

der Weiterbildung befasste sich Prof. Dr. Jutta Rump (Fachhochschule Ludwigs- hafen). Dr. Helmut Schröder (Institut für angewandte Sozialwissenschaft Bonn) stellte die These auf, dass der demographische Faktor für Planungsfragen im Bildungswesen zu kurz greife und verstärkt gesamtgesellschaftliche Entwicklungen einbezogen werden sollten. Nicht die Alterung der Belegschaften sei das Problem, sondern der nicht altersgerechte Umgang mit ihnen, betonte der ehemalige DGB-Vorsitzende von Nordrhein-Westfalen, Walter Haas.

An der Diskussion nahmen über einhundert Teilnehmende aus Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung, der Kammern, von den Universitäten etc. teil und diskutierten mit Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Politik die genannten Themen unter dem Anspruch, Perspektiven der Weiterbildung zu entwickeln. Volkshochschuldirektor Dr. Hans W. Gummersbach stellte in seinem Resümee zum Abschluss der Tagung fest, dass im Rahmen der aktuellen Bildungspolitik derzeit eine Weichenstellung erfolge, die darüber entscheidet, ob ein Auseinanderdriften der Gesellschaft verstärkt oder entschärft und ob Investitionen „in soziales Kapital“ als Investition in die Zukunft gesehen werden könne. Der Weiterbildung komme dabei eine entscheidende Funktion zu.

Susanne Eichler

Information: vhs@stadt-muenster.de

Projektbericht: Weiterbildung zwischen Tradition und Innovation als Betätigungsfeld der Qualifizierungsberatung

Die Formulierung von Bildungszielen und die Erhebung des Qualifizierungsbedarfs innerhalb eines Unternehmens erweist sich für Bildungsdienstleister,

Qualifizierungsberater und Personalverantwortliche oftmals als schwierig. Schuld sind u. a. der schnelle wirtschaftliche und technische Wandel. Zudem erschweren die sich rapide ändernden Arbeitsplatzbedingungen eine Formulierung konkreter Ausbildungs- bzw. Weiterbildungsziele innerhalb der Unternehmen. Qualifizierungsberater können mit Bildungsbedarfsanalysen und passgenauer Beratung helfen, firmenspezifische und an der Betriebsstruktur orientierte Aus- und Weiterbildungs-konzepte zu entwickeln. Dabei sollen verstärkt die Interessenslage und die Lernkultur der Betriebe berücksichtigt und die Unternehmen für „neue“ Wege der betrieblichen Weiterbildung sensibilisiert werden.

Im Rahmen des Projekts „IMODE – Beratungsinstrumente zur betrieblichen Weiterbildung in ausgewählten Branchen sowie Klein- und Mittelbetrieben“, das vom Forschungsinstitut für Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH und dem Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung unter der Förderung des BMBF durchgeführt wird, wurden 112 meist kleine und mittlere Unternehmen aus den Branchen Metall/Elektro, Dienstleistungen, Textil- und Bekleidungsindustrie und Ernährungsgewerbe zu ihrer Erfahrung mit Qualifizierungsberatung und zu ihren Beratungsbedürfnissen befragt. Dabei zeigte sich, dass ein Drittel der befragten Unternehmen Erfahrung mit Beratungsdienstleistung hatten. Der Großteil der beratenen Unternehmen war mit der Beratungsleistung zufrieden. Die Beratung der Unternehmen erfolgte dabei durch unterschiedliche Institutionen. Im Jahr 2005 nahmen die meisten Betriebe private Unternehmensberater in Anspruch. Aber auch Kammern, Verbände und regionale Unternehmensnetzwerke wurden nachgefragt. Der Unterschied lag dabei in der Beratungsthematik für die beratenen Be-

triebe. So hatten private Anbieter bei groß angelegten, die Organisation insgesamt erfassenden Themen wie beispielsweise Organisationsentwicklung die Nase vorn. Kammern und Unternehmensnetzwerke wurden hingegen relativ stark zu dem Thema Qualifizierungsberatung aufgesucht. Nachgefragt wird dabei Beratung hauptsächlich zu den Themen Wirtschaftlichkeit der Weiterbildung, Lernen am Arbeitsplatz, Qualitätssicherung und die Optimierung von Lernprozessen. Auffällig zeigte sich, dass die meisten Unternehmen persönliche und dialogische Beratung vorziehen. Bezüglich der Lernkultur sind traditionelle Lernformen wie Kurse, innerbetriebliche Unterweisung, der Besuch von Fachmessen und Kongressen, das Lesen von Fachliteratur und Learning by doing noch immer hoch im Kurs. Weniger Resonanz finden die vielfach propagierten „neuen“ Lernformen mit ausgefeilten Lernarrangements zum selbstgesteuerten Lernen, Job-Rotation, eLearning und Austauschprogramme (vgl. Abbildung).

Perspektivisch sollte Qualifizierungsberatung Schritte in Richtung einer Modernisierung der Lernkultur vorantreiben, die stärker auf arbeitsplatznahes sowie selbstorganisiertes Lernen setzen. Eine Verknüpfung von traditionellen und „neuen“ Lernformen bietet die Chance, die oftmals vorherrschende Distanz gegenüber innovativen Lernformen innerhalb der Unternehmen aufzubrechen und schrittweise an neue Weiterbildungsformen heranzuführen. Diese und weitere empirische Ergebnisse aus IMO-DE fließen in die Projektarbeiten wie die Entwicklung von Praxisleitfäden für die Qualifizierungsberatung und Workshops zur Qualifizierungsberatung ein. Auf der Homepage werden u. a. ein Marktplatz, auf dem Qualifizierungsberater ihre Beratungskonzepte vorstellen, ein Informationszentrum für Unternehmensvertreter, eine Presseschau und weitere Ergebnisse aus dem Projekt angeboten.

Ulrich Forster

Information: www.imode.f-bb.de

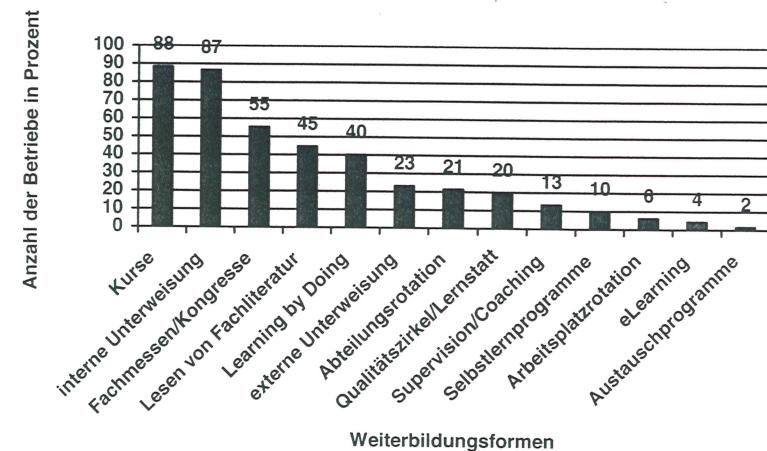


Abbildung : Weiterbildungsformen in Betrieben im Jahre 2005 (N=112)