

Editorial: Zukunft der dualen Ausbildung - Wettbewerb der Bildungsgänge

Im Auftrag der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz haben f-bb und IAB im Juli eine Tagung zur Zukunft der dualen Ausbildung durchgeführt.

Die Ausbildungskrise ist allein durch bessere Akquisition von Ausbildungsstellen und mehr Unterstützung von Ausbildungsbetrieben nicht zu bewältigen. Die duale Ausbildung braucht Strukturreformen, wenn sie ihre Attraktivität bewahren soll.

Am oberen Ende ist eine systematische Durchlässigkeit zur Hochschule notwendig, damit die Berufsausbildung im Wettbewerb etwa mit Bachelor-Studiengängen nicht ins Hintertreffen gerät – andere europäische Länder grenzen berufliche und hochschulische Bildung ohne Qualitätsverluste weniger strikt voneinander ab.

Am unteren Ende ist ebenfalls mehr Flexibilität erforderlich: auch die Vermittlung



Podiumsdiskussion mit v.l. Dr. Hans Dietrich (IAB), Rudolf Fink (Siemens AG), Dr. Bettina Würster (DIHK), Prof. Dr. Eckart Severing (f-bb), Dr. Michael Ehrke (IG Metall) und Dr. Grudrun Steeger (BMBF)

von Kompetenzen für einfache Arbeit, die Zertifizierung von Teilqualifikationen müssen im dualen System möglich sein, damit nicht eine zunehmende Zahl von Jugendlichen vom Einstig in die Ausbildung ausgeschlossen wird. Die Leistungsfähigkeit der dualen Ausbildung an der zweiten Schwelle – beim Übergang in Beschäftigung – kann nicht ausgleichen, dass für immer mehr Jugendliche die erste Schwelle zu einem Ausbildungsplatz zu hoch

liegt. Kürzere modularisierte Bildungsgänge können die Hürde für viele Jugendliche und für viele Unternehmen verringern. Sie können zudem dazu beitragen, dass Kenntnisse und Kompetenzen, die in der Vorbereitung auf eine Berufsausbildung vermittelt werden, leichter angerechnet werden können, und so nutzlose „Warteschleifen“ verringern.

Weitere Infos: www.agbfn.de

Prof. Dr. Eckart Severing

Veränderte Qualifikationsanforderungen an der Schnittstelle von einfacher Arbeit und Facharbeit – Das Beispiel elektrotechnische Tätigkeiten

Der Beitrag beschäftigt sich mit der Veränderung von Qualifikationsanforderungen am Beispiel von elektrotechnischen Tätigkeiten in der Metall- und Elektroindustrie.

In der Elektroindustrie und in elektrotechnisch geprägten Bereichen von Unternehmen des Maschinen- und Anlagenbaus hat der Umfang automatisierter Montage- und Fertigungstätigkeiten in den letzten Jahren erheblich zugenommen. Hohe Variantenvielfalt, Kleinserien, wechselnde Lieferkombinationen sowie die Vorteile der besonderen taktilen und feinmotorischen Eigenschaften des Menschen setzen einer vollständigen Montageautomatisierung allerdings Grenzen. Der gestiegene Automatisierungsgrad, die Durchdringung aller Unternehmensprozesse mit Informationstechnik, Software und Mikroelektronik so-

wie die Einführung arbeitsorganisatorischer Veränderungen wie Gruppen- und Projektarbeit haben einerseits reine Hilfstätigkeiten in der Fertigung und Montage nahezu völlig verschwinden lassen, andererseits Tätigkeiten oder Tätigkeitsbündel hervorgebracht, die komplexere Fähigkeiten und erweitertes Wissen voraussetzen, ohne dass dabei das an Facharbeitsplätzen geforderte Wissens- und Könnensniveau erreicht wird.

Untersuchung von einfacheren elektrotechnischen Tätigkeiten

Das f-bb führt im Rahmen der Früherkennungsinitiative „Fre-

QueNz“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung eine qualitative Untersuchung solcher Arbeitsplätze in der M+E-Industrie durch, an denen einfachere elektrotechnische Tätigkeiten verrichtet werden. Die Untersuchung berücksichtigt dabei die branchenspezifischen Ursache-Wirkungszusammenhänge bei der Entstehung neuer Qualifikationsanforderungen und zielt auch auf die Nutzung der Ergebnisse für die berufliche Aus- und Weiterbildung. Nach ersten Erkenntnissen hat das Segment der einfacheren Fachtätigkeiten in den untersuchten Betrieben wachsende Bedeutung. Dies betrifft vor allem die Be-

Inhaltsverzeichnis

Editorial	Seite 1
Veränderte Qualifikationsanforderungen an der Schnittstelle von einfacher Arbeit und Facharbeit.....	Seite 1
Wettbewerb im Dualen System - Wettbewerb für das Duale System	Seite 2
Einfache Arbeit in der Automobilindustrie. Ambivalente Kompetenzanforderungen und ihre Herausforderung für die berufliche Bildung.....	Seite 2
Termine/Veranstaltungen...	Seite 3
Schulische Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsreformgesetz	Seite 3
Neue Publikation.....	Seite 4
Ergebnisse aus dem Projekt IMODE.....	Seite 4
Impressum	Seite 4

reiche: automatische und manuelle Leiterplattenbestückung, Montage von elektrischen und elektronischen Baugruppen, Aufbau und Verdrahtung von Schaltschränken, Verdrahtung von Maschinen und Anlagen, einfache Messungen und Prüfungen sowie Endmontage von Geräten und Baugruppen.

Fachkräftebedarf: breite Grundbildung gefragt

Die Personalpolitik der Betriebe reagiert auf die Segmentierung von Anforderungsniveaus in ähnlicher Weise. Hauptquelle für die Rekrutierung von Fachkräften ist

die Ausbildung. Diese Mitarbeiter sind für anspruchsvolle Reparatur-, Prüf-, Mess- und Programmierungstätigkeiten vorgesehen. Für das größere Segment der ein-

facheren Fertigungs- und Montagearbeiten werden auf erfahrene Mitarbeiter sowie auf Leiharbeiter zurückgegriffen. Für diesen Bereich der einfachen Fachstätigkeiten

besteht in vielen Betrieben Bedarf nach einer entsprechend grundständig ausgebildeten Fachkraft, deren Ausbildungsniveau jedoch unterhalb desjenigen der

neuen industriellen Elektroberufe liegt.

Weitere Infos: www.tool-pe.de

Dr. Lutz Galiläer, Beate Zeller

Prof. Dr. Reinhold Weiß (Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB)

Wettbewerb im Dualen System – Wettbewerb für das Duale System

Als Folge der Knappheit an betrieblichen Ausbildungsplätzen ist es zu einer fundamentalen Verschiebung der Gewichte in den Ausbildungsstrukturen gekommen. Im Jahr 2005 sind vermutlich mehr Jugendliche in berufsvorbereitende Maßnahmen und Berufsfachschulen eingemündet als in eine duale Berufsausbildung. Das bedeutet, dass immer mehr Jugendliche ihre berufliche Karriere in einem „Übergangssystem“ beginnen. Es vermittelt keine für den Arbeitsmarkt ausreichenden Qualifikationen und bedeutet bildungspolitisch eine schleichende „Verschulung“ der Berufsbildung.

Für Absolventen vollzeitschulischer Bildungsgänge besteht aufgrund der Novellierung des BBiG die Aussicht, eine Kammerprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf abzulegen. Um diese Chancen zu nutzen, sind in den Ländern Modelle zu entwickeln und zu erproben, die bessere Übergangsmöglichkeiten schaffen und zumindest mit dem Erwerb qualifizierter Teilabschlüsse verbunden sind. Wenn dies gelingt, würde dies eine Dualisierung der berufsvorbereitenden Maßnahmen und der Berufsfachschulen bedeuten. Entscheidend ist, dass sich diese Angebote am Qualifikationsbedarf der regionalen Wirtschaft orientieren. Die mit den Modellen gemachten Erfahrungen sind zu evaluieren.

Fachkräftemangel und Mismatch

Aufgrund der demographischen Entwicklung werden Schulabgänger in der nächsten Dekade wieder

in die Situation kommen, unter verschiedenen Ausbildungsangeboten auswählen zu können. Angesichts rückläufiger Jahrgangsstärken wird die Auszubildungsvergütung dann wieder zu einem Instrument werden, um qualifizierte Bewerber zu gewinnen. Auch mit dem Angebot von Zusatzqualifikationen, Auslandsaufenthalten, attraktiven Jobs und Weiterbildungsmöglichkeiten werden die Betriebe um die Schulabgänger werben.

Der sich abzeichnende Mangel an Fachkräften macht Maßnahmen erforderlich, um das vorhandene Erwerbspersonenpotenzial besser zu erschließen. Aus- und Weiterbildung können dazu einen wichtigen Beitrag leisten. Wichtig wäre auch ein verbessertes prognostisches Instrumentarium.

Wettbewerb zwischen Ausbildungsberufen

In Wettbewerb zwischen Betrie-

ben, Branchen und Ausbildungsberufen vollzieht sich seit jeher ein Teil des strukturellen Wandels. Durch die Entwicklung neuer Berufe im Dienstleistungsbereich ist es gelungen, die Branchenstruktur des dualen Systems derjenigen des Beschäftigungssystems besser anzupassen und die dominante Ausrichtung auf gewerbliche Berufe zu verringern.

Neue Ausbildungsberufe schaffen nicht automatisch neue Ausbildungsplätze. Sie haben unter Umständen eine Substitution bestehender Berufe und Ausbildungsplätze zur Folge. Im Hinblick auf die Durchlässigkeit stellt sich die Grundsatzfrage: Sollen die differenzierten Anforderungen des Dienstleistungsbereiches in immer neuen Spezialberufen aufgefangen werden? Oder wäre es nicht sinnvoller, Einzelberufe zu Berufsfamilien zusammen zu führen und spezielle Qualifikationen im Rahmen differenzierter Ausbildungsregelungen (z.B. durch Schwerpunktbildungen, Fachrichtungen, Wahlbausteine oder als Zusatzqualifikationen) zu vermitteln?

Konkurrenz durch Bachelor-Abschlüsse

Es ist ein weithin akzeptiertes bildungspolitisches Ziel, den Anteil der Studienberechtigten und der Studenten nachhaltig zu steigern und damit den im internationalen Vergleich geringen Akademikeranteil zu erhöhen. Für



Prof. Dr. Reinhold Weiß

die betriebliche Berufsausbildung bliebe nicht nur ein quantitativ geringeres Bewerberreservoir übrig, sondern auch ein Absolventenpotenzial, dass eher durch eine formal geringere Vorbildung und schlechtere schulische Leistungen gekennzeichnet ist.

Hinzu kommt ein zunehmender Wettbewerb durch die Absolventen mit Bachelor-Abschlüssen. Erste Verbleibstudien weisen darauf hin, dass Bachelor-Absolventen am Arbeitsmarkt mit Absolventen einer Berufsausbildung und jenen, die zusätzlich eine Prüfung in der sog. Aufstiegsweiterbildung abgelegt haben, konkurrieren. Bestätigt sich dies, würden sich die Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten für dual ausgebildete / weitergebildete Fachkräfte reduzieren. Umso wichtiger wäre eine Einbindung der Berufsbildung in duale Studiengänge und ein Leistungspunktesystem, das die Durchlässigkeit zwischen Aus- und Weiterbildung sowie generell zwischen Berufsbildung und tertiärem Bereich verbessert.

Weitere Infos: www.bibb.de

Dr. Michael Lacher (Volkswagen Coaching GmbH)

Einfache Arbeit in der Automobilindustrie. Ambivalente Kompetenzanforderungen und ihre Herausforderung für die berufliche Bildung

Für die Massenhersteller der deutschen Automobilindustrie galt bis vor kurzem der Facharbeiter als Garant für ihre robuste Produkt- und Prozessqualität. Noch immer ist das duale System der beruflichen Erstausbildung ausgerichtet an diesem Arbeitstypus, dessen Leitbild sich an ganzheitlichen Arbeitsvollzügen, Selbstorganisation, Flexibilität auf Grundlage hoher Fachkompetenz beruht.

Mit den Reorganisationsbemühungen der Automobilhersteller der letzten 10 bis 15 Jahre haben sich die Anforderungsstrukturen in der Fertigung und die Zahl der facharbeiterbezogenen Arbeitsplätze in den fertigungsnahen sog. indirekten Bereichen, wie etwa der Instandhaltung oder des Werkzeugbaus, in erheblichem Maße

verändert. Der Bedarf an Facharbeit ist in Folge der Integration indirekter Tätigkeiten in die Fertigung und veränderter Arbeitsstrukturen in der Fertigung selbst geschrumpft. Gleichwohl erleben wir Jahr für Jahr einen Ausstoß der beruflichen Erstausbildung von Hunderttausenden von Facharbeitern, die, zumindest in der Au-

tomobilindustrie, zu 90 % in die Fertigung und die Montagen integriert werden müssen, so, wie die tarifvertraglichen Regelungen es vorsehen. Diese, mit erheblichen Kostennachteilen gegenüber dem internationalen Wettbewerb verbundene Ausgangssituation, führt nunmehr mit der Einführung von ganzheitlichen, standardisierten

Weiterbildender Masterstudiengang "Organisations- und Personalentwicklung"

Kooperation zwischen f-bb und Universität Erlangen-Nürnberg, Institut für Pädagogik. Inhalte: u.a. Qualifikationsplanung, Konzepte der Organisations- und Personalentwicklung, Change Management, Methoden und Instrumente der Personalentwicklung und Personalmanagement. Start: im Oktober 2006. Dauer: 2 Jahre. Abschluss: Master of Arts.

Infos: www.master-oepe.de



Dr. Michael Lacher

Produktionssystemen zu einer neuen Lage: Die Domänen der klassischen Facharbeit, etwa der mechanischen Fertigung, verlieren zu Gunsten von Routineaufgaben ihre Bedeutung, während die klassischen Bereiche angelernter Tätigkeiten, etwa der Montagen, eine qualitative Aufwertung erleben. In der Automobilindustrie entsteht ein neuer Arbeitstypus in der Fertigung und den Montagen: der qualifizierte Routinearbeiter. Wie kommt es dazu?

Höherer Anteil routinierter Tätigkeiten

Im Mittelpunkt der fertigungsbezogenen Reorganisationsanstrengungen der Autobauer stehen die Komplexitätsbeherrschung und die Herstellung sicherer Prozesse. Dabei werden die Arbeitsprozesse mit dem Ziel der Vereinfachung, Transparenz und Standardisierung neu gestaltet. Dies führt insgesamt zu einem höheren Anteil routinierter Tätigkeiten, insbesondere in den Montagen.

Zur Herstellung vereinfachter Arbeitsabläufe bedarf es der genauen Kenntnis von Arbeits- und Montagevorgängen, die sich nicht selten den Spezialisten der Arbeitsvorbereitung, Planung und des

Industrial Engineering entziehen. Vielmehr ist es so, dass die Kenntnisse der Kniffe und Tricks in besonderer Weise bei den produzierenden Mitarbeitern selbst liegen. Die Beteiligung der Arbeiter zur Vereinfachung der Arbeitsabläufe, die letztlich Verschwendung und überflüssige Tätigkeiten eliminieren sollen, ist aufgrund ihrer Erfahrungen und ihrer Vor-Ort-Kenntnisse unerlässlich. Die Arbeiter des shop-floors werden so zu Spezialisten der Rationalisierung, deren Handlungsanforderungen weit über denen von Routineaufgaben liegen. D.h., die gerade zu Routinen entwickelten Standards, etwa der Montagetätigkeit oder der Standards der Methodenanwendung beim Werkzeugwechsel, wird hinsichtlich seiner Effizienz überprüft und ggf. wieder verändert. Dies geschieht mit der Absicht, eine beständige Best-Practice-Anwendung zu erzeugen und anzuwenden

Ambivalente Handlungsanforderungen

Wir haben es also mit ambivalenten Handlungsanforderungen zu tun, die einerseits aus einfachen Routinevorgängen und andererseits aus komplexen Anforderungen der Bewertung und Verbesserung der einfachen Tätigkeiten bestehen sowie hoher sozialer und Kooperationsfähigkeiten bedürfen. Die berufliche Erstausbildung indes produziert in erster Linie Facharbeiter, deren Leitbild häufig dem betrieblichen Einsatz widersprechen. So sind die Ausgebildeten im Wesentlichen auf der Grundlage hoher beruflicher Fachkompetenz und dem Einsatzziel ganzheitlicher Arbeits-

vollzügen qualifiziert worden. Die ausgebildeten Facharbeiter geraten nunmehr in die Zwickmühle des hohen fachlichen eigenen Anspruchs einerseits und der Monotonie einfachster Teiltätigkeiten andererseits sowie gleichermaßen des an sie gestellten Anspruchs, die einfache Arbeit ständig in Frage zu stellen und zu verbessern.

Optimierung beruflicher Bildungskonzepte durch flexible Kompetenzstandards

Die berufliche Bildung ist auf diesendoppelten Widerspruch, der vor allem auch Handlungsunsicherheit erzeugt, nicht eingestellt. Im Mittelpunkt einer Optimierung beruflicher Bildungskonzepte könnten dabei die Einführung flexibler Kompetenzstandards sein die sich vor allem an den arbeitsorganisatorischen (Geschäfts)prozessen des jeweiligen Einsatzgebietes orientieren. Diese Kompetenzstandards, die in erster Linie die standardisierten Arbeits- und Geschäftsprozesse von Produktionssystemen abbilden sollen, orientieren sich an den abgerufenen Kenntnissen und Fähigkeiten sowie den persönlichen Verhaltensmustern in Produktionssystemen. Sie sind von daher nicht income-orientiert, sondern outcome-bezogen. Entscheidendes Ziel ist die Handlungsfähigkeit in ambivalenten Handlungskonstellationen, die einem ständigen Veränderungsdruck unterworfen sind und von daher ein hohes Maß an Flexibilität erfordern. Dies ist nur durch gelebte Betriebspraxis erlernbar und nicht in abstrakten, geschlossenen Theorieeinheiten. Der Lernort der Berufsbildung

Termine/Veranstaltungen

Ältere beschäftigen! Wege aus der personalpolitischen Sackgasse

Regionalkonferenz im Rahmen des Pakt50 für Nürnberg für Unternehmen und Arbeitsmarktakteure.

10.10.2006, GSO-Fachhochschule Nürnberg
Infos unter www.pakt50.de

Zweijähriger Ausbildungsberuf im Elektrobereich?

Infoveranstaltung über vorgesehene Schwerpunkte und Einsatzfelder.

28.11.2006, Haus Eckstein, Nürnberg
Infos unter www.f-bb.de

Bildungsbedarfsanalyse und Frühwarnsystem Qualifikationsplanung

Workshop des f-bb und des Kuratoriums für Wirtschaft und Berufsbildung (KWB) im Rahmen des Projektes „IMODE - Beratungsinstrumente zur betrieblichen Weiterbildung in Klein- und Mittelunternehmen“.

05.12.2006, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung, Nürnberg
Infos unter www.imode.f-bb.de

hat demnach seine Zukunft weiterhin im Betrieb, vor allem dann, wenn die Kompetenzstandards als Grundlage der Anschlussfähigkeit zur Weiterbildung genutzt werden können.

Norbert Gudlat (Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW)

Schulische Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsreformgesetz - Sinnvolle Erweiterung des dualen Systems fördern - unnötige Konkurrenzsituationen vermeiden

Die von Nordrhein-Westfalen (NRW) vorgenommene Umsetzung des Berufsbildungsreformgesetzes erlaubt es, schulische Ausbildungszeiten auf betriebliche Ausbildung anzurechnen. Zudem können Schülerinnen und Schüler, die vollzeitschulisch in einem Berufskolleg qualifiziert wurden, zu einer Berufsabschlussprüfung vor der Kammer zugelassen werden. Somit soll in Mangelsituationen das betriebliche Ausbildungsplatzangebot um gleichwertige schu-

liche Ausbildungsplätze ergänzt werden.



Norbert Gudlat

Um mit den neuen Hand-

lungsmöglichkeiten eine sinnvolle Erweiterung des dualen Systems zu bewirken und unnötige Konkurrenzsituationen zwischen betrieblicher und vollzeitschulischer Berufsausbildung auszuschließen, sind die nordrhein-westfälischen Regelungen für „Anrechnung“ und „Zulassung“ in besonderer Weise an bestimmten hierfür förderlichen Kriterien ausgerichtet worden.

So sind Entscheidungen über „Anrechnung“ und „Zulassung“ bzw. über die Einrichtung und

Fortführung derartiger schulischer Angebote vor Ort bzw. in der Region zu treffen (Regionalprinzip), zwischen den unmittelbar betroffenen Akteuren im Konsens zu verhandeln (Konsensprinzip) und in besonderer Weise mit den Kriterien „Beruflichkeit“ und „Praxisnähe“ zu verbinden (Berufsprinzip).

Anrechnung

Eine Anrechnung vollzeitschulischer Ausbildungszeiten auf die du-

ale Ausbildungsdauer ist möglich, wenn der Lehrplan mindestens 25 Wochenstunden Unterricht im berufsbezogenen Lernbereich vorsieht und ein gemeinsamer Antrag von Auszubildenden und Auszubildenden vorliegt. Angerechnet werden das Berufsgrundschuljahr/einjährige Berufsfachschule; zweijährige, zu einem mittleren Schulabschluss führende Berufsfachschulen; mehrjährige Berufsfachschulen, die zu beruflichen Kenntnissen und zur Fachhochschulreife führen; mindestens dreijährige Berufsfachschulen, die zu beruflichen Kenntnissen und zur Hochschulreife führen.

Zulassung

Für die Einrichtung vollzeitschulischer Bildungsgänge, deren Absolventen zur Kammerprüfung zugelassen werden, gelten folgende Kriterien: Regionalisierung der Entscheidung (über die Einrichtung entsprechender Bildungsgänge wird auf regionaler Ebene entschieden), Konsensbildung zwischen den Hauptbeteiligten (für die Einrichtung dieser Angebote muss Einvernehmen zwischen vier „Bänken“: Kammern,

Arbeitnehmersvertretern, Arbeitsverwaltung und Berufskolleg hergestellt werden), Auswahl der Bildungsgänge nach regionalem Bedarf, Begrenzung von Umfang und Dauer der Maßnahmen, vorrangige Versorgung von „Altberu-berbern“, Fachliche Umsetzung unter Berücksichtigung von Beruflichkeit und Praxisnähe. In der praktischen Umsetzung sind folgende zwei Varianten vorgesehen:

- Fallgruppe A: Neu einzurichtende vollzeitschulische Bildungsgänge, die unmittelbar und ausschließlich auf die Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf gemäß BBiG und HwO vorbereiten.
- Fallgruppe B: Ergänzung bestehender, mindestens dreijähriger vollzeitschulischer Bildungsgänge, die auf einen Berufsabschluss nach Landesrecht und auf die Abschlussprüfung in einem Ausbildungsberuf gemäß BBiG und HwO vorbereiten.

Ausblick

Bei der weiteren Umsetzung sind die entsprechenden schulischen Bildungsgänge im Blick auf Qualität, Quantität und zeitlicher

Personalentwicklungsportal des f-bb jetzt online!

Unter www.filip-toolbox.de finden mittlere Führungskräfte Informationen, Anregungen und Materialien, wie sie ihre Mitarbeiter fördern und qualifizieren können. Inhalt: Anleitungen zur Ermittlung von Qualifizierungsbedarf, Planung und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen, Bewertung des Qualifizierungserfolgs. Das Portal wurde im Rahmen des Modellversuchs „FILIP – Flexible und individuelle Lernformen in der Personalentwicklung“ erstellt.

Neue Publikation

Oberth, C., Zeller, B., Krings U.: Expertise „Lernort Betrieb – Berufliche Qualifizierung von benachteiligten Jugendlichen / Methodische Ansätze für Ausbilder und Ausbilderinnen“, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Bonn Mai 2006

Die Expertise stellt neue Methoden der Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf am Lernort Betrieb vor und gibt Handlungsempfehlungen für betriebliche Ausbilder und Ausbilderinnen. Kostenloser Download unter www.good-practice.bibb.de

Effizienz weiter zu optimieren, damit die vorgesehene Anrechnung von Lernzeiten auf duale Ausbildungsgänge bzw. die Zulassung zur Kammerprüfung in überzeugender Weise zu einer sinnvollen Ergänzung des dualen Systems bzw. zu einer sinnvollen Weiterentwicklung des Gesamtsystems der Berufsausbildung führt.

Besonders die Anwendung der vorgenannten Kriterien und Re-

geln kann aus nordrhein-westfälischer Sicht wesentlich dazu beitragen, dass zusätzliche Ausbildungsplätze insbesondere für benachteiligte Gruppen zur Verfügung gestellt und Konkurrenzsituationen zwischen betrieblicher und vollzeitschulischer Berufsausbildung vermieden werden.

Weitere Infos: www.msw.nrw.de

ERGEBNISSE AUS DEM PROJEKT IMODE –

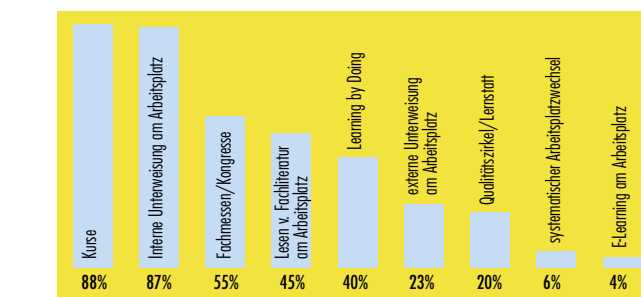
Beratungsinstrumente zur betrieblichen Weiterbildung in ausgewählten Branchen sowie Klein- und Mittelunternehmen

Renaissance traditioneller Lernkulturen in Betrieben - Empirische Befunde zur betrieblichen Weiterbildung

Die Praxis betrieblicher Weiterbildung zeigt eine gegenläufige Tendenz auf zur aktuellen Diskussion zum Thema „Neue Lernkulturen“, die durch vielfältige und offene Lernprozesse, mehr Eigenverantwortung des Einzelnen sowie neue Lernformen geprägt ist. Dies belegen aktuelle Ergebnisse einer Betriebsbefragung bei 112 Betrieben, die im Rahmen des vom BMBF geförderten Projekts IMODE durchgeführt wurde.

Traditionelle Weiterbildungsformen wie frontale Vermittlungsformen in Umschulungen und Seminaren sowie die innerbetriebliche Unterweisung am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte oder Kollegen stehen immer noch hoch im Kurs. Zur Verbesserung dieser traditionellen Lernformen wünschen sich Betriebe Unterstützung zur verbesserten Organisation von Kursen.

Für wenige der befragten Unternehmen haben neue Weiterbildungsformen heute eine Bedeutung. Gleichwohl zeigt die künftige Entwicklung in diese Richtung: So geben von 81 Betrieben 29 an, E-Learning, praxisnahe Schulungen oder Blended-Learning in Zukunft stärker beanspruchen zu wollen. Dieser eher zögerliche Trend entspricht auch den Auskünften der Betriebe, die im Jahr 2005 eine Beratung in Anspruch genommen hatten. So ließen sich 16 von 67 Betrieben zu Organisation und Organisati-



onsabläufen sowie Führung und Management beraten, jedoch nur 10 zu Qualifizierung, Weiterbildung oder dem Bildungsbedarf. Letztere Themen wären jedoch zur Etablierung einer neuen Lernkultur notwendige Voraussetzungen.

Deshalb kann von einer Stabilisierung traditioneller Weiterbildungsformen in der betrieblichen Qualifizierungspraxis gesprochen werden. Von den Betrieben wird dabei eine Verbesserung von Lernprozessen gewünscht, jedoch ohne die dafür wesentlichen Vorausset-

zungen zu reflektieren.

Die betriebliche Praxis zeigt aber auch: Neue Formen der Arbeit erfordern auch neue Formen der Qualifizierung. Die Optimierung von Lernprozessen innerhalb traditioneller Weiterbildungsformen bewirkt eine Form der Bildungssozialisation, die an alte Bildungsbiographien anknüpfend erst allmählich einen Prozess der Sensibilisierung für neue Lernformen in Gang bringen wird.

Dr. Daniela Rätzl

Impressum

Herausgeber (V.i.S.d.P.):
Prof. Dr. Eckart Severing
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
Obere Turnstr. 8
90429 Nürnberg
www.f-bb.de

Anfragen zum Newsletter

Natalie Morawietz
Telefon: +49 (911) 27 77 9-53
Fax: +49 (911) 27 77 9-50
eMail: info@f-bb.de

Bestellung

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