

Kleine Nachlese

Impressionen vom 3. Zukunftsforum 31. Januar bis 2. Februar 2001 in Berlin

Kooperative Suche nach Lösungen gefördert

Das Schweriner Ausbildungszentrum als moderner regionaler Bildungsdienstleister hat gemeinsam mit 46 kleinen und mittleren Unternehmen einen Aus- und Weiterbildungsverbund gegründet, in dem neue Formen der Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs und des arbeitsintegrierten Lernens auf allen Qualifikationsebenen entwickelt, erprobt und dauerhaft implementiert werden.

Für die mit uns verbundenen kleinen und mittleren Unternehmen hat Lernen am Arbeitsplatz hohe Priorität, weil Mitarbeiter eigentlich nie abkömmlich sind, gleichzeitig aber qualifiziert werden müssen – und das mit hohem Transfererfolg. Wir haben daher vielfältige Anstrengungen unternommen, Instrumente zu finden, die auf die Bedürfnisse einzelner Unternehmen zugeschnitten werden können. Der Ansatz des Lernens am Arbeitsplatz in KMU ist noch lange nicht ausgereizt.

Daher sahen wir dem 3. Zukunftsforum mit großem Interesse entgegen und versprachen uns wichtige Impulse für die weitere Arbeit.

Diese Erwartungen wurden weitestgehend eingelöst. Während die einführenden Vorträge Orientierung und Anregung gaben, boten die Arbeitsgruppen vielfältige Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch.

Natürlich ist eine Zergliederung in so viele Einzelthemen nicht unproblematisch, schafft sie doch Perspektiven, die einer ganzheitlichen Sicht entgegenwirken können und die Entscheidung schwer machen, wo nehme ich teil.

So stand im Mittelpunkt unseres Interesses vor allem das Lernen in Weiterbildungseinrichtungen. Dieses Problemfeld ist aber gerade für uns unmittelbar verbunden mit „Lernen im Prozess der Arbeit“ oder auch „Zukunft der Arbeit“.

Dass es uns nicht allein so ging, zeigte der Verlauf der Arbeitsgruppe „PE/OE-Konzepte zur Förderung der Innovationsfähigkeit“. Innovationsfähigkeit kann nur gesichert werden, wenn sich Bildungseinrichtungen als Bildungsdienstleister verstehen, die gemeinsam mit den Kunden und anderen Bildungsdienstleistern lernen und dabei eigenes Wissensmanagement mit dem der kleinen und mittleren Unternehmen verknüpfen. Deshalb waren vor allem die Erfahrungen, die dazu in der Arbeitsgruppe präsentiert wurden, für uns von großer Bedeutung. In den Bildungsunternehmen vollzieht sich ein dramatischer Wandel, in dem die Grenzen zwischen Innen und Außen fließend werden, Aus- und Weiterbildungsprozesse integrativ zusammenwirken und auch der Begriff „Weiterbildungseinrichtung“ obsolet wird.

Aus dem Inhalt

Neupositionierung von Bildungsträgern als Bildungsdienstleister

Veränderungen des Lernens und seiner ökonomischen und gesellschaftlichen Basis haben Auswirkungen auf die Bildungsträger. Anhand eines Erfahrungsberichts aus der Modellversuchspraxis wird exemplarisch aufgezeigt, wie eine neue Bildungsdienstleistung – Lernprozessberatung und -begleitung im Betrieb – umgesetzt werden kann.

Seite 5

In eigener Sache

www.abwf.de

Die Grundlagen für eine Internetakademie „Kompetenzentwicklung“ sind geschaffen. Gern würden wir Hinweise unserer Leser bei der Fortführung der Arbeiten berücksichtigen. Ihren Meinungsäußerungen sehen wir mit Interesse entgegen.

Seite 9

Ausschreibung

Internationales Monitoring zum Forschungs- und Entwicklungsgebiet „Lernkultur Kompetenzentwicklung“

Seite 12

Die Weiterbildungseinrichtungen von gestern, so das Fazit der Arbeitsgruppe, sind heute moderne Dienstleistungsunternehmen, in denen die Kunden- und Dienstleistungsorientierung eine neue Qualität erfährt, d. h., der Bildungsdienstleister und der Kunde, insbesondere das kleine und mittlere Unternehmen, werden zu Partnern, die sich im Sinne der Nutzung der spezifischen Kompetenzen jeweils der anderen Seite miteinander verbünden und ein gemeinsames Aus- und Weiterbildungsspektrum entwickeln.

Dabei muss das Bildungsunternehmen die differenzierten Bedingungen seiner Kunden kennen und berücksichtigen und seine Serviceleistungen entsprechend gestalten.

Die Einheitslösung oder gar den einzigen erfolgreichen Weg gibt es nicht.

Daher lag der besondere Wert des 3. Zukunftsforums für uns vor allem darin, dass es gelang, die kooperative Suche nach guten Lösungen zu fördern und damit die Innovationsfähigkeit der Teilnehmer zu stärken.

Helmut Ernst

Erforderliche Veränderungsprozesse in Gang gebracht

„Lebenslanges Lernen“, „Selbstbestimmtes Lernen“, „Kompetenzentwicklung“ sind keine neuen Themen. Hinter den Begrifflichkeiten verbergen sich verschiedene Wünsche und Vorstellungen. Selbstbestimmtes Lernen setzt voraus, dass Menschen selbstbewusst und kreativ ihre persönliche Entwicklung in die Hand nehmen, offen ihrer Umwelt begegnen, dass sie in Prozesse involviert sind, sich in Zusammenhängen bewegen, in denen sie Lust und Möglichkeiten für Gestaltung haben. Wer aktiv am Leben teilnimmt, wird sich immer mit verschiedenen Anforderungen und anderen Menschen auseinandersetzen müssen. Dies erfordert dann lebenslanges Lernen.

Im Grunde verbirgt sich hier ein humanistisches Menschenbild und die Vorstellung von einem wirklich gelebten demokratischen Umgang. Das wir hierbei in allen Bereichen immer wieder auf Grenzen stoßen, ist bekannt. In den verschiedensten Lebensbereichen werden jedoch immer wieder Versuche gestartet, die diese Entwicklung vorantreiben sollen. Ich denke hierbei an die pädagogischen Reformbestrebungen, die Frauenbewegung, an Bürgerinitiativen usw. Interessanterweise stellen nun gerade der Markt und Wirtschaftsunternehmen mit tayloristischen Produktionsstrukturen, woher letztendlich Konkurrenzdenken und Misstrauenskulturen mit herrühren, diese Prämissen selbst in Frage. Aufgrund von Globalisierung und wirtschaftlichem Wandel stehen Unternehmen vor enormen Anforderungen und sind dabei immer mehr auf die Ressourcen ihrer Arbeitnehmer angewiesen.

Dass Kreativität und Selbstbewusstsein, Partizipation, selbstlern- und kommunikative Kompetenzen als erstrebenswerte Fähigkeiten Vertreter aus verschiedensten Bereichen, wie Wissenschaft, Indus-

trie, Bildung, Gewerkschaft und Gesellschaft, zusammenführen, ist das Erfreuliche an dem Kongress. Es handelt sich um komplexe Themen, die Systemgrenzen überschreiten. Veränderungen in sozialen, kommunikativen und kooperativen Verhaltensweisen und in strukturellen und politischen Zusammenhängen stehen zur Disposition und können durch die Vielfalt der Akteure somit in größeren Zusammenhängen betrachtet und verändert werden.

Im Forum 6 ging es in der Arbeitsgruppe 1 konkret um PE/OE-Konzepte zur Förderung der Innovationsfähigkeit. Hierbei wurden nicht nur Bestandsaufnahmen und Erfahrungsberichte über Möglichkeiten und Grenzen bei der Förderung selbstorganisierten Lernens Erwachsener und der Unterstützung von Lernprozessen durch Weiterbildungseinrichtungen abgegeben, sondern aktiv mittels Kartenabfrage anhand der Eckpunkte Praxisbezug, lernende Organisation, Dienstleistung und Organisationspolitik Veränderungsanforderungen für Weiterbildungseinrichtungen herausgearbeitet.

Sie leiteten in eine Diskussion über Themen wie Bedarfsorientierung, Profilbildung und Leitbildentwicklung, Netzwerke und Konkurrenz, Qualitätsmanagement, Finanzierungsmöglichkeiten, Methoden und Haltungen für eine neue Lernkultur, Mitarbeiterqualifizierung über.

Es bestand Konsens, dass sich die Weiterbildungseinrichtungen den neuen Anforderungen stellen müssen. Inwieweit dies gelingt, wird davon abhängen, wie sie ihren eigenen Veränderungsprozess gestalten und sich selbst als „Lernende Organisation“ begreifen.

So erfreulich es ist, dass diese Diskussion in Gang gekommen ist, so deutlich zeigte sich auch, dass noch viele unterschiedliche Vorstellungen und Unsicherheiten über die Realisierung von neuen Konzepten im praxisnahen Umfeld bestehen. Durch den unterschiedlichen Kontext der Teilnehmer und verschiedene Bezugs Ebenen verlief der Verständigungsprozess teilweise schwierig. Letztendlich steht diese Entwicklung am Anfang. Die Einrichtungen haben sich auf den Weg begeben und es bleibt zu hoffen, dass sie ihre Chancen sehen und erforderliche Veränderungsprozesse im Alltagsgeschäft gestalten können.

Birgit Hilliger

Erfahrungen ausgewertet und Entwicklungstrends erörtert

Der Leitgedanke „Arbeiten und Lernen: Lernkultur Kompetenzentwicklung und Innovative Arbeitsgestaltung“ des diesjährigen Zukunftsforums hatte starken Bezug zu Themen, die wir auch im BMBF-Leitprojekt SENEKA bearbeiten. SENEKA steht für „Service-Netzwerke für Aus- und Weiterbildungsprozesse“ – gemeinsam mit unseren Projektpartnern entwickeln wir innovative Lösungen im Bereich Wissensmanagement, Kompetenzentwicklung und Vernetzung. Es gab also gute Gründe für uns, nach Berlin zu kommen:

Erstens um uns über die Erfahrungen und Ergebnisse der auslaufenden Programme sowie über die Inhalte und Perspektiven der neuen Programme zu informieren; zweitens aber auch, um unsere Herangehensweise an die Kernthemen vorzustellen.

Besonders gelungen fanden wir den Ansatz, die Tagung als Schnittstelle zwischen einer alten und einer neuen „Programmgeneration“ auszurichten. Das schafft eine gute Basis für effektiven Wissenstransfer: Die Wissensträger der abgeschlossenen Programme „Kompetenzentwicklung für den wirtschaftlichen Wandel – Strukturveränderung betrieblicher Weiterbildung“ und „Lernen im sozialen Umfeld“ können ihre Erfahrungen weitergeben; die Verantwortlichen der neuen Programme „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ und „Innovative Arbeitsgestaltung“ müssen nicht bei Null anfangen, kennen direkt die richtigen Ansprechpartner und können von deren Ergebnissen profitieren.

Interessant waren für uns auch die verschiedenen Sichtweisen auf die Kongressthemen, wie sie in den Vorträgen des ersten Tags vorgestellt wurden: Es gab Beiträge aus der Politik, von der Arbeitgeberseite, aus Gewerkschaftssicht und mehrere Vorträge von wissenschaftlicher Seite. Somit wurde das komplette Spektrum der Meinungen und Forderungen zu den Themen Lernkultur, Kompetenzentwicklung und innovative Arbeitsgestaltung deutlich. Die Aufgabe ist nun, diese Meinungen und Vorschläge zu bündeln, gemeinsam umsetzbare Lösungen zu entwickeln.

Die Lösungen, die im SENEKA-Verbund entwickelt werden, konnten wir – unter sehr guter Publikumsbeteiligung – im Forum 3 in einigen Beispielen vorstellen: etwa unseren Einführungsworkshop zum Thema Wissensmanagement, ein Konzept von Referenzprozessen zur Wissensentwicklung oder ein Beispiel für interorganisationales Lernen, das „Intercompany Syma“.

Abschließend noch ein Lob für die reichliche Zeit – in den Kaffeepausen oder beim Essen –, die für das persönliche Gespräch mit anderen Tagungsteilnehmern zur Verfügung gestellt wurde. Gerade diese Kontakte sind es, die eine Tagung besonders lohnenswert machen. Auch in diesem Sinne, ebenso wie durch die thematische Positionierung, war das 3. Zukunftsforum eine sehr gelungene Veranstaltung.

Regina Oertel, Gero Bornefeld

Herausforderungen der Zukunft verdeutlicht

Wir, die Teilnehmer des 3. Zukunftsforums „Arbeiten und Lernen: Lernkultur Kompetenzentwicklung und Innovative Arbeitsgestaltung“ waren Zeitzeugen einer wichtigen Veranstaltung.

Eine ostdeutsche Erfahrung wird in ganz Deutschland akzeptiert.

Es ist die – nahezu historische – Leistung der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung (ABWF),

- die Unzulänglichkeiten einer standardisierten, manufakturmäßigen Massenweiterbildung nicht nur erkannt, sondern sie auch nicht verdrängt zu haben,
- aus dieser Erkenntnis durch Forschung, Beobachtung und durch Praxisversuche einen neuen Ansatz – vgl. die Berliner Erklärung – entwickelt zu haben,
- durch eine relativ frühzeitige Einbeziehung der alten Bundesländer das neue Konzept des selbstgesteuerten Lernens zu einer gesamtdeutschen Erfahrung gemacht zu haben.

Skeptiker mögen einwenden, dass diese ostdeutschen Erfahrungen eines neuen Lernverständnisses auch auf westdeutschen Vorerfahrungen aus den siebziger und achtziger Jahren beruhen. Das ist sicherlich richtig. Es ändert aber nichts an der Quintessenz, dass wohl zum ersten Mal (Wer weiß andere Beispiele?) eine Erfahrung der neuen Bundesländer zu einem gesamtdeutschen Ansatz geworden ist.

Für diese Leistung der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung gebührt ihr Dank und Respekt; es ist eben keine selbstverständliche Leistung.

Unterstützung der Einzigartigkeit von Unternehmen

Die auf dem Kongress verhandelten Konzepte des selbstorganisierten, selbstgesteuerten Lernens und der innovativen Arbeitsgestaltung unterstützen die Einzigartigkeit von Unternehmen, also ihre Andersartigkeit gegenüber den Wettbewerbern, weil sie konzeptionell und methodisch dazu ermutigen, den eigenen Weg zu gehen.

Vielen mag diese Feststellung einfach erscheinen: Sie hat aber eine große praktische Bedeutung.

Die Globalisierung ist unvermeidbar, es gibt aber verschiedene Spielarten der Globalisierung: zu unterscheiden ist zwischen einem zerstörerischen und einem zivilisierten globalen Wettbewerb.

Ersterer entsteht, je ähnlicher Prozesse, Produkte und Unternehmen werden, viele Forschungs- und Bildungsprogramme der Vergangenheit haben diese wettbewerbsverschärfende Glückmacherei unterstützt.

Ein zivilisierter Wettbewerb entwickelt sich um so eher, je mehr die Wettbewerber sich im Urteil der Kunden voneinander unterscheiden, je verschiedener sie also sind. Diese Andersartigkeit wird von den Konzepten, die auf diesem Kongress verhandelt worden sind, unterstützend ermöglicht. Indirekt wird hierdurch ebenfalls ein großer Beitrag zum Erhalt von Arbeitsplätzen geleistet.

Evolutionary capability: die Fähigkeit zu befähigen

Über das Konzept des selbstgesteuerten Lernens in der Arbeit und der innovativen Arbeitsgestaltung gelingt auch eine Anschlussfähigkeit an die internationale unternehmensstrategische Diskussion, die zwischen Japanern, Amerikanern und Europäern geführt wird. Eine Quintessenz dieser Debatte ist, dass sich erfolgreiche Unternehmen durch den Aufbau reflexiver Fähigkeiten, also der Befähigung zu befähigen, auszeichnen. Das ist die deutsche Übersetzung des schönen, von Fujimoto geprägten Begriffs der evolutionary capability.

Mit dem selbstgesteuerten Lernen ist ein nahezu schon operatives Konzept zur Konkretisierung, zur praktischen Nutzung der evolutionary capability gegeben. Damit werden viele – ansonsten eher verschlossene – internationale Beiträge aufschließbar – beispielsweise die schwedische Aufteilung des immateriellen Know-how-Kapitals in Organisations- und Humankapital und das Zusammenspiel beider.

Allerdings sind noch viel Arbeit und Lernen erforderlich, um diese Perspektiven tatsächlich nutzen zu können. Anlass zum Übermut ist nicht gegeben.

Praktische Herausforderungen

Zu den intellektuellen Herausforderungen kommen praktische Herausforderungen hinzu. Zwei sind vor allem zu nennen:

- Das Paradoxon des gleichzeitigen Überschusses von und des Mangels an Arbeitskräften wird sich in diesem Jahrzehnt weiter verschärfen.
- In der Arbeitswelt ist in wachsendem Umfang sowohl die Zunahme

von Überforderung als auch von Unterforderung zu beobachten.

Die Übersicht zeigt anhand einiger Indikatoren die Entwicklung beider Tendenzen seit den sechziger Jahren.

Werden die Anteile über- und unterforderter sowie erwerbsloser Personen zusammengezählt, so kann man überschlägig sagen: Für knapp die Hälfte der Erwerbspersonen besteht eine Deckung von Anforderungen und Fähigkeiten, für die andere Hälfte existieren verschiedene Spielarten der Verschwendung von Humanressourcen.

Es ist hier nicht die Zeit und nicht der Ort, diese Verschwendungen (japanisch: muda) näher zu diskutieren. Sie sind aber ernste, praktische Herausforderungen der beiden kooperierenden Programme „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ und „Innovative Arbeitsgestaltung“. In beiden Programmen bestehen Ansätze, sich diesen Herausforderungen zu stellen; sie müssen gestärkt werden, sollen es keine bloßen Sieger- oder Schönwetter-Programme werden.

Zukünftig mehr Unternehmer und Unternehmen

Es ist legitim, dass Wissenschaftler sich treffen und miteinander diskutieren. Trotzdem sollte das „4. Zukunftsforum“ den Unternehmen mehr Chancen für den Erfahrungsaustausch einräumen. Es schadet auch nichts, wenn die gelehrte Welt sich im Zu- und Hinhören übt. Schließlich gilt: Die Entscheidung über die letztendliche Relevanz all unserer Anstrengungen wird in den Unternehmen getroffen.

Volker Volkholz

Übersicht

Indikatoren der Unter- und Überforderung (in % der Erwerbstätigen)

Unterforderung	1967	1979	1997	
Ich würde gern mehr Verantwortung übernehmen.	25	32	35	
Manchmal denke ich, dass einfach nicht genug von mir verlangt wird – ich könnte viel mehr leisten.	12	14	26	
Die Arbeit, die ich habe, entspricht weder meinem Können noch meiner Ausbildung.	7	12	17	
Summe	44	58	78	
Durchschnitt	15	19	26	
Überforderung	1960	1973	1983	1995
(Arbeit ist) nervenaufreibend, geistig sehr anstrengend, seelisch belastend.	14	19	23	26
Zu viel zu tun, zu viel Gehetze.	27	32	31	34
Unbequeme, verkrampfte Körperhaltung.	13	16	19	22
Summe	54	67	73	82
Durchschnitt	18	22	24	27

Neupositionierung von Bildungsträgern als Bildungsdienstleister

Auswirkungen auf die Strukturen von Bildungsträgern

Die Veränderungen des Lernens und seiner ökonomischen und gesellschaftlichen Basis haben Auswirkungen auf die Bildungsträger. Lebensbegleitendes Lernen, arbeitsplatznahe und selbstgesteuerte Lernprozesse verlangen eine Modernisierung ihrer Strukturen. Bildungsträger sind jedoch in erster Linie noch immer Seminaranbieter, an denen die Modernisierung der Vermittlungsformen vorbei geht, weil sie diese nicht mit ihrer üblichen Organisationsform bewältigen können (Severing 2000, S. 243 f.). Hinzu kommt, dass neue Lernformen häufig nicht mit den tradierten Denk- und Verhaltensmustern der Mitarbeiter und Führungskräfte vereinbar sind. Nur wenn Bildungsträger ihre Schnittstelle und die Einstellungen zu ihren Kunden wandeln, sind sie zur Entwicklung neuer Bildungsdienstleistungen in der Lage. Dies sind u. a. Bildungsberatung, Zertifizierung von Kompetenzen, Entwicklung maßgeschneiderter Angebote und Begleitung arbeitsplatznaher und selbstorganisierter Lernprozesse.

Bildungsberatung: Bildungsberatung dient als Lernberatung u. a. zur Unterstützung von selbstorganisierten Lernprozessen. Hier geht es etwa um die Auswahl der geeigneten Medien und Materialien, die Feststellung und Aktivierung der Vorkenntnisse, die Stufenfolge der Lernschritte, die Organisation des Lernprozesses und die Lernerfolgskontrolle. Ergänzt wird sie um eine Beratung von Mitarbeitern und Betrieb bei der Gestaltung lernförderlicher Arbeitsumgebungen und Arbeitsplätze, bei der Einrichtung von Lerngruppen oder -partnerschaften im Betrieb und der Einbindung der Führungskräfte als Know-how-Träger. Darüber hinaus bedarf es einer Laufbahnberatung als Hilfe bei der Ermittlung der eigenen Potenziale, einer Information über mögliche Karrierewege und die Anforderungen und Zugangsvoraussetzungen, einer Unterstützung bei der Klärung persönlicher Ziele im Zusammenhang einer ganzheitlichen Lebensplanung.

Zertifizierung: Stark individualisierte, selbstorganisierte Lernprozesse verlangen neue Nachweise über ein erreichtes Qualifikationsniveau. Das traditionelle Prüfungswesen ist jedoch nahezu ausschließlich auf eine schulförmige Stoffvermittlung mit einem abprüfbareren Pflichtkanon ausgerichtet. Die Zertifizierung von Kompetenzen unabhängig von der Art, wie diese erworben wurden, also zum Beispiel auch durch informelles Lernen, erlangt wesentliche Bedeutung. Neben der Einrichtung eines entsprechenden Systems der Zertifizierung, das möglichst breit anerkannt und transparent ist, wird hier auch die Gestaltung des Erwerbs von Nachweisen, was die Beratung der Unternehmen und Individuen einschließt, ebenfalls zur Aufgabe des neuen Bildungsdienstleisters.

Entwicklung maßgeschneiderter Angebote: Betriebe verfügen oft

nicht über das Instrumentarium, Qualifikationsbedarfe vorausschauend zu formulieren. Zudem verlassen sie sich weitgehend auf die von den Ausbildungsinstitutionen bereitgestellten Qualifikationen. Dabei wäre es oft sinnvoller, die vorhandenen Mitarbeiter weiterzubilden, als teure High Potentials einzustellen. Mitarbeiter und Betrieb brauchen wirksame Unterstützung bei der Ermittlung der perspektivischen Anforderungen an Weiterbildung. Wenn der Bedarf einmal manifest ist, dann ist es in der Regel schon zu spät, denn Lernen braucht auch seine Zeit. Maßgeschneiderte Angebote bedürfen daher der Organisation und der Unterstützung durch Bildungsträger.

Gestaltung arbeitsplatznaher und selbstorganisierter Lernprozesse: Lernen und Arbeiten sind erst einmal nicht identisch. Deshalb braucht arbeitsplatznahes Lernen pädagogische Unterstützung und Gestaltung durch Bildungsträger.

An einem Beispiel werden im Folgenden neue Formen der Bildungsdienstleistung exemplarisch dargestellt, und es wird aufgezeigt, welche Veränderungen sich damit beim Bildungsträger ergeben (müssen). Dabei wird insbesondere Gewicht auf Aspekte der Personal- und Organisationsentwicklung bei Bildungsträgern gelegt. Wenn Bildungsträger in einer Wissensgesellschaft ihre professionelle Unterstützung bei der Gewinnung, Verbreitung und Nutzung von Wissen in Organisationen vermarkten wollen, dann setzt dies einen Wandel ihrer eigenen organisatorischen Strukturen und ihrer Wissensbasis voraus.

Bildungsträger müssen Konzepte entwickeln, mit denen sie neue Bildungsdienstleistungen jenseits des Seminars vermarkten und mit denen sie der Veränderung des betrieblichen Wissensbedarfs mit adäquaten Angeboten gegenüber treten. Die Entwicklung innovativer Produkte kann nicht weiter auf zufälligen, unvorhersehbaren Einfällen und Initiativen beruhen. Sie muss diese zwar aufnehmen, aber ebenfalls einen systematischen Rahmen bieten, der zur Prüfung, Begleitung und Transfersicherung innovativer Projekte unter den Gesichtspunkten der strategischen Gesamtziele des Bildungsträgers dient. Innovation bei Bildungsträgern ist aber kein linearer Prozess. Die Innovationskraft von Bildungseinrichtungen entscheidet sich an der systematischen Förderung der Kreativität der einzelnen Mitarbeiter. Dafür ist ein entsprechendes "Innovationsmilieu" quer zu den Hierarchien nötig.

Anhand eines Erfahrungsberichts aus der Modellversuchspraxis soll exemplarisch aufgezeigt werden, wie eine neue Bildungsdienstleistung – Lernprozessberatung und -begleitung im Betrieb – umgesetzt werden kann.

Ein Beispiel: Initiierung und Unterstützung von Selbstlernprozessen im Betrieb

Die folgenden Ausführungen basieren auf Erfahrungen, die in dem Modellversuch „Selbständig lernen im Betrieb“ gemacht wurden. Dieser Modellversuch wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert und vom Bundesinstitut für Berufsbildung fachlich betreut.

Ausgangssituation

Neue flexible Formen des Lernens als Ergänzung zu standardisierten Weiterbildungsmaßnahmen gewinnen im betrieblichen Bereich immer mehr an Bedeutung. Betriebe sehen ihre Mitarbeiter zunehmend in der (Mit-)Verantwortung für Prozesse – Arbeitsprozesse, aber auch für den eigenen Qualifizierungsprozess.

Damit muss sich der Mitarbeiter nicht nur um das „Was lernen?“ kümmern, sondern auch um das „Wie lernen?“. Er ist zuständig für die Bestimmung und die Auswahl der für ihn relevanten Qualifizierungsinhalte, aber auch für die Gestaltung des gesamten Lernprozesses. Dies setzt Selbstlernkompetenz beim Mitarbeiter voraus, die allerdings vielfach erst erworben werden muss.

Für die Arbeitenden ist die Initiierung und Durchführung von Lernprozessen im Arbeitsumfeld ungewohnt. Lernen wird oft mit „Schule“ verbunden, weniger damit, Lösungsmöglichkeiten für ein Problem im Arbeitsprozess zu finden. Neue Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben sich die Mitarbeiter häufig auf informellem Weg, durch Ausprobieren, Nachfragen, den Erfahrungsaustausch mit Kollegen. Dies wird als Lernen häufig gar nicht wahrgenommen und deshalb auch nicht systematisch betrieben oder bewusst gestaltet. Manchmal fehlt es auch nur daran, dass man nicht weiß, wie man den ersten Schritt gehen soll. Hier können Bildungsexperten – innerbetriebliche ebenso wie externe Bildungsberater – beratend und unterstützend mitwirken: Sie können dem Arbeitenden/Lernenden Hilfestellungen geben, das gesamte (Arbeits-)Umfeld als Lernfeld (und damit als Gelegenheit zur Problemlösung) zu identifizieren und zu nutzen. Dazu gehört, die einzelnen Komponenten im Lernprozess aufzuzeigen, deren Relevanz für den Lern- und Arbeitsprozess deutlich zu machen und bei der Identifikation von Ansatzpunkten für eigene Aktionen zu unterstützen.

Modellversuchskonzept

Zielsetzung im Modellversuch ist es, Verfahren zu entwickeln und zu erproben, um Selbstlernprozesse im Unternehmen zu initiieren und dauerhaft zu verankern. Dazu sollen Mitarbeiter im Betrieb an den Prozess des selbständigen Lernens herangeführt und bei der Entwicklung von Selbstlernkompetenz unterstützt werden. Darüber hinaus soll erprobt werden, wie diese Selbstlernprozesse durch interne und/oder externe Bildungsexperten in Gang gebracht und betreut werden können.

Hierfür wurde ein Konzept entwickelt, in dessen Mittelpunkt die Anleitung zur Selbstreflexion steht: Die Arbeitenden/Lernenden sollen angeregt werden, sich ihre eigene Arbeitssituation, ihre vorhandenen und benötigten Kompetenzen und Qualifikationen sowie die Möglichkeiten zur Kompetenzerweiterung am Arbeitsplatz, im Arbeitsumfeld zu vergegenwärtigen und zu beurteilen und dazu befähigt werden, die sich bietenden Lerngelegenheiten sinnvoll zu nutzen und geeignete Lernstrategien in ihrem Arbeitsfeld zu entwickeln.

Aufgabe der Bildungsexperten:

Unterstützung von Selbstreflexionsprozessen

In dem Kompetenzentwicklungsprozess übernehmen Bildungsexperten die Rolle des Moderators: Sie regen Reflexionsprozesse an und geben Hilfestellung bei der Übertragung der Lernerfahrungen auf andere Aufgabenbereiche und Arbeitssituationen.

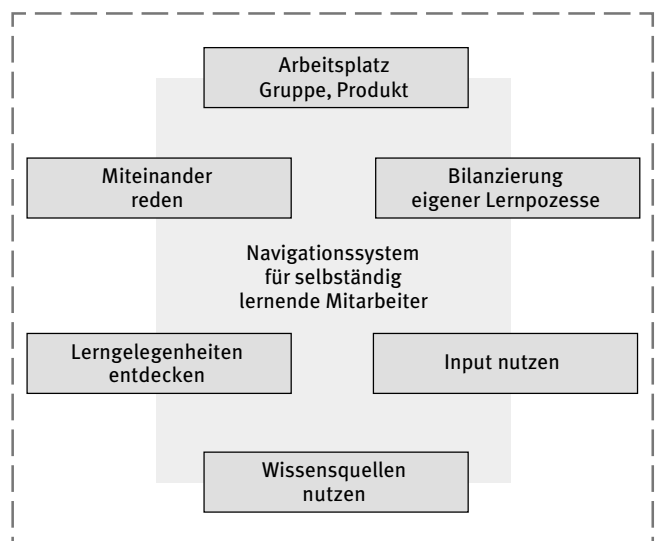
Voraussetzung dafür, dass Selbstlernprozesse im Betrieb in Gang gesetzt werden, ist eine kritische Auseinandersetzung mit dem eigenen Arbeitsplatz, den daraus resultierenden Anforderungen an die Qualifikation und den sich im Arbeitsumfeld bietenden Möglichkeiten zu lernen und darüber die Arbeitsergebnisse zu verbessern. Hier sind die Mitarbeiter selbst gefordert. Unter Anleitung von Bildungsexperten werden daher in Pilotgruppen gemeinsam wichtige Komponenten des Lernprozesses erarbeitet und auf die konkrete Arbeitssituation – betriebliche Problemstellungen – übertragen.

„Navigationssystem für selbständig lernende Mitarbeiter“ als Strukturierungshilfe

Eine Strukturierungshilfe für die Einleitung und Verankerung des Konzepts des selbständigen Lernens bietet das „Navigationssystem für selbständig lernende Mitarbeiter“ (vgl. Übersicht 1). In ihm sind wichtige Komponenten des Prozesses selbständigen Lernens

Übersicht 1

Navigationssystem für selbständig lernende Mitarbeiter



in sechs Modulen, die aufeinander aufbauen, zusammengefasst: Ausgehend von einer Analyse der eigenen Arbeitssituation (Arbeitsplatz, Gruppe, Produkt) werden Wissensdefizite und Lernbedarfe in der Gruppe festgestellt (miteinander reden) und es wird erkundet, wie das eigene Arbeitsumfeld als Lernfeld genutzt werden kann (Lerngelegenheiten entdecken, Wissensquellen und Inputs nutzen). Zum Abschluss wird der gemachte Lernfortschritt beurteilt (Bilanzierung eigener Lernprozesse).

Aufgabe der Bildungsexperten – dies können interne Weiterbildungs- oder Personalentwicklungsfachleute, aber auch externe Bildungsberater sein – ist es einerseits, zur Selbstreflexion anzuregen und Hilfestellung bei der Beurteilung von Lernfortschritten zu geben, andererseits durch spezifische Inputs (Beispiele für Instrumente und Verfahren, Checklisten, Fragetechniken etc.) den Mitarbeitern weitere Anregungen zur Gestaltung ihrer Lernprozesse zu vermitteln.

Diese pädagogische Betreuung und Unterstützung des Entwicklungsprozesses ist wichtig, damit die Mitarbeiter in der Lösung ihrer Arbeitsprobleme den Lerngehalt entdecken und so auf andere Bereiche und Themenfelder übertragen können.

Weitere Aufgaben für Bildungsexperten: Beratung und Unterstützung bei der Gestaltung lernförderlicher Strukturen

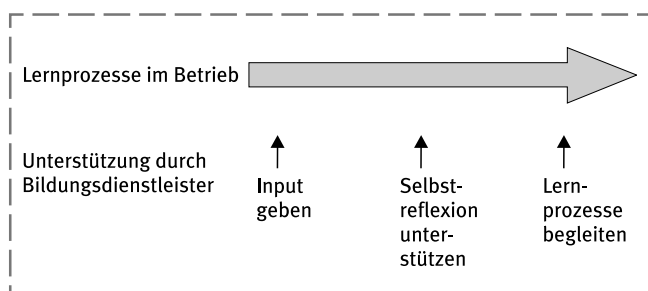
Als weitere wichtige neue Aufgaben für Bildungsexperten zeigen sich die Mitwirkung bei der Schaffung der für Selbstlernprozesse notwendigen Voraussetzungen und die Unterstützung der Mitarbeiter als Betreuer und Coach während der kontinuierlichen Lernphase im Betrieb. Hier stehen Hilfestellungen bei der Planung und Organisation der Selbstlernprozesse sowie die Unterstützung beim Transfer der Lernerfahrungen in den Arbeitsalltag im Vordergrund. (Vgl. Übersicht 2)

Neue Qualifikationsanforderungen beim Bildungspersonal

Daraus ergeben sich neue Anforderungen an die Qualifikation des Lernprozessbegleiters. Der Bildungsberater muss über Kenntnisse der betrieblichen Abläufe verfügen: Prozesswissen zu Organisations- und Personalentwicklung, Betriebs- und Ablauforganisation,

Übersicht 2

Aufgabe des Bildungsdienstleisters: Unterstützung von Lernprozessen im Betrieb



Übersicht 3

Notwendige Qualifikationen beim Mitarbeiter des Bildungsträgers

Kenntnisse

- Arbeitsmarktbezogener, regionaler und unternehmensbezogener Bedarf
- Anwendungssituation und betriebliche Probleme
- Betriebs- und Arbeitsorganisation
- Personal- und Organisationsentwicklung
- Inhalte und Methoden der modernen Berufspädagogik
- Maßnahme- und Transferevaluation
- Organisation und Finanzierung von Weiterbildung
- Planung und Durchführung maßgeschneiderter Weiterbildungsangebote

Methoden- und Sozialkompetenzen

- Kommunikations- und Kooperationsbereitschaft und -fähigkeit
- Bereitschaft und Fähigkeit zum konstruktiven Umgang mit unterschiedlichen Interessen
- Konfliktresistenz
- Selbststeuerung und Eigenverantwortung

Arbeitsabläufen und betrieblichen Problemen. Um die Lernprozesse gestalten und moderieren zu können sind darüber hinaus berufspädagogische Kenntnisse und Erfahrungen eine wichtige Voraussetzung, dazu soziale und kommunikative Kompetenzen (Moderation, Präsentation, Konfliktbewältigung etc.). (Vgl. Übersicht 3)

Im Modellversuch haben sich die Bildungsexperten diese auf die neuen Aufgabenfelder gerichteten Kenntnisse und Kompetenzen gezielt in einer trägerinternen Weiterbildung zum OE/PE-Prozessbegleiter erworben. Gemeinsam mit den Mitarbeitern im Betrieb werden sie projektbezogen weiterentwickelt: durch die Diskussion in den Workshops, durch die Begleitung der Selbstlernphasen und vor allem durch die gemeinsame Auswertung der Projektergebnisse und die Beurteilung der Entwicklungsfortschritte.

Fazit

Deutlich wird, dass der Wandel von der Angebotsorientierung zur Nachfrageorientierung das zentrale Kennzeichen für moderne Bildungsdienstleister ist. Der Weg von den Standardangeboten hin zu maßgeschneiderten Bildungskonzepten wird beschriftet. Dies betrifft nicht nur neue Vermittlungsformen, sondern auch die Verbindung neuer Lernformen und traditioneller Kurse zu neuen komplexen und maßgeschneiderten Produkten.

Bildungsträger haben neue Funktionen als Bildungsdienstleister. Sie geben konzeptionelles und methodisches Wissen über das Bildungsgeschehen weiter, sie bieten Lernangebote zum selbstgesteuerten Lernen an und verknüpfen diese mit traditionellen Weiter-

bildungsangeboten, und sie werden zum „Anwalt“ der Bildung von Individuen. Um diese Funktionen wahrnehmen zu können, müssen sich Bildungsträger auch intern umstrukturieren, um gleichsam zu „Dienstleistungszentren“ oder „Lernagenturen“ zu werden (Dohmen 1999, S. 140). Anbieter von beruflicher Qualifizierung werden zu Problemlösern und Beratern von Betrieben, wenn sie als sachverständige Kooperationspartner bei der Analyse von Qualifikationsproblemen mitwirken, die Entwicklung gemeinsamer betrieblicher Qualifizierungsstrategien (Kriterien für Weiterbildungsentwicklungsplanung im Betrieb) vorantreiben, zur Entwicklung von Kooperationsformen zwischen Aus- und Weiterbildung Anregungen geben, neue Zertifizierungskonzepte entwickeln, neue Lernorte erschließen, das Angebot maßgeschneiderter Qualifizierungsmaßnahmen verstärken, Weiterbildungsberatung anbieten und Modelle für arbeitsplatznahes Lernen, Freistellung und Partizipation entwickeln.

Bei der Herausbildung dieser neuen Bildungsdienstleistungen verlässt der Mitarbeiter die schützenden Mauern seines Bildungsträgers und lernt gemeinsam mit seinen Kunden, unterstützt den Transfer und bietet Lösungswege für betriebliche Probleme an. Dies hat Auswirkungen auf die Tätigkeiten und Qualifikationen des Personals bei Bildungsträgern:

- Die Kerntätigkeiten des pädagogischen Personals verändern sich. Nicht der Unterricht im Rahmen der Kursdurchführung, sondern die Bildungsplanung und Begleitung von Lernprozessen stehen im Mittelpunkt.
- Es erfolgt eine verstärkte Einbindung in Prozesse der Organisationsentwicklung.
- Die Mitarbeiter müssen laufend für diese neuen Tätigkeiten qualifiziert werden.
- Für die Entwicklung neuer Vermarktungs- und Finanzierungsstrategien müssen die tradierten Denk- und Verhaltensmuster verändert werden.
- Verlangt wird eine aktive Beteiligung an der Gestaltung der Unternehmenskultur beim Bildungsträger.
- Die Mitarbeiter müssen sich an einer verstärkten und differenzierten Kundenorientierung ausrichten.

Dieser Veränderungsprozess bei Bildungsträgern funktioniert jedoch nicht friktionslos. Vielfältige Probleme treten auf:

- Bei Bildungsträgern herrscht nach wie vor eine Konzentration auf das kursförmige „Normalgeschäft“ vor. Maßgeschneiderte Kursangebote für Betriebe oder gar die Begleitung von Gestaltungsprozessen arbeitsplatznahen Lernens sind selten. Die Akteure bei einem Bildungsträger orientieren sich in ihrer Arbeit daher oft eher auf Kostenstellen als auf Sachthemen. Wo sich organisatorische Strukturen und Themen schneiden, führt dies zu Blockaden. Dies sichert zwar die Stabilität der Institutionen, gefährdet jedoch gleichzeitig ihre Innovationsfähigkeit und Flexibilität.
- Bildungsmanagement wird häufig von Pädagogen in der Weiterbildung nicht als Kern ihrer Tätigkeit, sondern als lästiges Übel gesehen, obwohl Bildungsplanung und -organisation ein wes-

entliches Tätigkeitsmerkmal der hauptberuflichen pädagogischen Mitarbeiter sind.

- Oftmals finden sich beim Bildungsträger intransparente Informations- und Kommunikationsstrukturen. Expertise ist häufig auf das unmittelbare Arbeitsumfeld des einzelnen Mitarbeiters beschränkt. Flexible Formen des Wissensaustauschs fehlen. Die daraus resultierende mangelnde Kooperation bei planenden, entwickelnden und konzeptionellen Tätigkeiten führt zu Doppelarbeit und unsystematischem Transfer erfolgreicher Projekte in die Fläche. Produktinnovationen benötigen aber Austausch und Kooperation.
- Der Ressourceneinsatz bei innovativen Bildungsdienstleistungen ist für viele Bildungsträger häufig problematisch, da etwa die Technik, die für neue Angebote in hochpreisigen Marktsegmenten gebraucht wird, schnell veraltet und teuer ist. Hier bieten sich neue Kooperationsformen als Lösungsmöglichkeit an.
- Bei der Forschung und Entwicklung konzentrieren sich Bildungsträger häufig ausschließlich auf die Fortentwicklung des direkten Kursgeschäfts. Im Gegensatz zur Industrie findet die Organisationsentwicklung nicht systematisch entlang ihren Handlungsbedingungen statt.
- Auf die Marktsituation wird nur selten im Sinne einer langfristigen Pflege der Kundschaft reflektiert. Da der berufliche Verbleib von Weiterbildungsabsolventen im Zusammenhang mit dem gesellschaftlichen Bedarf an Qualifikationen meist wenig betrachtet wird und entsprechende Angebotsstrukturen fehlen, die über einmalige Kursbesuche hinaus gehen, können Bildungsträger nur unzureichend auf biographische Entwicklungen ihrer Teilnehmer reagieren.

Für diese Bereiche sind neue Lösungen zu finden. Bildungsträger müssen ein modernes Innovations- und Wissensmanagement entwickeln, das die Voraussetzungen in der Organisations- und Personalentwicklung für neue Bildungsdienstleistungen bei ihnen schafft.

Literatur

Dohmen, G.: Der notwendige und mögliche Beitrag der Weiterbildungsinstitutionen zur Förderung des selbstgesteuerten Lernens im Erwachsenenalter. In: BMBF (Hrsg.): Selbstgesteuertes Lernen. Dokumentation zum KAW-Kongress vom 4. bis 6. November 1998 in Königswinter. Bonn 1999, S. 135-142

Mohr, B.; Geldermann, B.; Stark, G.: Qualitätssicherung in der Weiterbildung – Anwendungsorientierung und Integration aller Beteiligten als Qualitätskriterien im Weiterbildungsprozess. Bielefeld 1998

Severing, E.: Bildungsträger in der Wissensgesellschaft. Neues Lernen – neue Bildungsträger? In: Grundlagen der Weiterbildung, Heft 6/1999, S. 241-244

Ottmar Döring, Barbara Mohr

Das Projekt „Qualifikations-Entwicklungs-Management“ (QUEM) der ABWF hat in den vergangenen acht Jahren eine Vielzahl von Vorhaben initiiert und begleitet, zunächst vorwiegend in den neuen, später mehr und mehr auch in den alten Bundesländern, hat nationale und internationale Kongresse vorbereitet und ausgerichtet und eine kaum noch zu überschauende Anzahl von Publikationen auf den Markt gebracht (wobei „auf den Markt“ die Sache deshalb nicht richtig trifft, weil die von QUEM herausgegebenen Bulletins, Reporthefte, Handreichungen, Arbeitsmaterialien kostenlos abgegeben werden). Ohne Übertreibung kann man feststellen, dass die Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V., und mit ihr das Projekt QUEM, das Feld „Betriebliche und berufliche Weiterbildungsforschung“ entscheidend mit bestimmt.

1999 liefen die Vorbereitungen für das umfangreiche Forschungsprogramm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ mit einer geplanten Laufzeit von 2001 bis 2007 auf vollen Touren. Die Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V. hatte seit 1997 an der Ausarbeitung der Ziele und Inhalte gearbeitet und konnte dem Bundesministerium für Bildung und Forschung rechtzeitig Vorschläge für die Grundrichtung, aber auch für wesentliche Details des Programms unterbreiten.

In umfassenden Diskussionen mit Wissenschaftlern und Praktikern kristallisierten sich die zu bearbeitenden Felder im neuen Programm heraus. Neben den von QUEM bereits seit Jahren bearbeiteten Richtungen „Lernen im Prozess der Arbeit“ und „Lernen im sozialen Umfeld“ wurde deutlich, dass auch die Konsequenzen aus „Lernen in Weiterbildungseinrichtungen“ und „Lernen im Netz“ der Bearbeitung bedürfen. Bei Letzterem wurde uns deutlich, dass es sich um zwei Teile handelt: das „Lernen im Netz“ als Gegenstand der Forschung zur Kompetenzentwicklung und das „Lernen im Netz“ als Teil der Prozesse bei der Arbeit, im sozialen Umfeld, in Weiterbildungseinrichtungen.

Hier spätestens wurde unser Dilemma sichtbar:

Es bestand eine große Lücke zwischen unseren vielen Initiativen und Veröffentlichungen einerseits und der Präsenz in den neuen Medien auf der anderen Seite. Man konnte uns zwar im Internet finden, aber man hat die entsprechenden Seiten auch schnell wieder – und das ohne großen Gewinn – verlassen!

Mit Unterstützung des Projektträgers des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, des Deutschen Zentrums für Luft- und Raumfahrt e. V., konnten wir im Projekt „Lernkultur 2000 + Lernen im Prozess der Arbeit“ einen Teil „Internetakademie Kompetenzentwicklung“ aufnehmen. Würden wir heute den Antrag erneut stellen, hieße der Titel vielleicht „Grundlagen für eine...“ oder „Voraussetzungen für...“ – jedenfalls würde der hochtrabende Name bestimmt vermieden, weil wir uns während der Durchführung der Arbeiten in den 15 Monaten

Laufzeit des Projekts davon überzeugen mussten, dass der Aufbau aussagekräftiger Internetseiten und eine Internetakademie bei weitem nicht das gleiche sind!

Es sei also sofort angemerkt, dass wir zwar (so meinen wir jedenfalls) jetzt aussagefähige Seiten über uns im Internet installiert haben, die „Akademie“ aber noch im Werden ist.

Wir begannen die Arbeit damit, dass wir uns ein Schema entwickelten, wie wir den Aufbau unserer Seiten gestalten wollten. Schnell rückten wir von allen überkomplizierten Lösungen ab, weil (jeder von uns wird das schon durchgemacht haben) man schnell die Lust auf Kontakt und Mitarbeit verliert, wenn man vorher eine Gebrauchsanweisung studieren muss. Wir einigten uns auf das in der Abbildung (vgl. S. 10) dargestellte einfache Schema.

Nunmehr beteiligten sich alle Mitarbeiter an der Aufstellung einer Schlagwortliste für die Eingabe in die Suchmaschinen. Heraus kamen 387 Begriffe! Bald waren wir uns einig, dass ein Begriff wie „Arbeit“ viel zu allgemein ist (bei Google etwa 1,7 Millionen Einträge) , dass sich andere Begriffe unterordnen lassen und das es Begriffe gibt, die zwar auch für uns relevant sind, unter denen uns aber bestimmt keiner vermutet (zum Beispiel Job-Rotation, periphere Region). Schließlich legten wir folgende 20 Begriffe fest:

ABWF

QUEM

Kompetenzbegriff

Kompetenzentwicklung

Kompetenzmessung

Lernkultur

Lernort

Informelles Lernen

Personalentwicklung

Organisationsentwicklung

Intermediär

Bürgerarbeit

Regionalisierung

Netzwerk

Berufsbildung

Weiterbildung

Berufsbiographie

Selbstorganisation

Wissensmanagement

Telelearning

Diese Auswahl betrachten wir nicht als für immer feststehend, als Einstieg ist sie aber, wie von uns in Auftrag gegebene Zählungen beweisen, durchaus geeignet. Wenn man heute bei Google sucht, findet man z. B. für „Kompetenzbegriff“ 164 Eintragungen, der sechste bezieht sich auf uns, bei „Kompetenzmessung“ ist es der zweite von 41, bei „Berufsbiographie“ nur der 33. von allerdings 618 (und gerade hier glauben wir, weiter vorn zu liegen!).

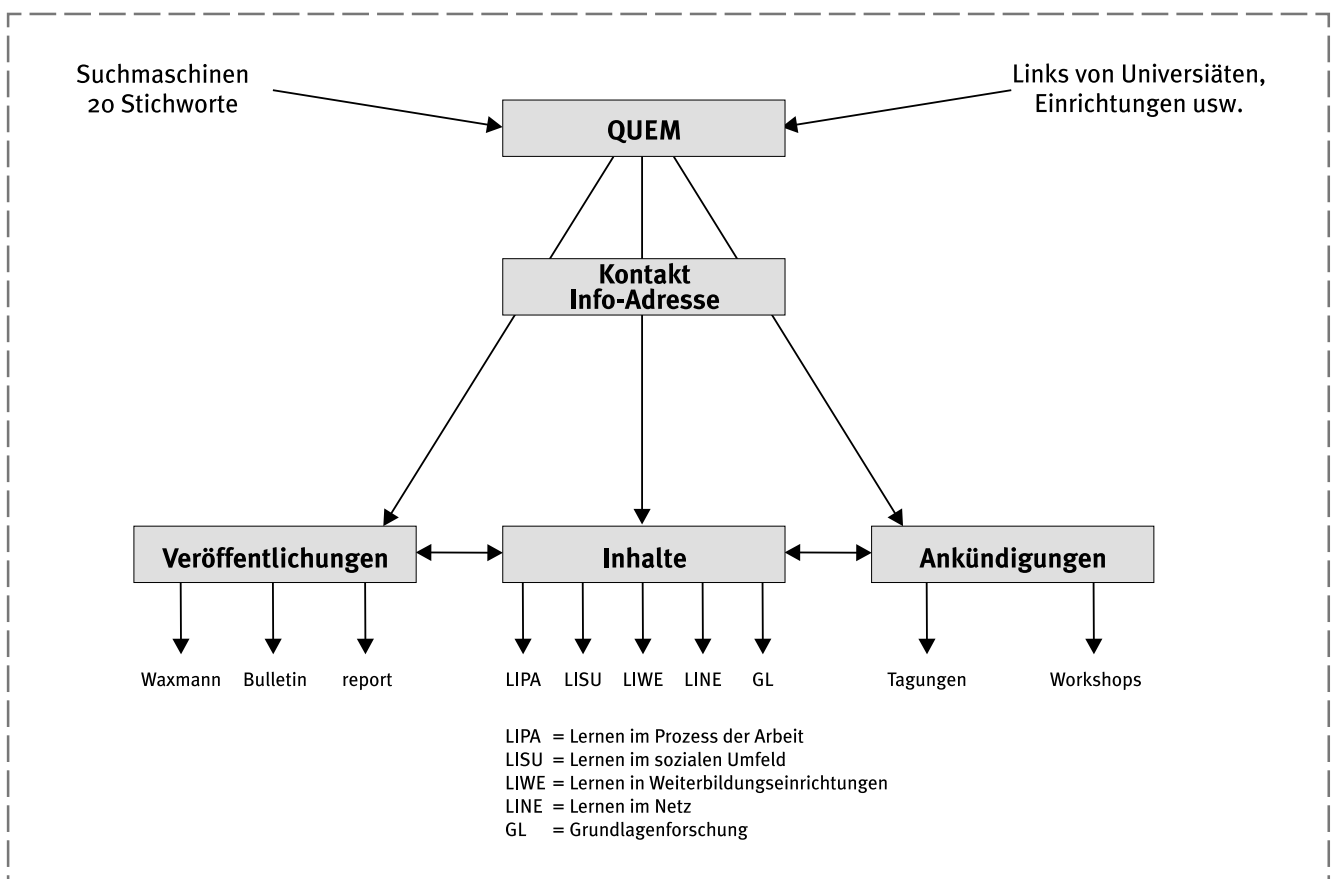
Der nächste wichtige Schritt ist die Herausarbeitung von Verweisen, den Links. Diese Aufgabe ist begonnen – sowohl Links von uns zu anderen als auch umgekehrt einzurichten. Wie wichtig das ist, zeigt zum Beispiel der Aufruf des Suchworts „Informelles Lernen“: QUEM erscheint so weit hinten, dass wir das Zählen einstellen. Aber ganz vorn erscheint das IAI Bochum, gleich danach Prof. Dehnbostel. Mit beiden bestehen intensive Arbeitskontakte, beide bearbeiten Projekte der

ABWF. Beide können also auch sofort einen Link zu QUEM setzen lassen. Hier tut sich ein weites Feld auf, wenn man bedenkt, was allein über das Bildungsministerium und das BIBB möglich ist.

Letztlich sind aber die hier dargestellten Probleme immer noch nur die Vorarbeit zur Internetakademie! Es gibt zwar eine Info – Mail – Adresse, die zunehmend genutzt wird, es besteht die Möglichkeit, neue Veröffentlichungen nicht mehr nur zu bestellen, sondern sie „runterzuladen“, aber Diskussionsräume haben wir noch nicht eingerichtet. Wir arbeiten daran, sehen aber auch unsere „Personaldecke“ und wissen, das noch viel zu tun ist.

Aber vielleicht schauen die Leser mal nach, was bei www.abwf.de zu finden ist und treten mit uns in eine Diskussion über die Fortführung der Arbeiten ein.

Abbildung
Strukturschema



**Bärbel Bergmann, Andreas Fritsch,
Peggy Göpfert, Falk Richter,
Barbara Wardanjan, Susan Wilczek**

Kompetenzentwicklung und Berufsarbeit

edition QUEM

Studien zur beruflichen Weiterbildung im
Transformationsprozess
Band 11



Waxmann Verlag
Münster/New York/München/Berlin 2000
ISSN 0945-1773, ISBN 3-8309-1018-5

Unter arbeitsimmanenter Kompetenzentwicklung versteht man Lernprozesse Erwerbstätiger bei der Arbeit, aber auch Wirkungen von Arbeit auf die Person, die sich im Selbstwirksamkeitserleben, in der Motivation für die eigene berufliche Entwicklung oder in Ansprüchen an Arbeitsaufgaben äußern.

Eine Bestandsaufnahme von Zusammenhängen zwischen der Arbeitssituation von Beschäftigten und dem Selbstkonzept ihrer beruflichen Kompetenz war das Ziel des Projekts „Individuelle Kompetenzentwicklung durch Lernen im Prozess der Arbeit“. Dazu mussten Methoden entwickelt werden, die die Arbeitssituationen hinsichtlich des Ausmaßes analysierten, indem sie das Lernen von Arbeitenden unterstützen oder begrenzen, und auch, um eine branchenübergreifende Abschätzung von Niveaustufen und Mustern des Selbstkonzepts beruflicher Kompetenz vornehmen zu können.

Dieser Band berichtet über die theoretischen Grundlagen, den methodischen Ansatz und die Hauptergebnisse der Forschungsarbeit; Themen sind u. a.

- *Arbeitsimmanente Kompetenzentwicklung*
- *Berufsbiografie und Kompetenzentwicklung*
- *Typen von Erwerbsverläufen*
- *Selbstkonzept beruflicher Kompetenz im Zusammenhang mit Weiterbildung/Alter/Zufriedenheit mit der Gesundheit.*

Unsere Autoren

Gero Bornefeld, Projekt SENEKA, Lehrstuhl Informatik im Maschinenbau und Hochschuldidaktisches Zentrum der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen

Dr. Ottmar Döring, Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft gGmbH, bfz Bildungsforschung, Nürnberg

Dr. Helmut Ernst, Schweriner Ausbildungszentrum e. V.

Birgit Hilliger, Humboldt-Universität zu Berlin

Dr. Barbara Mohr, Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft gGmbH, bfz Bildungsforschung, Nürnberg

Dr. Regina Oertel, Projekt SENEKA, Lehrstuhl Informatik im Maschinenbau und Hochschuldidaktisches Zentrum der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen

Dr. Volker Volkholz, Unternehmensgruppe GfAH: Gesellschaft für Arbeitsschutz- und Humanisierungsforschung mbH, Dortmund

QUEM-BULLETIN

Jg. 2001, Heft 2

herausgegeben von der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V., Berlin

gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds

Verleger: Dr. Manfred Herrmann

Redaktion: Gabriele Kossack

Zuschriften und Bestellungen an die Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V. (ABWF)

Anschrift: Storkower Str. 158, 10402 Berlin

Tel.: 0 30 / 42 187 515, Fax: 0 30 / 42 187 305

E-Mail: gundermann@abwf.de

Internet: <http://www.abwf.de>

Satz und Layout: ESM Satz und Grafik GmbH

Wilhelminenhofstr. 83-85, 12459 Berlin

ISSN 1433-2914

Nachdruck bei Quellenangabe gestattet, Beleg erbeten.

Das QUEM-Bulletin wird kostenlos abgegeben.

Internationales Monitoring zum Forschungs- und Entwicklungsgebiet „Lernkultur Kompetenzentwicklung“

Im Rahmen des Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“, mit dessen Durchführung die Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V. durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung beauftragt wurde, soll die internationale Entwicklung in diesem Forschungsgebiet systematisch verfolgt werden, wobei die folgenden Teilgebiete berücksichtigt werden sollen:

- Lernen im Prozess der Arbeit
- Lernen im sozialen Umfeld
- Lernen in Weiterbildungseinrichtungen
- Lernen im Netz und mit Multimedia
- Kompetenzmessung.

Einzelheiten zu diesen Themenfeldern sind in den Beschreibungen der jeweiligen Forschungsprogramme dargestellt (vgl. QUEM-Bulletin 5/2000 und 6/2000; auch unter www.abwf.de verfügbar).

Zur Realisierung dieses Anliegens sollen Aufträge an geeignete Institutionen vergeben werden, wobei jeweils eine Institution mit der Bearbeitung eines der o.g. Themengebiete beauftragt werden soll. Die Arbeitsaufgaben umfassen im Einzelnen:

- *Kontinuierliche Beobachtung* der Forschung, Entwicklung und Praxis in jeweils einem der o.g. Felder. Thematische und regionale Schwerpunkte können dabei vom Anbieter – in Abstimmung mit dem Auftraggeber – gemäß seiner Einschätzung der Sachlage gesetzt werden.
- *Vergleich* des deutschen Entwicklungsstands mit dem identifizierten Entwicklungsstand auf internationaler Ebene (Stärken-/Schwächenanalyse, *Benchmarking*)
- Erstellung von kurzgefassten *Statusberichten* dazu (quartalsweise)

- Mitarbeit an der Erstellung eines *integrierten Sachstandsberichts*, der neben der themenfeldspezifischen Darstellung auch eine zusammenfassende Aufbereitung – über alle fünf o.g. Teilbereiche hinweg – umfasst (jährlich)
- *Präsentation* und Diskussion der Ergebnisse im Rahmen von Veranstaltungen der ABWF (ca. zweimal jährlich)
- Unterstützung von Projekten innerhalb des Forschungsprogramms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ durch *themenspezifische Aufbereitung* von Analyseergebnissen (nach Bedarf).

Die Bearbeitung eines jeden der fünf o.g. Themengebiete wird mit einem Personalkostenzuschuss äquivalent einer halben Stelle gemäß BAT IIa gefördert. Sie wird – beginnend zum 1. Juli 2001 – für zwei Jahre ausgeschrieben mit der Möglichkeit einer einjährigen Verlängerung.

Die Bewerbungen sollen folgende Angaben enthalten:

- Angaben zur Institution und zum/zur vorgesehenen Projektbearbeiter/-in (einschlägige Qualifikationen bzw. Vorerfahrungen)
- Darstellung und Begründung der thematischen und regionalen Spezifizierung des Themengebiets
- Darstellung der einzusetzenden Methoden.

Bewerbungen richten Sie bitte bis zum **31. Mai 2001** (Datum des Poststempels) an die Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V., Storkower Straße 158, 10402 Berlin, Tel.: 030/42187515; Fax: 030/42187305. Dort können weitere Informationen angefordert werden. Ansprechpartner sind Herr Prof. Dr. M. Trier und Herr Dr. E. A. Hartmann.