



Neue Marktsegmente für Bildungsdienstleister:

Kooperation mit Unternehmen in der
Qualifizierung An- und Ungelernter

4. und 5. Juli 2006 im Erbacher Hof, Mainz

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



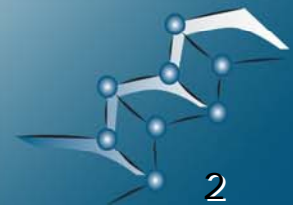
Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen
mit besonderem Förderbedarf

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BIBB**

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten

Allgemeine Projektinformationen

- **Förderung:** aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds
- **Durchführung:** im Rahmen des Programms "Kompetenzen fördern – berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf"
- **Fachliche Beratung:**
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)



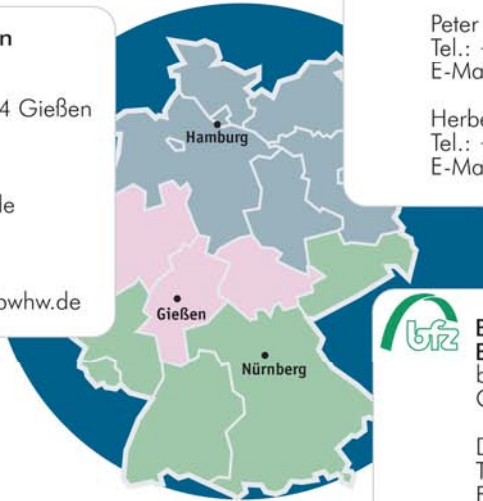
Die Projektpartner



**Bildungswerk der Hessischen
Wirtschaft e.V. (BWHW)**
Außenstelle Mittelhessen
Karl-Glöckner-Straße 5, 35394 Gießen

Peter Müller
Tel.: +49 (6 41) 9 82 38-0
E-Mail: mueller.peter@bwhw.de

Stefanie Wiesenberg
Tel.: +49 (6 41) 9 82 38-20
E-Mail: wiesenberg.stefanie@bwhw.de



**Institut für berufliche Bildung, Arbeits-
markt- und Sozialpolitik GmbH (INBAS)**
Büro Nord
Kieler Straße 103, 22769 Hamburg

Peter Kasperek
Tel.: +49 (40) 85 50 64-92
E-Mail: kasperek@inbas.com

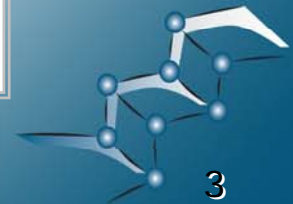
Herbert Rüb
Tel.: +49 (40) 85 50 64-95
E-Mail: rueb@inbas.com



**Berufliche Fortbildungszentren der
Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH**
bfz Bildungsforschung
Obere Turnstraße 8, 90429 Nürnberg

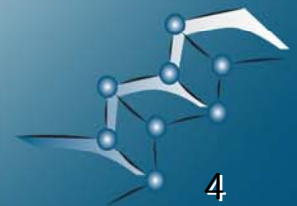
Dominique Dauser
Tel.: +49 (9 11) 2 79 58-58
E-Mail: dauser.dominique@bf.bfz.de

Christa Oberth
Tel.: +49 (9 11) 2 79 58-45
E-Mail: oberth.christa@bf.bfz.de



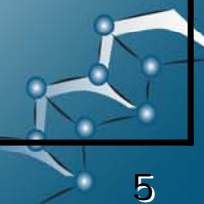
Kurze Vorstellungsrunde:

- Name, Bildungsträger,
- Neue Ziele für die Zusammenarbeit mit Betrieben
- Entwicklungsstand modulare Weiterbildung,
- Erkenntnisinteressen für das Seminar



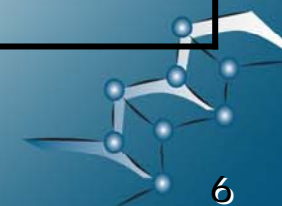
Seminarplan (Teil 1)

09:00 – 09:45	Seminarziele, Regeln, Interessenlagen
10:00 – 11:30	Qualitätsanforderungen für modulare Weiterbildungsangebote
11:45 – 12:30	Weiterbildungsmarketing
13:15 – 14:00	Weiterbildungsmarketing: AG-Fortsetzung
14:00 – 14:30	Ergebnispräsentation
14:30 – 15:00	Handlungsbedarf, Umsetzungsstrategien
15:30 – 16:30	Handlungsbedarf, Umsetzungsstrategien
16:30 – 17:00	Abschluss des Seminars: Rückmeldung, Planung des Folgeseminars, Netzwerkaktivitäten



Seminarplan (Teil 2)

09:00 – 09:45	Seminarziele, Regeln, Interessenlagen
10:00 – 11:30	Ermittlung betrieblicher Qualifizierungsbedarfe und Potenziale
11:45 – 12:30	Fortsetzung: AG
13:15 – 14:00	Individuelle Qualifizierungsplanung
14:00 – 14:30	Planung betrieblicher Lernprozesse
14:45 – 15:30	Lernorganisation und betriebliche Kooperationsformen
15:30 – 16:30	Handlungsbedarf, Umsetzungsstrategien
16:30 – 17:00	Ergebnissicherung, Seminaarauswertung, Netzwerkaktivitäten



Regeln für die Zusammenarbeit

- **Alle sind mit verantwortlich, die Seminarziele zu erreichen.**
- **Die Beseitigung von Störungen hat Vorrang!**
- **Alle Handys schweigen.**
- **Kritik und Vorschläge werden unmittelbar eingebracht!**

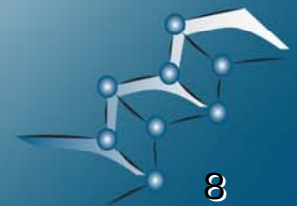
- **Jeder hat das gleiche Recht zu reden!**
- **Verfolgen Sie die Beiträge der anderen aufmerksam!**
- **Achten Sie auf aufmerksamen Blickkontakt!**
- **Lassen Sie den anderen, die andere ausreden!**
- **Erfragen Sie das Redeende des Vorredners**



Qualitätsanforderungen (1) für modulare Weiterbildung

Die Weiterbildung ist in **Module** gegliedert.

Module sind unterteilt in **Bausteine**.



Qualitätsanforderungen (2) für modulare Weiterbildung

Die Weiterbildung ist in **Module** gegliedert.
Module sind unterteilt in **Bausteine**.

Moduldefinition im Modellversuch
Lernen im Arbeitsprozess

Module sind zeitlich und inhaltlich abgeschlossene Abschnitte der Qualifizierung.

- Sie beziehen sich auf das Berufsbild und den Ausbildungsrahmenplan
- Sie gliedern sich nach betrieblichen Arbeitsbereichen bzw. Abläufen

Ein erfolgreich abgeschlossenes Modul befähigt zur fachgerechten Ausführung von Arbeiten in einem betrieblichen Arbeits- bzw. Auftragsbereich.

Qualitätsanforderungen (3) für modulare Weiterbildung

Sie sind **tätigkeitsorientiert**, bilden also Arbeitsabläufe und Geschäftsprozesse ab.

Sie sind **arbeitsmarktverwertbar**, enthalten aktuelle Anforderungen des Arbeitsmarktes bzw. der Betriebe,

Sie beziehen sich auf das **Berufsbild** und den **Ausbildungsrahmenplan** und sind daher trägerübergreifend vergleichbar.

Sie berücksichtigen den **neuesten Stand der Technik und der Arbeitsorganisation**.

Module werden durch **Modulprüfungen** abgeschlossen.

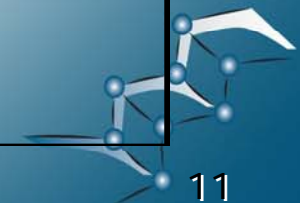
Modulzertifikate weisen vorhandene berufliche Kompetenzen nach.



Qualitätsanforderungen (6) für modulare Weiterbildung

Beispiel Modulgliederung Metallbau

Module	Lernaufträge	Ausbildungsinhalte nach Rahmenplan	Zeit/Monate
1. Blechbearbeitung	1.1. Herstellen von Mülleimer und Aschenbecher 1.2. Herstellen von Grill / Rost 1.3. Herstellen von Schaltkästen 1.4. Herstellen von Abdeckungen	§ 5 Grundbildung: Nr. 1;2;3;4;5;6;7;8a,b,d,e,f,g;9a,b-aa,b-bb,b-cc, b-dd,b-ff,c;10;11;12;13; Fachbildung: Nr.1:2:3:4a,b;5a,b;6c;7;8;9;11a,b,c-aa,c-bb Spezialisierung: Nr.1;2;4a,b,c;5	
2. Metallbau	2.1. Bau von Fahrradständern und Bänken 2.2. Bau von Gartenzäunen und Schutzgittern 2.3. Bau von Schaukästen und Werbeträgern 2.4. Bau von Garderobeständern 2.5. Bau von Ziergeländern 2.6. Bau von Pollern und Banden	§5 Grundbildung: Nr.1;2;3;4;5;6;7;8a,b,c,d,f,g,h;9;10;11;12a;13; Fachbildung: Nr.1;2;3;4;5;6;7;8;9;10;11; Spezialisierung: Nr.1;2;4;5;6;7a,b,d;9b,c;10	
3. Stahlbau	3.1. Bau von Regalen und Leitern 3.2. Bau von Trägerkonstruktionen 3.3. Bau von Treppen	§5 Grundbildung: Nr.1;2;3;4;5;6;7;8a,b;9a,b,c-aa,c-bb;10;11;12a;13; Fachbildung: Nr.1;2;3;4a,b,c;5;6a,b,c;7;8;9;10;11 Spezialisierung: Nr.1;2;3;4a,b,c;5;6;7a,b,d,i,l,m,n,o,p,q,r;8;9;10;	



Qualitätsanforderungen (7) für modulare Weiterbildung

Beispiel Modulgliederung Metallbau

Module	Lernaufträge	Ausbildungsinhalte nach Rahmenplan	Zeit/Monate
4. Sicherheits- technik	4.1. Herstellen von Überwürfen 4.2. Herstellen von Türfallen 4.3. Herstellen von Riegeln 4.4. Schlösser aus- und einbauen	§5 Grundbildung: Nr. 1;2;3;4;5;6;7;8a,b,c,d,f,g;9a,b- aa,b-bb,b-cc, b-ee;10;11; Fachbildung: Nr. 1;2;3;4a,c;5;6c;7;8;9;11 Spezialisierung: Nr1;2;4a,b,c;5;11	
5. Tore / Türen	5.1. Bau von Türen 5.2. Bau von Toren	§5 Grundbildung: Nr. 1;2;3;4;5;6;7;8a,b,c;9a,b-aa,b- bb,b-cc,b-dd; 10;11;12a;13 Fachbildung: Nr. 1;2;3;4a;5;6;7;8;9;10;11 Spezialisierung: Nr. 1;2;4;5;6;7a,b,c,d,f,g,i;10;11	
6. Schall- und Wärmeschutz	6.1. Skizze/Zeichnung Materialbedarf/Stückliste 6.2. Bau einer Schutzwand	§5 Grundbildung: Nr. 1;2;3;4;5;6;7;8;9a,b-aa,b-bb,b- dd,b-ff;10;11; 12a,b,c;13; Fachbildung: Nr. 1;2;3;4a,b,d;5a;6a,b,c;7a,b,c,d,e; 8;9;11b,c; Spezialisierung: Nr. 1;2;4a,b,c;5;6a,c,d;7a,b,d,e,h,k;8 ;	

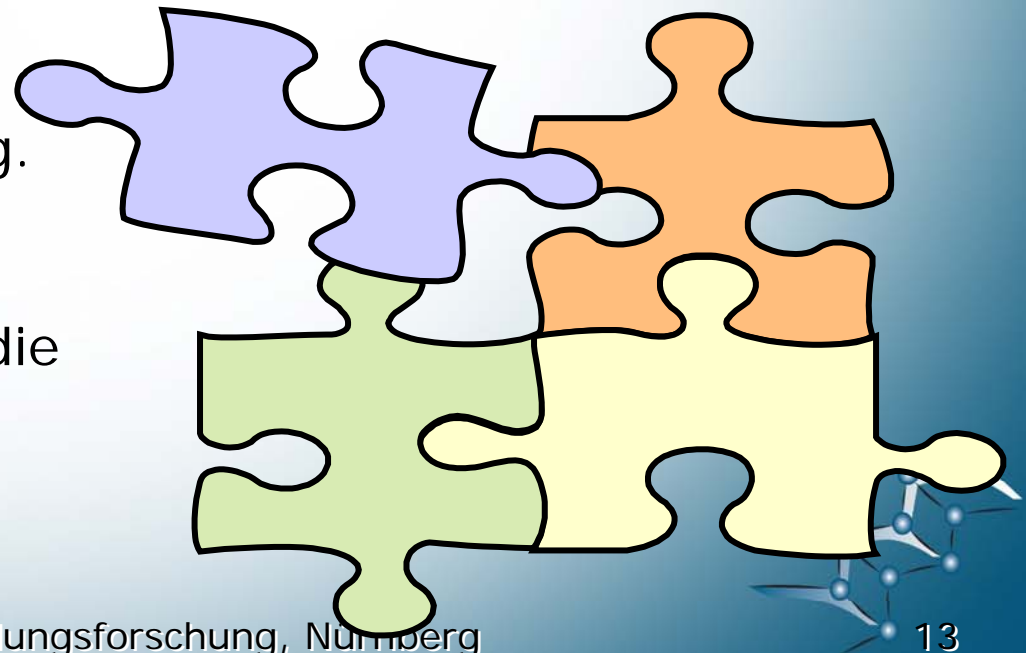


Qualitätsanforderungen (6) für modulare Weiterbildung

Vorteile für die Weiterbildungsorganisation:

Module sind für verschiedene Zwecke und für unterschiedliche Zielgruppen gleichermaßen einsetzbar:

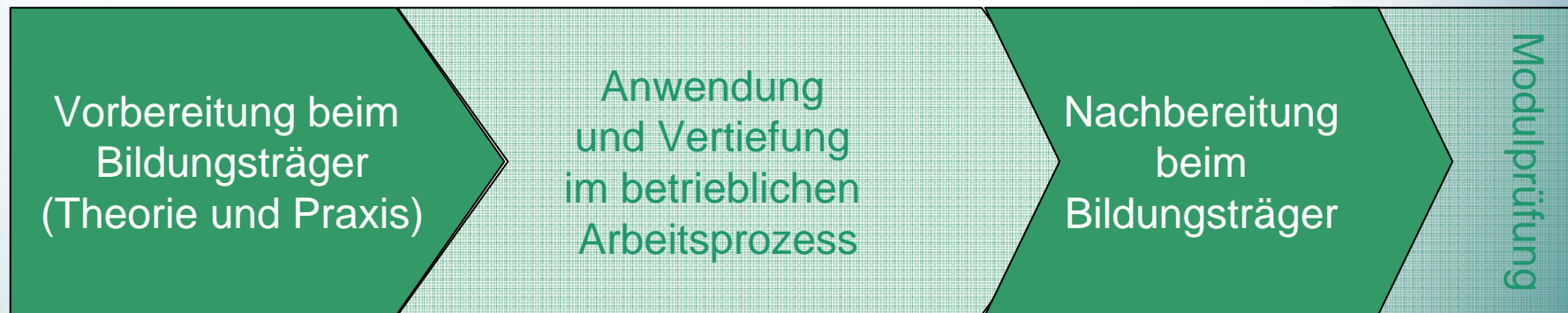
- Für die Anpassungsqualifizierung betrieblicher An- und Ungelernter
- Für die Zusatzqualifizierung.
- Für die Weiterbildung zum Berufsabschluss
- Als Gliederungseinheit für die Erstausbildung



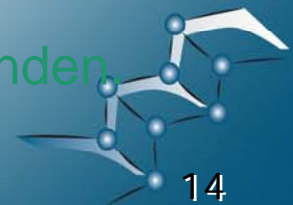
Qualitätsanforderungen (7) für modulare Weiterbildung

Vorteile für die Weiterbildungsorganisation:

Module erleichtern die Kooperation der Lernorte.



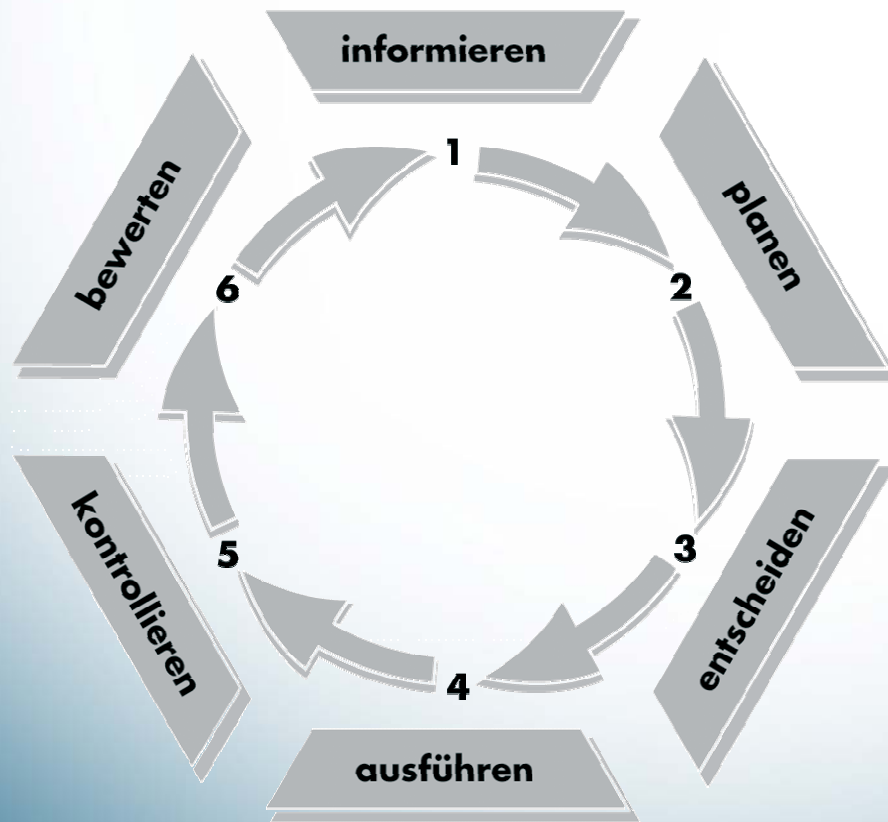
- ermöglichen individuelle Qualifizierungsverläufe und zeitlich flexible Einstiege,
- geben den Arbeitgebern einen Überblick über die vorhandenen Kompetenzen und
- erhöhen die Transparenz des Lernprozesses für die Lernenden.



Qualitätsanforderungen (8) für modulare Weiterbildung

Lernen im Arbeitsprozess

Das Modell der vollständigen Handlung



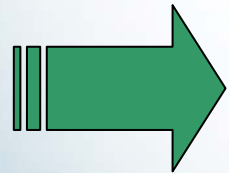
Das Lernkonzept beruht darauf, dass alle für den Berufsabschluss und die spätere Berufspraxis relevanten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten im Arbeitsprozess erworben werden.

Der Ablauf des Lernprozesses orientiert sich an der Systematik der vollständigen Arbeitshandlung. Jede Handlung, jeder (Lern- bzw. Arbeits-)Auftrag wird nach diesen Stufen gegliedert.

Weiterbildungsmarketing (1)

Betriebe als Kunden gewinnen:

- Weiterbildung ihrer Beschäftigten für künftige Herausforderungen.
- Facharbeiterqualifikationen für alle: Selbstständigkeit, Verantwortung, Lebenslanges Lernen.
- An- und Ungelernte abschlussbezogen qualifizieren.
- Ältere Arbeitnehmer/innen: vorhandenes Wissen sichern, fit machen für neue Herausforderungen



Weiterbildungsmarketing (2)

Betriebe als Kunden gewinnen:

Umfassende Personaldienstleistungen

- Neueinstellungen: passgenaue Auswahl und Qualifizierung
- Weiterbildung: berufsbegleitende Angebote
- Nachqualifizierung, Zusatzqualifikationen
- Aus- und Weiterbildungsmanagement
- Einbeziehung des betrieblichen Lernortes
- Qualifizierung im betrieblichen Arbeitsprozess
- Qualifizierungsbedarfsanalysen
- Ermittlung der Qualifizierungspotenziale
- Externes Personalmanagement

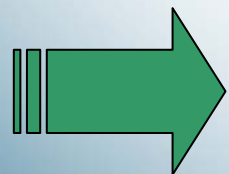


Weiterbildungsmarketing (3)

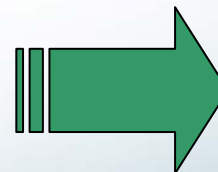
Betriebe als Kunden gewinnen:

Qualifizierungsbedarfsanalysen in KMU beziehen sich auf die strategische Unternehmensentwicklung: *Was macht das Unternehmen in fünf Jahren noch marktfähig?*

- Neue Produkte und Dienstleistungen
- Technologische Innovationen
- Veränderungen der Arbeitsorganisation



Weiterbildungsbedarf
zum *Allrounder*



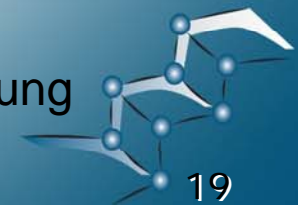
Weiterbildung
statt Training



Ablauf einer Lernchancenanalyse

1. Angebot an die Firma
2. Einrichtung einer Lernpatenschaft
3. Vereinbarungen mit der Firma
über Zeit, Umfang und erwartetes Ergebnis
4. Durchführung der Analyse
(Fragebogen/Interviews mit GF, Paten, TN)
5. Auswertung in einem Betriebs- und Lernprofil
6. Rückmeldung, teilnehmerbezogene Empfehlungen zum Lernarrangement an GF und Paten
7. Rückmeldung an Lernede
8. Umsetzung der Empfehlungen

Ggf. weitergehende Beratung, Begleitung oder Organisationsentwicklung

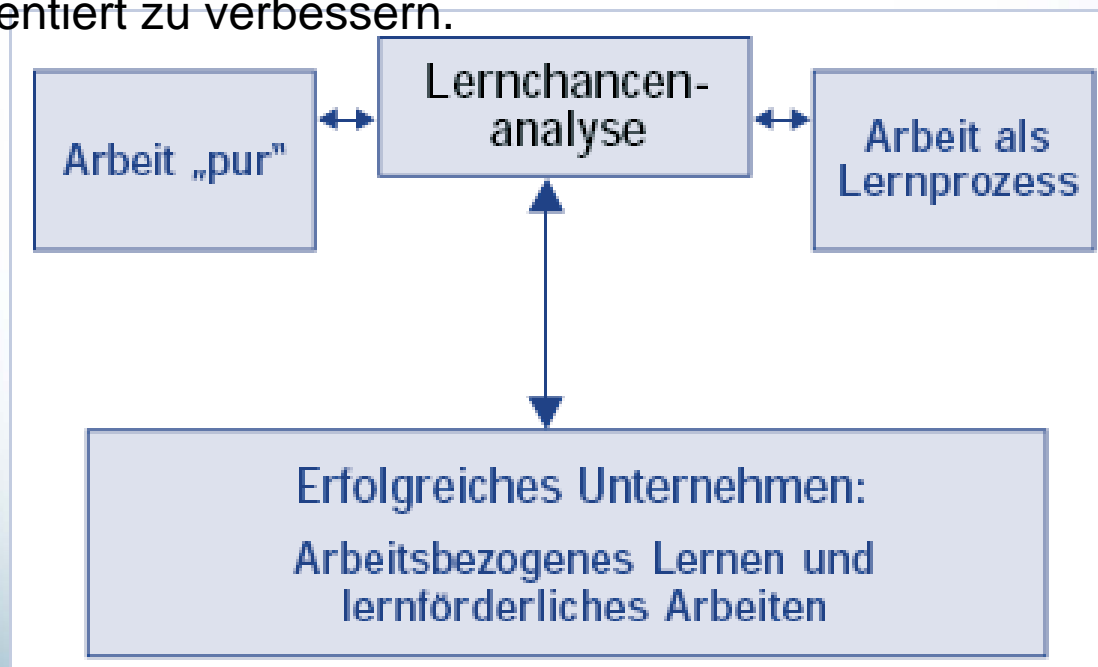


Lernchancenanalyse

Das Ziel jeder Lernchancenanalyse ist es, die reale wirtschaftliche Tätigkeit in Betrieben für Lernprozesse nutzbar zu machen.

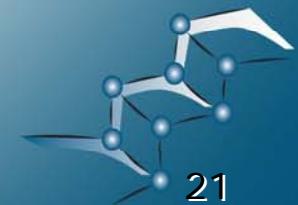
Eine Lernchancenanalyse hilft damit:

1. die Lernmöglichkeiten in der Arbeit zu entdecken.
2. das Lernen arbeitsbezogener zu gestalten und damit die Mitarbeitenden fähiger zu machen, die betrieblichen Prozesse kundenorientiert zu verbessern.



Ergebnisse der Lernchancenanalyse

- **Integriertes Arbeits- und Lernprofil**
Darstellung der lernförderlichen Strukturen des untersuchten Betriebes. Hinweise für die Personal- und Organisationsentwicklung
- **Ansatzpunkte und Faktoren für betriebliche Lernprozesse**
Rückmeldung über die Lernsituation und die Lernchancen, Bewusstsein über notwendige und mögliche betriebliche Lernprozesse



Lernchancenanalyse und ...

WERTSCHÖPFUNG

Erst in der Anwendung des verfügbaren Wissens und Könnens im Betriebsablauf, in der Kooperation mit Kunden, Lieferanten und Kollegen/innen und im wechselnden Marktgeschehen wird Kompetenz wirklich erfahrbar.

WIRTSCHAFTLICHKEIT

Wirtschaftlicher Vorteil durch Erhöhung der Transparenz der Abläufe und die präzisierte Einschätzung des Schulungsbedarfs in den verschiedenen Bereichen.

PERSONAL- bzw. ORGANISATIONSENTWICKLUNG

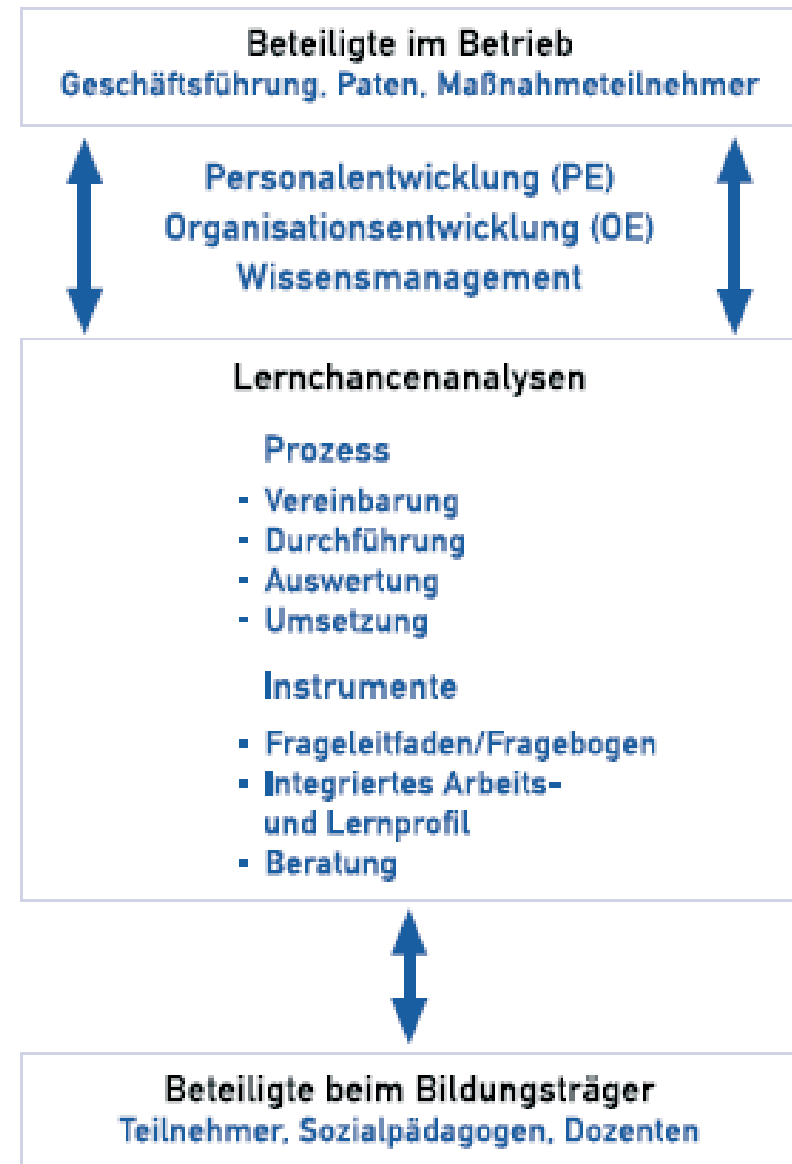
Unmittelbar können die organisatorische Struktur und die Kenntnis der Lern- und Entwicklungsanforderungen erweitert und verbessert werden.

QUALITÄTSMANAGEMENT

Die Ergebnisse können mit einem bestehenden Qualitätsmanagement in Beziehung gebracht und in das betriebliche Qualitätshandbuch eingefügt werden.

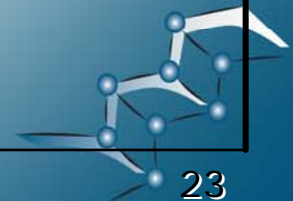
WISSENSMANAGEMENT

Die Ergebnisse können Basis für ein betriebsspezifisches Wissensmanagementsystem bilden. Sofern ein solches schon besteht, kann es bezüglich der betrieblichen Lernmöglichkeiten ergänzt und konkretisiert werden.



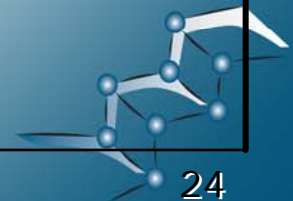
Beispiel für Gestaltungsempfehlungen

Didaktischer Faktor	Entscheidungsfragen <i>und Antworten</i>	Anregungen zur Gestaltung des integrierten Arbeits- und Lernprofils
Lernmethoden	<p>An welchen Tätigkeiten können die Fähigkeiten, die das Arbeitsfeld erfordern, besonders gut gelernt werden?</p> <p><i>Mitarbeit in Verkauf, Warenbearbeitung, Warenpflege</i></p> <p>Gibt es dafür bewährte Lernschritte?</p> <p><i>Beginn mit leichteren/Kleineren Aufgaben</i></p>	<p>Regelmäßige Mitarbeiterbesprechung zur Festlegung, Begleitung und Bewertung von Lern- und Arbeitsaufgaben</p> <p>Zielvereinbarungen zu persönlichen und firmengebundenen Zielen</p> <p>Nutzung der Lieferanten und ihrer Informationen als Lerngelegenheiten</p>



Beispiel für Gestaltungsempfehlungen

Didaktischer Faktor	Entscheidungsfragen <i>und Antworten</i>	Anregungen zur Gestaltung des integrierten Arbeits- und Lernprofils
Lern- und Arbeitssituation für die Mitarbeitenden	Welche Arbeitsbereiche muss jede/r Mitarbeiter/in beherrschen? <i>Verkauf, Beraten, Laden, Kasse</i> Welche Lernhilfen sind nutzbar? <i>Die beiden Chefs, Produktionformationen, technische Schulungen durch die Firma</i>	Lernen und Weiterlernen als ausdrücklich festgelegte Aufgabe für alle Mitarbeiter/innen Didaktisch strukturierte Einführungsprozedur für alle neuen Mitarbeiter/innen für die Standardsituationen Bestellung von „Paten“ als persönliche Lernhilfen



Konsequenzen für die Arbeitsteilung zwischen Bildungsträger und Betrieb

Angebot Bildungsträger

Nutzen für den Betrieb



Aufgabenstellung Lernchancenanalysen

Betreten Sie einen Supermarkt – einen Baumarkt.

Analysieren sie die einzelnen Arbeitsbereiche.

Entwickeln Sie Empfehlungen für den Arbeits- und Lernprozess

- Welche Arbeitsbereiche muss jede/r Mitarbeiter/in beherrschen?
- Welche Tätigkeiten muss jede/r beherrschen?
- In welche Arbeits- und Lernschritte sind sie zu unterteilen?
- Welche Lernhilfen sind nutzbar? (bzw. werden benötigt?)
- Welche Anregungen zur Gestaltung des betrieblichen Arbeits- und Lernprozesses haben Sie?



Arbeitsbereiche



Tätigkeiten



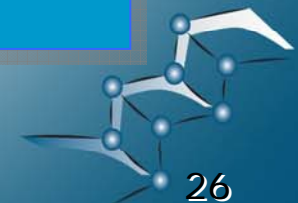
Arbeitsschritte /
Lernschritte



Lernhilfen /
Informationsquellen



Arbeits- und
Lerngestaltung



Konsequenzen für die Arbeitsteilung zwischen Bildungsträger und Betrieb

Angebot Bildungsträger

- Qualifizierungsbedarfsanalysen
- Lernchancenanalysen
- Auftragsaus-/ weiterbildung
- Personalauswahl
- Qualifizierung im Arbeitsprozess
- Weiterbildung Ausbildungsbeauftragte
- Ausbildungs-/ Weiterbildungsmanagement
- Zusatzqualifikationen

...

...

12.08.2006

© bfz Bildungsforschung, Nürnberg



Lernorganisation

- Diskutieren Sie die Vor- und Nachteile der drei Modelle aus der Sicht der Betriebe und der Bildungsträger.
- Welche Voraussetzungen/Leistungen muss der Bildungsträger schaffen?
- Welche Voraussetzungen/Leistungen müssen die Betriebe schaffen?
- Welche Voraussetzungen/Leistungen müssen bei den Lernenden vorhanden sein?



Organisation des Berufsbegleitenden Lernprozesses

„Berufsschultagmodell“	Montag – Donnerstag Arbeit im Betrieb	Freitag B-Träger	Samstag Lernförderung
Lehrgangsböcke	2 Wochen Bildungsträger 6 Wochen Betrieb		Samstag Lernförderung
Saison-Modell	3 Monate im Winter Bildungsträger 9 Monate Betrieb		Samstag Lernförderung

Ausbildungsservice: externe/r Ausbilder/in im Betrieb

Bildungsbegleitung: Qualifizierungsplanung, Q-Management, Beratung

Qualifizierungsangebote für langzeitarbeitslose junge Erwachsene



Orientierungsphase

Kompetenzdiagnose, Entwicklung von Perspektiven, Berufsorientierung, Erprobung, Klärung der individuellen Situation,

Berufliche Qualifizierung zur Aufnahme einer Ausbildung

HSA, Qualifizierungsbausteine, Kompetenztraining

Berufsbegleitende modulare Weiterbildung

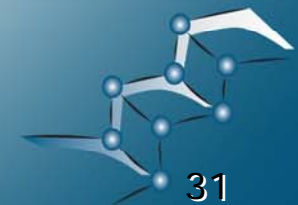
Kompetenztraining, Module, Lernen im Arbeitsprozess

Jugendwerkstatt, Projektwerkstatt

Längerfristige Kompetenzentwicklung, Heranführung an Arbeitsalltag, Berufsorientierung, Erprobung, Klärung der individuellen Situation,

Handlungsplan

- 1. Zieldefinition:**
neue Zielgruppen,
neue Dienstleistungen, neue
Kunden?
2. In welchen Branchen gibt es
Veränderungsbedarf?
Kriterien: ...
- 3. Dienstleistungsangebot**
entwickeln
- 4. Eigene Ressourcen** prüfen:
vorhanden, zu schaffen;
Kooperationsmöglichkeiten
- 5. Projektkonzeption**
entwickeln: Ziele, Ergebnisse,
Umsetzung etc.
- 6. Umsetzungsstrategie**
entwickeln
Kooperationspartner;
Agentur und ARGE,
Unternehmensverband
- 7. Referenzbetriebe**
auswählen, Gespräche
führen, Bedarf ausloten,
ggf. Konzeption anpassen
- 8. Öffentlichkeitswirksame**
Präsentation des Projekts
9. Bewährungsprobe in der
Praxis
10. Evaluation



Bedarfsermittlung

