungen für Auszubildende vor – zeigt, dass bei KMU ein echter Bedarf nach konkreter Unterstützung bei der Vermittlung von fachlichen und überfachlichen Ausbildungsinhalten in der gestaltungsoffenen Ausbildung besteht.

Das Konzept des virtuellen Ausbilders wird im Modellversuch „Externes Ausbildungsmanagement“ erprobt. Der Modellversuch wird im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) durchgeführt und ist gefördert mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF).

Dominique Dauser/Holger Weininger

Neue Abschlussprüfungen – eine Herausforderung für Ausbildungsbetriebe

Neue Prüfungen sind ein Dauerthema, wenn es um die Neuordnung von Berufen geht. Ziel ist es, dass sich die Prüfungen stärker an der betrieblichen Praxis orientieren. Doch nicht jede Neuerung bedeutet sofort eine Erleichterung für die Ausbildungsbetriebe. Zur Zeit werden sie sogar verstärkt mit neuen Aufgaben konfrontiert: Teile der Abschlussprüfung sollen im realen Arbeitsprozess vorbereitet und durchgeführt werden, und auch die Mitarbeit im Prüfungsausschuss stellt veränderte Anforderungen.

Seit einigen Jahren werden im Zusammenhang mit der Neuordnung von Berufen neue Formen der Abschlussprüfung in der Berufsausbildung erprobt. Anlass für diese Neuerungen ist nicht zuletzt eine Kritik, die in der Vergangenheit immer wieder von den Betrieben selbst geäußert wurde: die Auszubildenden müssten für die Abschlussprüfung vieles lernen, was in der Arbeitsrealität keinerlei Bedeutung hat. Die betriebliche Praxis ist es daher, die im Mittelpunkt der neuen Abschlussprüfung steht. Ein Teil der Prüfung – der so genannte betriebliche Auftrag – kann jetzt unmittelbar den Arbeitsprozessen des Ausbildungsbetriebs entnommen und auch im Betrieb durchgeführt werden.

Für diesen Teil der Abschlussprüfung muss der Auszubildende nicht mehr eigens neben der Arbeit lernen. Damit steht er dem Unternehmen auch in der Phase der Prüfungsvorbereitung und -durchführung für aktuell anfallende Aufgaben in größerem Umfang zur Verfügung.

Viele Betriebe scheuen sich jedoch, mit dem als Projekt durchgeführten betrieblichen Auftrag die Arbeit im Betrieb zum Prüfungsgegenstand zu machen. Sie tendieren dazu, weiterhin auf standardisierte Prüfungsaufgaben zurück zu greifen. Denn so sehr die neue Prüfungsform dem Interesse des Betriebs an Praxisorientierung entgegenkommt – sie ist in Vorbereitung und Durchführung zum Teil mit erheblichem Aufwand verbunden und bereitet damit gerade kleineren Unternehmen Probleme. Es besteht die Gefahr, dass ein

zentraler Bestandteil der neuen Prüfungen in der Ausbildungspraxis nicht angenommen wird.

Wie definiert man ein Prüfungsprojekt in der betrieblichen Praxis?

Dem Ausbildungsbetrieb kommt die Aufgabe zu, aus den Betriebsabläufen einen Auftrag als Prüfungsaufgabe auszuwählen. Die Prüfung am betrieblichen Auftrag hat ein hohes Potential, berufliche Handlungskompetenz sichtbar zu machen.

Entsprechend hoch sind die Anforderungen, die an die Auswahl des betrieblichen Auftrags gestellt werden: Die Aufgabe soll einen möglichst großen Bereich der erforderlichen beruflichen Handlungskompetenz abdecken und sich durch einen angemessenen Schwierigkeitsgrad auszeichnen. Die Facharbeiter und Meister in den Fachabteilungen müssen ebenso wie der Auszubildende selbst für diese Aufgabe, aus den Betriebsaufträgen heraus ein Prüfungsprojekt zu identifizieren und zu definieren, sensibilisiert werden. Benötigt werden Informationen zu den inhaltlichen und formalen Anforderungen, denen die Prüfungsaufgabe genügen muss, und vielleicht auch Beratung. Als Orientierungshilfe kann sich insbesondere eine Sammlung von zugelassenen und erfolgreich durchgeführten Projekten mit einer erläuternden Darstellung als hilfreich erweisen. Oft wird der Rat lauten, den betrieblichen Auftrag dem Aufgabenbereich oder der Abteilung zu entnehmen, in der der Auszubildende nach Abschluss der Ausbildung eingesetzt werden soll, weil dadurch eine spätere Übernahme gezielt vorbereitet und der fließende Übergang zur Tätigkeit als Fachkraft gewährleistet wird.

Prüfen im Prozess der Arbeit: was auf die Betriebe zukommt

Für manchen Betrieb mag es sich auf den ersten Blick so darstellen, als würde es ihm jetzt noch schwerer gemacht, überhaupt auszubilden. Die ausgewählte Prüfungsaufgabe muss vor der Prüfung bei der zuständigen Stelle angemeldet werden, wobei bestimmte Formalien und Fristen einzuhalten sind. Falls die Aufgabe den inhaltlichen Anforderungen nicht genügt, muss der erste Vorschlag nachgebessert oder eine neue Aufgabe ausgewählt werden. Da zwischen Beantragung und Durchführung der Prüfung rund drei Monate liegen, ist es überdies nicht immer einfach, eine angemessene betriebliche Aufgabe auszuwählen. Häufig gibt es im Unternehmen gar keinen so langfristigen Planungshorizont für die Aufträge – der Vorlauf ist zu groß. Diese organisatorischen Schwierigkeiten



verlangen Engagement und Flexibilität, sind jedoch nicht unlösbar. Das beweisen Betriebe, die bereits erfolgreich nach den neuen Ausbildungsordnungen ausbilden und prüfen. Sie haben Vorgehensweisen entwickelt, die dem betrieblichen Alltag entgegen kommen. So besteht die Möglichkeit, das Prüfungsprojekt zeitlich zu stückeln: Zwischen Arbeitsphasen am Prüfungsprojekt liegen solche, die nicht prüfungsrelevant sind. Erfahrene Ausbildungsbetriebe raten, bereits frühzeitig Aufgaben mit Projektcharakter in die Ausbildung aufzunehmen. Die neue betriebsorientierte Prüfungskonzeption hat damit eine Katalysatorwirkung für die gesamte Ausbildung. Da sie keine punktuellen Fertigkeiten abfragt, sondern einen vollständigen Arbeitsprozess zur Grundlage hat, kommt sie der zunehmenden Prozessorientierung und der steigenden Bedeutung eigenverantwortlichen Handelns entgegen und erleichtert den Rollenwechsel vom Auszubildenden zum selbstständig agierenden Facharbeiter.

Neue Anforderungen an den Prüfungsausschuss

Die Bewertung der Prüfung erfolgt durch den Prüfungsausschuss. Grundlage bildet eine Dokumentation und Präsentation des Arbeitsprozesses mit einem anschließenden Fachgespräch. Für die Prüfer bedeutet das, dass sie allein auf Grundlage der vorgelegten z.T. sehr umfangreichen Dokumentation und des Prüfungsgesprächs eine Bewertung vornehmen müssen – in der Regel ohne einen Einblick in betriebsinterne Abläufe und Spezifika zu haben. Ergänzende Betriebsbesichtigungen wäh-

rend der Durchführung der praktischen Aufgabe können den Prüfern ihre Aufgabe erleichtern. Dies ist allerdings mit erheblichem zusätzlichem Aufwand für die Mitglieder der Prüfungsausschüsse verbunden. Die Pilotprüfungen in der IT-Branche haben gezeigt, dass es die für Prüfer insbesondere am Anfang, wenn noch keine Erfahrungen vorliegen, schwierig ist, unterschiedliche Projekte hinsichtlich Inhalt und Niveau zu vergleichen. Die Prüfungsausschüsse berichten jedoch, dass die anfängliche Unsicherheit mit der Zahl der beurteilten betrieblichen Aufgaben schwindet. Trotz unterschiedlichster Prüfungsthemen lernen die Prüfer, die Leistungen der Prüfungskandidaten zueinander ins Verhältnis zu setzen.

Die Betriebe brauchen vor allem Klarheit hinsichtlich der Anforderungen, denen das Projekt und die Dokumentation des Arbeitsprozesses genügen müssen. Für die Mitglieder der Prüfungsausschüsse sollte transparent sein, worauf es im Prüfungsgespräch ankommt und nach welchen Kriterien geprüft werden soll. Hierfür könnte die Ausarbeitung eines Kriterienkatalogs hilfreich sein. Die neuen Prüfungen bieten die Chance, Ausbildung stärker als bisher mit den betrieblichen Gegebenheiten in Übereinstimmung zu bringen. Sie können einen Beitrag zur Erhöhung der Attraktivität von Ausbildung leisten. Der Rückgriff auf standardisierte Prüfungen ist darum in der Regel die schlechtere Alternative. Es gilt, die Betriebe bei der Wahrnehmung der Chance mit flankierenden Maßnahmen zu unterstützen.

Claudia Abt/Ursula Krings

Eine Simulation kaufmännischer Entscheidungssituationen im Zeichen von eCommerce

Verfahrensweisen des eCommerce zählen in vielen technologiegetriebenen Unternehmen heute zum geschäftlichen Alltag. Ihnen stehen noch viele Betriebe gegenüber, die dieser Entwicklung – nicht zuletzt wegen mangelnder technischer Ausstattung und fehlenden Know-hows – noch misstrauisch gegenüberstehen. In beiden Fällen gilt, dass das Thema eCommerce in der Erstausbildung kaum behandelt wird.

1. eCommerce – ein Thema für Azubis

Die Zurückhaltung von Ausbildungsbetrieben bei der Behandlung von betriebswirtschaftlichen Merkmalen, Verfahrensweisen und Techniken des eCommerce erklärt sich sicher nur zum Teil aus dem langwierigen Prozess der Veränderung von Ausbildungsverordnungen. Gravierender wirkt sich aus, dass Ausbildungsleiter und Ausbilder noch kaum auf bewährte Modelle zur Vermittlung der neuen Ausbildungsinhalte zurückgreifen können.

Der BIBB-Modellversuch „Entwicklung und Erprobung eines Internet-gestützten Planspiels für die Aus- und Weiterbildung von Industriekaufleuten in KMU“ – kurz:



„e-plenspiel“ - hat deshalb ein Planspiel entwickelt, das auf einem netzgestützten eCommerce-Szenario beruht, um die Abläufe von Geschäftsprozessen über Datenetze in die Erstausbildung einzubringen.

Die Produkte des Modellversuchs stellen Praktikern der Aus- und Weiterbildung die Methoden, Materialien und Handlungsanleitungen zur Verfügung, die es ihnen erlauben, unabhängig von den Gegebenheiten ihres Ausbildungsbetriebs und ohne zusätzlichen Betreuungsaufwand das Thema eCommerce in die Ausbildung einzubringen.

2. Warum ein Planspiel...

Planspiele bieten eine interessante Alternative zur systematischen Wissensvermittlung. Während in der Ausbildung sonst oft von einem Kanon gesicherten Wissens ausgegangen wird, der den Lernenden systematisch-theoretisch nahegebracht werden soll, gehen projekt- und situationsbezogene Methoden von praktischen Anforderungen an den Lernenden aus. Sie präsentieren ihnen die zu vermittelnden Wissensinhalte als situative Herausforderungen. Die Qualität ihrer Entscheidungen und Reaktionen wird ihnen vom System über die Konsequenzen ihrer Handlungen zurückgespiegelt.

Solche situationsbezogenen Lernszenarien finden in den letzten Jahren zunehmend Eingang in Ausbildungsprozesse, entsprechen sie doch eher der beruflichen Alltagssituation, in der es auch unterhalb der Managementebene zunehmend weniger auf die Anwendung von Routinen ankommt als auf problemorientierte Lösungen für stets neue praktische Aufgaben.

Die Problemorientierung von Lernsituationen gilt wegen ihrer Ähnlichkeit mit der Arbeitssituation gemeinhin als das entscheidende Plus von Planspielen. Dass dieser Vorzug ausgespielt werden kann, setzt jedoch voraus, dass der situativ zu vermittelnde fachliche Inhalt sehr genau definiert wird und dass bei der Konstruktion der Spielsituationen ein zum Teil erheblicher Aufwand getrieben wird. Wirtschaftssimulationen sprengen daher im Normalfall den zeitlichen und organisatorischen Rahmen, wie er in einer Ausbildungssituation gegeben ist.

3. ...über das Internet

Die Nutzung des Internets als Lernmedium bietet in diesem Kontext neue Möglichkeiten. So ist es möglich, die Auswertung der Teilnehmer-Aktionen von der personellen Präsenz eines Spielleiters abzukoppeln. Dadurch entfällt zunächst die

Notwendigkeit zeitintensiver Präsenztermine. Azubis und Mitarbeiter aus den am Planspiel beteiligten Unternehmen können zu unterschiedlichen Zeiten ihre Entscheidungen diskutieren und ins System eingeben – solange sie sich an den „Redaktionsschluss“ halten. Der Spielleiter beantwortet fachliche und organisatorische Fragen der Teilnehmer täglich von seinem PC aus, kommentiert die Ergebnisse der einzelnen Spielrunden und gibt Tipps.

Die Erprobung dieser Konstellation im Modellversuch hat gezeigt: Die beteiligten Unternehmen gewinnen durch die räumliche Trennung von Teilnehmer, Spielleiter und Technik neue Flexibilität in der Gestaltung der Ausbildungssituation. Die Konzeption des Planspiels unterstützt verschiedenste organisatorische Lösungen:

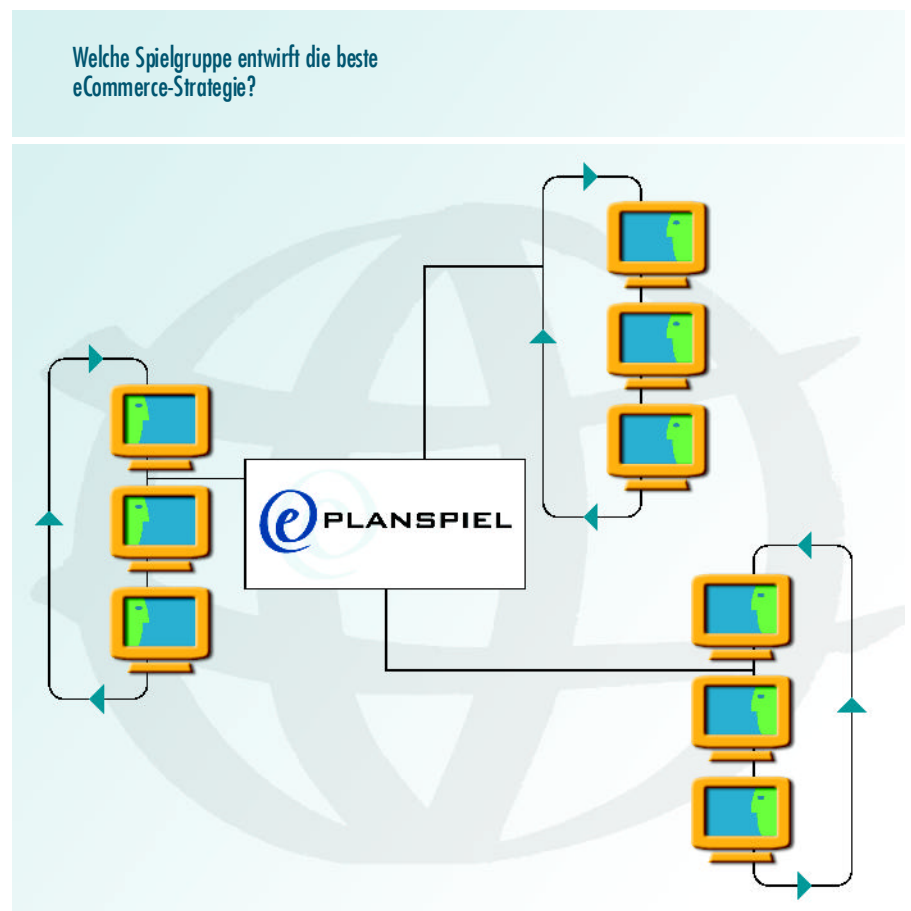
- Gruppen von zwei bis fünf Teilnehmern aus einem Betrieb bilden ein Planspielunternehmen, sprechen ihre Entscheidungen in persönlichem Kontakt ab und konkurrieren mit den Planspielunternehmen der Teilnehmergruppen in anderen Städten.
- Ein Planspielunternehmen setzt sich aus Azubis und Mitarbeitern verschiedener Ausbildungsbetriebe zusammen. Die Abstimmung erfolgt über Kommunikationsmittel wie Email und Chat oder auch per Telefon.

- Verschiedene Gruppen von Azubis und Mitarbeitern in einem Betrieb bilden mehrere Planspielunternehmen. Ihr Einsatz in verschiedenen Abteilungen und differierende Berufsschul- und Anwesenheitstermine stellen damit kein Problem dar.

4. Flankierende Maßnahmen

Erwähnt seien noch zwei Konstruktionsmerkmale des Lernszenarios zur Sicherstellung des intendierten Lernerfolgs.

Die Spielsituation ist zwar geeignet, Selbstlernprozesse anzustoßen, doch können in ihrem Kontext die für den Lernerfolg notwendigen allgemeinen Informationen nicht in ausreichendem Maß bereitgestellt werden. In die „e-plenspiel“-Umgebung wurden deshalb Informationsmodule integriert, die einzelne zentrale Themen konzentriert behandeln. Die Beschäftigung mit diesen Informationsmodulen wird im Spielverlauf durch eigenständige Rechercheaufgaben befördert, deren Ergebnisse in die Spielbewertung eingehen. Darüber hinaus öffnen die Informationsmodule den Horizont über die unmittelbare Simulationssituation hinaus und veranlassen die Teilnehmer, die Problemlösung eher durch die Aneignung gesicherten Wissens zu suchen als durch trickreiches Ergründen



der im Auswertungsalgorithmus hinterlegten betriebswirtschaftlichen Funktionsmodelle.

Für die Durchführung der (acht oder neun) Entscheidungsrounds sind in „e-plenspiel“ zwar keine Präsenzveranstaltungen erforderlich, für die Organisation des Spielverlaufs und eine gründliche Einführung in die Planspieloberfläche hat sich jedoch ein Kick-Off-Termin als ebenso sinnvoll erwiesen wie die abschließende Bewertung der Spielstrategien und wechselnden Erfolge in Präsenz. Für die Abstimmung und Betreuung zwischen diesen beiden Terminen sind Formen elektronischer Kommunikation ausreichend. In die Planspieloberfläche integrierte aufwändige Hilfsfunktionen sorgen dafür, dass hoher Nachfragebedarf gar nicht erst entsteht.

5. Ausblick

Die Lernszenarien und Spielkonstellationen des Modellversuchs „e-plenspiel“ wurden in zwei Evaluationsrunden erprobt. Die Ergebnisse wurden interessierten Unternehmen, Institutionen und der Fachöffentlichkeit am 17./18.11.2003 im Rahmen einer Abschlusstagung vorgestellt, die zusammen mit dem Modellversuch „JeeNet“ im Hamburg veranstaltet wird. Ergänzend erscheint im April diesen Jahres ein „Leitfaden für die Bildungspraxis“ im wbv Verlag, der die erarbeiteten Instrumente und Verfahrensweisen für den betrieblichen Praktiker aufbereitet.

Nähere Informationen finden sich im Internet unter der URL www.e-plenspiel.de

Josef Spies

Unterstützung bei der Berufsfindung durch praxisnahe Berufsorientierung

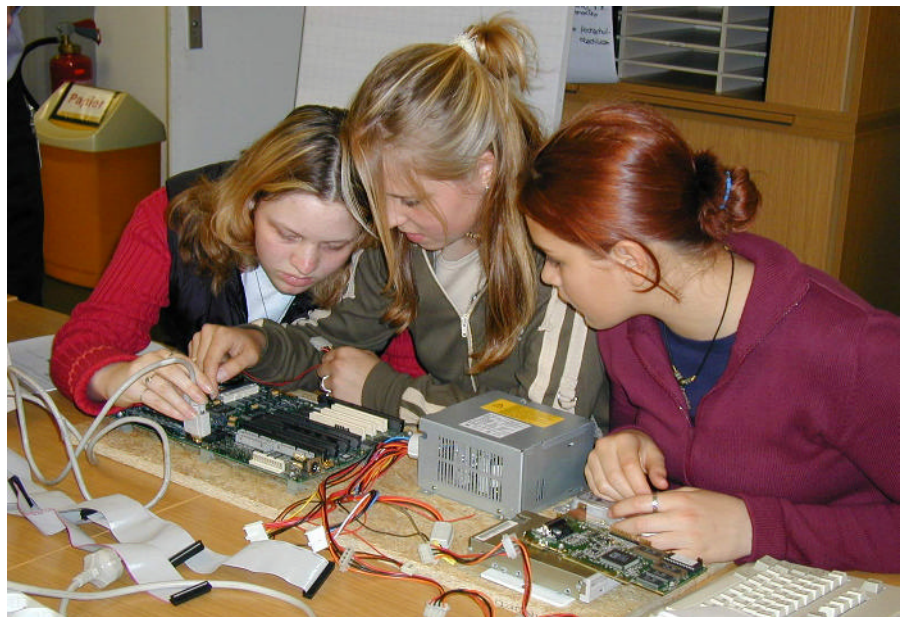
Das Ausbildungsjahr hat längst begonnen und noch immer sind viele Jugendliche ohne Lehrstelle. Mit einer von der Bundesregierung und den Sozialpartnern initiierten Ausbildungsoffensive wird derzeit versucht, Unternehmen für die

Bereitstellung weiterer Ausbildungsplätze zu gewinnen. Ziel der Kampagne ist es, jedem der eine Ausbildung aufnehmen will und kann, ein Ausbildungsangebot zu unterbreiten. Mit der Bereitstellung eines Ausbildungsplatzes in irgendeinem Beruf ist es jedoch nicht getan: Misserfolge bei der Ausbildung bis hin zu Ausbildungsabbrüchen wären programmiert. Laut einer vom Bundesinstitut für Berufsbildung bundesweit durchgeführten Befragung von 2.300 Jugendlichen, deren Ausbildungsvertrag 2001/2002 gelöst wurde, stand für jeden dritten Befragten der Ausbildungsabbruch in Zusammenhang mit der Berufswahl selbst. Zwar kann heute davon ausgegangen werden, dass eine Berufsentscheidung nicht mehr für ein ganzes Leben Gültigkeit hat, und Berufswechsel zum normalen Bestandteil von Berufsbiographien geworden sind. Dennoch kommt es darauf an, dass Jugendliche einen Beruf finden, der ihren Neigungen, Interessen und Fähigkeiten entspricht. Dabei brauchen sie gezielte Unterstützung.

Jugendliche, die an der Schwelle zum Berufsleben stehen, kennen das breite Spektrum der Ausbildungsberufe nicht und haben keine Vorstellungen von deren Tätigkeitsfeldern und Anforderungen. Wo Vorstellungen von einzelnen Berufen vorhanden sind, haben sie häufig wenig mit der Realität zu tun.

Auf der Grundlage einer Rahmenvereinbarung zwischen Kultusministerkonferenz und der Bundesanstalt für Arbeit vom 5. Februar 1971 wurde eine Berufsorientierung in den Unterricht an allgemeinbildenden Schulen integriert. Sie wird in enger Zusammenarbeit mit Berufsberatern des Arbeitsamtes durchgeführt und bietet Jugendlichen eine ganze Reihe von Unterstützungsmöglichkeiten. Das erleichtert es ihnen, sich über die Berufsausbildung, die verschiedenen Ausbildungsberufe und ihre Anforderungen und Tätigkeitsfelder kundig zu machen: Individuelle und Gruppenberatungen werden ergänzt durch berufskundliche Veranstaltungen und das umfangreiche Medienangebot im Berufsinformationszentrum des Arbeitsamtes, durch Betriebspraktika oder Betriebs- und Arbeitsplatzerkundungen.

Wer herausfinden will, welcher Beruf oder welches Berufsfeld seinen Neigungen, Interessen und Fähigkeiten entspricht, muss sich jedoch intensiv mit der Ausbildungswirklichkeit auseinandersetzen. Dies können die Veranstaltungen der Berufsorientierung allein nicht gewährleisten: Insbesondere bei den neuen Berufen, deren Tätigkeitsfelder häufig unbekannt sind – wie z.B. dem Beruf Systeminformatiker(in) aus dem Bereich der Elektroberufe oder den Berufen der Informations- und Kommunikationstechnologie – können Kriterien für eine fundierte Berufswahlentscheidung nur durch eine praxisnahe Auseinandersetzung mit der betrieblichen Arbeitswelt gewonnen werden, für die der enge, im wesentlichen auf Information und Beratung ausgerichtete Rahmen der Berufsorientierung nicht genug Raum bietet.



Betriebsnahe Berufsorientierungen, bei denen *Selbstorientierung* im Mittelpunkt steht, ergänzen die hergebrachten Informationsveranstaltungen sinnvoll: Durch die selbstbestimmte Auseinandersetzung mit der betrieblichen Ausbildungswirklichkeit vor Ort werden auch Aufgaben- und Tätigkeitsfelder von bisher unbekanntem Berufen anschaulich und betriebliche Anforderungen praktisch nachvollziehbar. Jugendliche können auf diese Weise die eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten mit Blick auf die zukünftige berufliche Tätigkeit praktisch überprüfen, bislang nicht wahrgenommene Neigungen entdecken und falsche Vorstellungen korrigieren. Umgesetzt wird diese Konzeption in dem vom europäischen Sozialfonds und vom Freistaat Bayern geförderten Projekt „Girls just do IT! – Berufswahl mit Zukunft“. Das Projekt bietet Mädchen die Möglichkeit, sich praxisnah mit den Berufen im Umkreis der Informations- und Kommunikationstechnologien auseinanderzusetzen und so herauszufinden, ob diese Berufe zu ihnen passen. Durch Schnupperwochen und Projekttag in Betrieben lernen sie den ganz normalen Ausbildungsalltag kennen, in Workshops diskutieren sie mit Auszubildenden und Ausbildern über die Ausbildung in den IT-Berufen, an IT-Werkstattnachmittagen gestalten sie Websites, um über das Medium Internet ihre im Projekt gewonnenen Kenntnisse und Erfahrungen an andere Mädchen weiterzugeben.

Projektarbeit, Gruppenübungen und -diskussionen, Erkundungen und Ergebnispräsentationen unterstützen den Berufsfindungsprozess und fördern dabei, ganz nebenbei, Kompetenzen, wie sie die Unternehmen heute von ihren zukünftigen Azubis erwarten: Teamfähigkeit, Eigeninitiative, Konfliktfähigkeit und andere überfachliche Kompetenzen. Auf diese Weise werden Mädchen an eine „Männerdomäne“ herangeführt, zu der sie oft nur schwer Zugang finden.

Christa Oberth

Neue Veröffentlichungen

Reihe „Leitfaden für die Bildungspraxis“

Band 4

Ottmar Döring, Barbara Mohr, Burchard Stier: Personalentwicklung für Bildungsdienstleister - Kreativität fördern, neue Ideen

entwickeln, Märkte erschließen, Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag 2004, ISBN: 3-7639-3109-0

Neue Wege bei der Entwicklung der Angebotspalette zu gehen ist im Bereich Weiterbildung dringend notwendig. Im Vordergrund der Leistungspalette von Bildungsdienstleistern steht nicht mehr das traditionelle Seminar- und Lehrgangsangebot, sondern die integrierte Dienstleistung, die sich an betrieblichen Abläufen orientiert. Hierbei müssen alle Mitarbeiter eingebunden werden, denn mit der traditionellen „Pyramidenform“ der Organisation lässt sich das kundenorientierte Angebotsverhalten nicht erreichen.

Reihe „Wirtschaft und Weiterbildung“

Band 33

Gabriele Fietz, Christina Godio, Robin Mason u. a.: eLearning für internationale Märkte: Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, November 2003

Trainingsangebote werden in Zukunft in steigendem Maße international ausgerichtet sein. Dies trifft schon heute für den Bereich des Telelernens zu. eLearning-Produkte werden zunehmend auf internationalen Märkten angeboten. Die bedarfsgerechte Produktion für Lerner aus verschiedenen Ländern erfordert spezielles Know-how. Auf Basis der in dem Leonardo-Projekt GreTel gewonnenen Erfahrungen werden Bildungsanbietern aus ganz Europa Handreichungen für Entwicklung und Einsatz von eLearning in der beruflichen Bildung gegeben.

Veröffentlichungen zum Thema Berufsausbildung

Reihe „Wirtschaft und Weiterbildung“

Band 21

kobas - ein Weg zur Verbesserung der Lernortkooperation, Erfahrungen aus dem Modellversuch. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, 2001
ISBN: 3-7639-0143-4

Im Kontext der Reformbemühungen um das duale System der Berufsausbildung kommt der Verbesserung der Kooperation zwischen den Lernorten Betrieb und Berufsschule eine entscheidende Bedeutung zu. Über eine intensivere Zusammenarbeit der

Partner im dualen System können vorhandene Ressourcen besser genutzt und damit die Ausbildungspraxis an beiden Lernorten effektiviert werden.

Im Modellversuch „kobas - Verbesserung der Kooperation zwischen Berufsschulen und Ausbildungsbetrieben im dualen System der Berufsausbildung“ wurden an verschiedenen Standorten in Bayern Möglichkeiten der Institutionalisierung der Lernortkooperation mit Hilfe sogenannter Kooperationsstellen entwickelt und erprobt.

Die vorliegende Publikation dokumentiert die Ergebnisse des Modellversuchs auf zweifache Weise: Im ersten Teil wird der theoretische, berufspädagogische und verbandspolitische Kontext des Modellversuchs beleuchtet; der zweite Teil ist als Leitfaden für die praktische Umsetzung der in kobas entwickelten und erprobten Verfahren der Lernortkooperation konzipiert. Der Band schließt mit einer Gesamtübersicht der Aktivitäten, Materialien sowie der schulischen und betrieblichen Ansprechpartner.

Band 22

Modernisierung der dualen Ausbildung, Standpunkte der Sozialpartner in Bayern. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, 2000
ISBN: 3-7639-0153-1

Der vorliegende Band dokumentiert eine Fachtagung „Modernisierung der Dualen Ausbildung“, die im Oktober 1999 in München stattfand. Sie wurde gemeinsam von der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft, dem Deutschen Gewerkschaftsbund Landesbezirk Bayern sowie dem Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft und dem DGB-Bildungswerk Bayern durchgeführt.

Ziel der Tagung war es, den Diskurs der Sozialpartner und Ihrer Bildungsträger über die Modernisierung der Berufsbildung der Fachöffentlichkeit zu präsentieren und gleichzeitig voranzutreiben.

Neben einem Grundsatzreferat zu Ansätzen und Visionen für eine bedarfsgerechte Berufsausbildung stehen die Schwerpunkte der bundesweit kontroversen Diskussion im Zentrum des Bandes: Dabei kristallisierten sich sechs Themenbereiche heraus: Anforderungen aus dem Dualen System der Berufsausbildung an das allgemeine Schulwesen, Lernorte in der neuen Ausbildung, innovative Ansätze in der beruflichen Bildung, Duale Berufsausbildung für besondere Zielgruppen, Übergänge von Ausbildung in Beschäftigung sowie Tarifpolitik und Ausbildung.

Weitere Veröffentlichungen zum Thema Berufsausbildung: www.f-bb.de

Nachlese

Experten Workshop, 28. Oktober 2003 in Nürnberg, Restaurant MUSEUM GreTel – eLearning für internationale Märkte

Im Rahmen des Leonardo-Projekts GreTel haben eLearning Experten aus Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Italien und der Tschechischen Republik zusammen gearbeitet. Das Ziel der Zusammenarbeit war es, gemeinsam Instrumente und Qualitätskriterien für die Entwicklung von eLearning Angeboten zu erarbeiten, die international einsetzbar sind und hohen Qualitätsanforderungen sowohl in pädagogischer als auch in technologischer Hinsicht gerecht werden.



Auf dem internationalen Experten Workshop „eLearning für internationale Märkte“ diskutierten eLearning Experten aus sechs europäischen Ländern – Fachleute auf dem Gebiet der Internationalisierung, Anpassung und Lokalisierung von eLearning Inhalten, Formaten und Standards – zentrale Fragestellungen des Designs und der Adaption von eLearning-Programmen für den internationalen Einsatz:

- Die Lokalisierung von eLearning Produkten und
- Didaktische Aspekte der Entwicklung von eLearning-Angeboten für internationale Märkte und Lerner in unterschiedlichen kulturellen Umgebungen.

Im Laufe der lebhaft und kontrovers geführten Diskussion kristallisierten sich zwei Punkte als wesentlich heraus:

Lernerzentrierte versus technologieorientierte Ansätze?

Die Mehrzahl der Anwesenden stimmte darin überein, dass der Lernende – sein individueller und kultureller Hintergrund, seine Lernbiographie und das jeweilige Lernverhalten – im Mittelpunkt der Entwicklung von eLearning-Programmen stehen sollte. Modernste mediale Technologien sind nach wie vor als Instrumente zur Unterstützung individueller Lernprozesse zu begreifen. eLearning Programme sollten daher auch nicht nach Maßgabe des

technisch Machbaren entwickelt werden sondern im Hinblick auf die Bedarfe lernender Individuen. Moderne Technologien und neue Medien eröffnen eine große Bandbreite von Perspektiven zur wirkungsvollen Unterstützung dieses Prozesses. Tutorieller Support von eLernern und Blended Learning Lösungen, die die Vorteile des online-Selbstlernens um die nach wie vor unverzichtbaren Bestandteile direkter Kommunikation und Interaktion ergänzen, stellen wesentliche Bestandteile von international einsetzbaren eLearning-Programmen dar.

Standardisierung versus Customisation?

Einerseits ist es notwendig, eLearning Angebote zu individualisieren, sie zu lokalisieren und anzupassen, um den unterschiedlichen Bedarfen und Anforderungen von Lernern in verschiedenen Ländern entsprechen zu können, die unterschiedliche (Lern-)Biografien, unterschiedliche Lernbedürfnisse, unterschiedliches Lernverhalten usw. mitbringen. Auf der anderen Seite zeigt sich im Hinblick auf so ziemlich jeden Aspekt der großen Bandbreite von eLearning-Programmen immer deutlicher die Notwendigkeit einer Standardisierung. Diese konfliktträchtige Thematik wird auch in Zukunft intensiv diskutiert werden müssen, um Standards zu etablieren, die sowohl den Anforderungen der Standardisierung als auch denen der Flexibilität gerecht werden.

Die Diskussionen auf dem Workshop unterstrichen nochmals die Notwendigkeit europäischer Kooperation bei der Entwicklung von eLearning Produkten. Die Zusammenführung europäischer Kompetenzen und Erfahrungen auf dem Gebiet des eLearning wird nicht nur zu Synergieeffekten und Kosteneinsparungen führen, sondern auch zu hochwertigen eLearning Lösungen, die den Ansprüchen von Anwendern in verschiedenen europäischen Ländern ebenso gerecht werden wie den Anforderungen internationaler Weiterbildungsmärkte.

Die vollständige Dokumentation des Experten-Workshops finden Sie unter: www.poolweb.it/gretel

Gabriele Fietz

LIPA-Ergebnistagung am 11. und 12.12.2003

„Die Zukunft des Personalmanagements gestalten“ lautete der Titel der LIPA-Ergebnistagung, veranstaltet von der Arbeitsgemeinschaft betriebliche Weiterbildungsforschung (ABWF) in Berlin. Betriebe der Samples „Strategische Kompetenzentwicklungsprogramme“ und „Best Practice“ stellten die Erkenntnisse aus drei Jahren Projektarbeit

vor. Brigitte Geldermann vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) moderierte die Präsentationen der Firmen Alcan, dm Drogeriemärkte, Festo, Emsa und Wilkens und resümierte die Beiträge. Dazu wurde ein Modell „Lern- und Veränderungskultur“ genutzt, das den Zusammenhang von Qualifizierung, betrieblichen Veränderungsprozessen und Einstellungswandel bei den Beschäftigten aufzeigt. Zu Kompetenzentwicklung tragen nicht nur Weiterbildungsmaßnahmen bei, sondern auch eine transparente, an Prozessen ausgerichtete Organisation und eine beteiligungsorientierte Unternehmenskultur.

Veranstaltungen

learntec 2004

Vortrag von Thomas Reglin im Forum Firmenkompetenz: "eLearning zur Unterstützung arbeitsintegrierten Lernens - Das bbw-online-Lernsystem" Fachtagung, 13.02.04, Karlsruhe

Berufliche Weiterbildung - eine Frage des Alters?

Fachtagung, Juni 2004, Nürnberg
Weitere Informationen im Internet: www.aqua-nordbayern.de

Fachtagung „Ausbildung in Bayern“

Termin: Oktober 2004 in München
Weitere Informationen zum Inhalt, Veranstaltungsort und Termin werden noch bekannt gegeben

Impressum

Herausgeber (V.i.S.d.P.): Dr. Eckart Severing
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH,
Obere Turnstraße 8, 90429 Nürnberg
<http://www.f-bb.de>

Anfragen zum Newsletter

Julia Busse
Telefon: +49 (911) 27 77 9 - 15
Fax: +49 (911) 27 77 9 - 50
E-Mail: info@f-bb.de

Bestellung

Der Newsletter kann unter folgender Adresse kostenlos abonniert werden:
<http://www.f-bb.de>