

**Artikel für:**

DURCHBLICK 1/2002

Obertitel

**Titel**

**Passgenaue Kooperation mit Betrieben in der Nachqualifizierung**

**Die Möglichkeiten praxisorientierter Nachqualifizierungskonzepte**

Rückfragen an:

Ursula Krings

Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz)

gGmbH bfz Bildungsforschung

Obere Turnstraße

890429 Nürnberg

Telefon: 0911/279 58 -25

Fax: 0911/279 58-60

e-mail: krings.ursula@bf.bfz.de

10.561 Zeichen/5 Seiten/Aktualisiert 10.12.02/File:hiba\_01\_02.doc

**Passgenaue Kooperation mit Betrieben in  
der Nachqualifizierung**

**Die Möglichkeiten praxisorientierter  
Nachqualifizierungskonzepte**

**Im Rahmen** eines vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten und vom Bundesinstitut für Berufsbildung – BIBB – betreuten Modellversuchs wurde ein Marketingkonzept für die Integration von Betrieben in die abschlussorientierte Nachqualifikation entwickelt. Die bfz Bildungsforschung ging dabei der Frage nach, wie die Kooperation zwischen Betrieben und Bildungsträgern gestaltet werden muss, damit Betriebe die Nachqualifikation als Bestandteil ihrer Personalentwicklung nutzen können.

Wenn es darum geht, Erwachsene zum Abschluss eines anerkannten Ausbildungsberufes zu führen, hat die betriebliche Praxis neben dem schulischen Unterricht eine zentrale Bedeutung. Doch werden die Möglichkeiten, die in der Einbeziehung von Betrieben liegen bisher viel zu wenig genutzt. Umschulungen, die vielen Erwachsenen die Chance geben, einen Berufsabschluss nachzuholen, bestehen in der Regel aus einem großem Block theoretischen Unterrichts, welcher durch ein Blockpraktikum in einem Betrieb abgeschlossen wird. Normalerweise ist

der Betrieb aber nicht weiter in die Umschulung einbezogen. Um aber die Potenziale, die in der Einbeziehung der betrieblichen Praxis liegen, erschließen zu können, ist eine neue, intensivere Kooperation zwischen Bildungsträger und Unternehmen erforderlich. Die betriebliche Praxis kann den Teilnehmern Lernmöglichkeiten eröffnen, die auch der elaborierteste Unterricht nicht bieten kann, dies ist gerade für Lernungewohnte besonders vorteilhaft. Gleichzeitig können die Teilnehmer Arbeitserfahrungen sammeln, die sich auf ihren weiteren Berufsweg positiv auswirken.

#### Anforderungen erheben

Zunächst muss man die Anforderungen von Betrieben, die man für eine Kooperation gewinnen möchte, erheben und analysieren. Ganz vorne steht hier dass sich die Nachqualifizierung auch an den betrieblichen Anforderungen und Gegebenheiten orientieren muss. Also bei der Gestaltung des Kurses dürfen nicht allein pädagogische, didaktische und sozialpädagogische Anforderungen im Vordergrund stehen – die Unternehmen sollten als Partner in den Qualifizierungsprozess einbezogen werden. So ist es für einen Betrieb wenig attraktiv, einen Praktikanten an anspruchsvollere Aufgaben heranzuführen, wenn dieser nur für kurze Zeit im Betrieb ist. Wenn der Lehrgang regelmäßige Praxisphasen über einen längeren Zeitraum vorsieht, lohnt es sich für den Betrieb, dem Praktikanten nach und nach auch schwierigere Arbeiten zu übertragen und ihn zunehmend im Betrieb zu integrieren. Durch eine enge inhaltliche und zeitliche Verzahnung von Lernphasen beim Bildungsträger und Lernphasen im Betrieb ist es leichter, die Nachqualifikation in den normalen Betriebsablauf zu integrieren.

#### Betriebe für Nachqualifizierung gewinnen?

An erster Stelle steht ein überzeugendes Konzept. In der Praxis haben sich modulare Konzepte, die sich an betrieblichen Funktionsbereichen orientieren, bewährt. Interessant ist es für einen Betrieb, wenn die Praxiseinsätze der Teilnehmer eine Kombination von Lernen und Arbeiten ermöglichen. Also wenn nach der Lernphase im engeren Sinn eine Erprobung im produktiven Einsatz stattfindet. Für die Teilnehmer wirkt diese Mitarbeit sehr motivierend, da er sieht, dass er sich mit seinen Kompetenzen in der Praxis bewähren kann. Dem Unternehmen bietet es darüber hinaus die risikolose Chance einen potentiellen Mitarbeiter im betrieblichen Alltag kennen zu lernen. Bei der späteren Übernahme in ein Arbeitsverhältnis gewinnt er einen Mitarbeiter, der nicht nur praxisorientiert einen Beruf gelernt hat, sondern bereits den Betrieb und dessen spezifischen Abläufe kennt. Es gibt also aus betrieblicher Sicht eine ganze Reihe von Gründen, die für eine Beteiligung an einer Nachqualifizierungsmaßnahme sprechen. Auf der anderen Seite gibt es auch einige Hemmnisse und Befürchtungen, die der Bildungsträger kennen muss und auf die er eingehen muss um die Grundlage für eine partnerschaftliche Kooperation zu schaffen. Häufig wird angeführt, dass im Betrieb die Personalkapazität fehlt, den Praktikanten adäquat zu betreuen. Einen Großteil der Betreuung kann qualifiziertes Personal beim Bildungsträger übernehmen – das kann von sozialpädagogischer Betreuung über regelmäßige

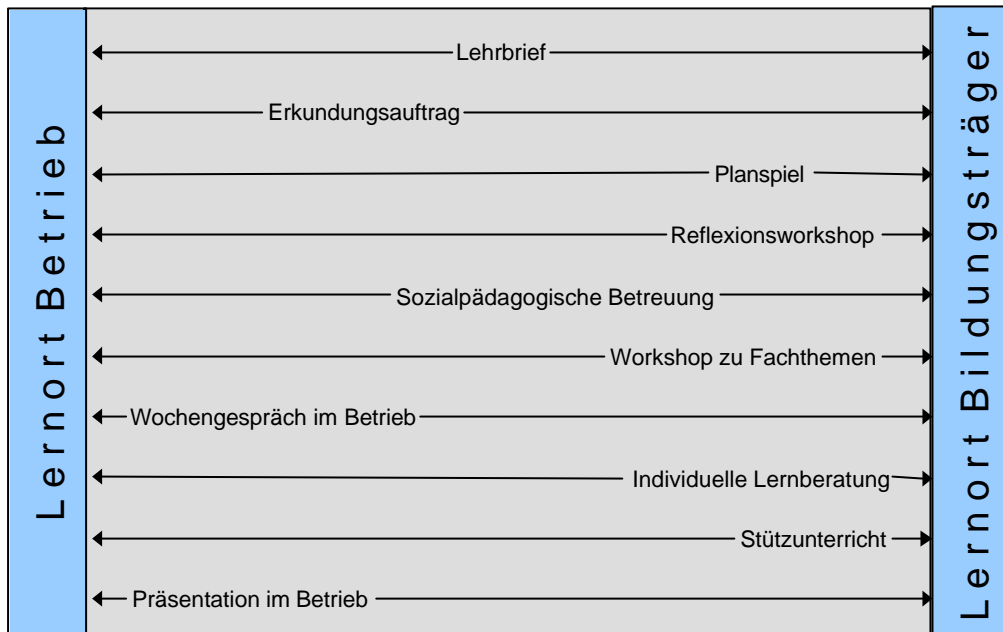
Besuche am Arbeitsplatz bis hin zu ergänzendem Stützunterricht bei besonderen Defiziten reichen. Wichtig ist für Personalverantwortliche dabei, dass der Umfang ihres Engagements von Anfang an transparent ist, dass eine klare Abstimmung erfolgt, welche Aufgaben der Betrieb übernimmt und welche Aufgaben und Unterstützung der Bildungsträger übernimmt. Letztendlich muss der Bildungsträger sicherstellen, dass im Zusammenspiel der Lernorte Betrieb und Bildungsträger der Teilnehmer alles lernen kann und lernt, was zum Berufsbild gehört, was zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung erforderlich ist und was er zur erfolgreichen Arbeit in seinem Beruf braucht.

## 90 Gestaltung der Kooperation Bildungsträger Betrieb

Um ein praxisorientierte Maßnahme zu entwickeln, sollte man bereits das Konzept gemeinsam mit Vertretern von Betrieben abstimmen. Dabei können und müssen natürlich nicht alle zukünftigen Kooperationspartner vertreten sein. Eine Handvoll repräsentativer Betrieben, mit denen man vielleicht bereits in der Vergangenheit zusammengearbeitet hat, genügt in der Regel. Damit die betrieblichen Lernphasen für den Betrieb einfach planbar sind, ist es von Vorteil, wenn es verlässliche, feste Zeiten gibt, in denen der Teilnehmer im Betrieb ist. Die große Bedeutung der Praxis zeigt sich bei modernen Nachqualifizierungskonzepten daran, dass die Teilnehmer jede Woche zwei Tage beim Bildungsträger lernen und drei Tage im Betrieb lernend mitarbeiten. Bei der Zuordnung der Teilnehmer zu den Betrieben sollte man sehr sorgfältig vorgehen, da hier häufig schon die Weichen für einen erfolgreichen Maßnahmenverlauf gestellt werden. Günstig ist es, wenn man gemeinsam mit dem Betrieb ein realistisches Anforderungsprofil für einen Praktikanten erstellt. Von den Teilnehmern erhält man durch Beratungsgespräche, Eingangstests und einen ersten Unterrichtsblock, der der eigentlichen Umschulung vorgeschaltet ist, ein detailliertes Profil. Aufgrund der Profile kann eine qualifizierte Zuordnung des Teilnehmers zum Betriebe erfolgen. Die letztendliche Entscheidung fällt dann in der Regel in einem persönlichen Gespräch zwischen Personalverantwortlichen und zukünftigen Praktikanten. Während der Maßnahme selbst sollte eine fortgesetzte Information und Abstimmung über die Qualifizierung durch den Bildungsträger erfolgen. Hierzu kann die ganze Bandbreite von Telefonaten, persönlichen Gesprächen, Informationsaustausch per E-Mail bis hin zu regelmäßigen Workshops mit allen Beteiligten (Betriebsvertreter, Kursleiter, Dozenten usw.) zur Anwendung kommen. Wichtig dabei ist, dass der Betrieb kontinuierlich einen kompetenten festen Ansprechpartner beim Bildungsträger hat, an den er sich mit allen Fragestellungen und Problemen wenden kann.

Ein zentraler Gegenstand der Kooperation liegt in der Verzahnung der beiden Lernorte, in der engen Verbindung von Lernen und Arbeiten. Da Arbeitsplätze nicht von sich aus als Lernort fungieren, muss pädagogisch didaktisch eingegriffen werden, um die Arbeit qualifikatorisch wirksam zu machen. Es gibt eine ganze Reihe von Methoden mit denen Betrieb und Bildungsträger gemeinsam die beiden Lernorte verbinden können.

## Pädagogisch didaktische Methoden zur Verzahnung der Lernorte



Exemplarisch soll hier kurz die Wirkungsweise von Erkundungsaufträgen beschrieben werden: Im Unterricht werden die eher trockenen Grundlagen der Aufbauorganisation eines Unternehmens behandelt. Als Auftrag, der im Betrieb bearbeitet wird, sammeln die Teilnehmer in ihrem Unternehmen Informationen über die Aufbauorganisation und stellen sie in einem Organigramm dar. Dabei erfahren sie die Wirkungsweise und praktische Bedeutung der Aufbauorganisation. Im Unterricht werden dann die Ergebnisse vorgestellt und zusammengefasst, dies gibt einen Überblick über verschiedene Ausprägungen und Varianten aus der betrieblichen Praxis. Mit diesem Vorgehen wird ein Themenbereich vor dem theoretischen Hintergrund praktisch erarbeitet.

### Anspruchsvoll in mehreren Aspekten

Diese intensive Zusammenarbeit ist für den Betrieb, trotz aller Unterstützung durch den Bildungsträger, natürlich mit einem gewissen Aufwand verbunden. Auch für die Teilnehmer selbst ist das Lernen an den beiden Lernorten Betrieb und Unterricht anspruchsvoll, sie müssen selbst ihren Lernprozess aktiv gestalten. Hierzu erhalten sie selbstverständlich Unterstützung, beispielsweise in Form einer individuellen Lernberatung durch den Kursleiter. An den Bildungsträger stellt diese Lehrgangskonzeption hohe Anforderungen. Er braucht einen Kursleiter der sich nicht nur um die Teilnehmer kümmert und den Lehrgang organisiert, er muss auch die Zusammenarbeit und Abstimmung mit den Betrieben sicherstellen. Voraussetzung dafür ist, dass er mit den betrieblichen Abläufen und Notwendigkeiten vertraut ist. Die in einem solchen Lehrgang eingesetzten Dozenten müssen das Fachwissen nicht nur theoretisch beherrschen und vermitteln können, sie müssen vielmehr in der Lage sein, die Theorie vor dem Hintergrund

150 und unter Einbeziehung der Praxiserfahrungen, die die Teilnehmer machen zu  
vermitteln. Für alle Beteiligten ist es somit aufwändig und anspruchsvoll eine  
praxisorientierte Nachqualifizierung zu gestalten. Auf der anderen Seite bringt sie  
aber auch große Vorteile: Für den Betrieb erlaubt das Lernen an echten Aufträgen  
auch einen produktiven Einsatz der Praktikanten. Darüber hinaus hat er die  
Möglichkeit sich einen zukünftigen Mitarbeiter heranzuziehen, der genau ins  
Unternehmen passt. Dem Teilnehmer eröffnet der Betrieb Lernmöglichkeiten die  
das Klassenzimmer nicht bieten kann sowie Motivation durch das Lernen an  
echten Aufträgen. Schließlich eröffnet ihm die Praxiserfahrung sehr gute  
Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt. Für den Bildungsträger bietet diese  
160 Form der Nachqualifizierung eine Möglichkeit auch Teilnehmer mit großen  
Defiziten erfolgreich zum Berufsabschluss zu führen; gute Ergebnisse bei der  
Abschlussprüfung und eine Vermittlungsquote von bis zu 100 Prozent sprechen  
für sich selbst. Damit kann man wirklich im Namen aller Akteure sagen: Der  
Aufwand lohnt sich.

Ursula Krings ist Projektleiterin bei den Beruflichen Fortbildungszentren der  
Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH bfz Bildungsforschung  
Obere Turnstraße 8  
890429 Nürnberg  
Telefon: 0911/279 58 0  
Fax: 0911/279 58-60  
170 e-mail: [krings.ursula@bf.bfz.de](mailto:krings.ursula@bf.bfz.de)