

Internationales Monitoring

Schwerpunkt: Lernen im Prozess der Arbeit

Statusbericht 13

Juni 2005

Isabelle Le Mouillour

LeMouillour@hochschulforschung.uni-kassel.de



Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung
Universität Kassel
Mönchebergstr. 17
D - 34109 Kassel
<http://www.uni-kassel.de/wz1/>

Das Internationale Monitoring ist Bestandteil des Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“. Das Programm wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	2
2. Schwerpunktthema: Work based learning	2
2.1 Das konnektive Modell.....	2
2.2 WBL und Hochschulbildung.....	5
3. Länderspiegel.....	8
3.1 Japan.....	8
3.2 Großbritannien.....	11
3.3 Irland.....	12
4. Literatur	13

Schlüsselbegriff

Work based learning

1. Einleitung

Dieser Bericht widmet sich dem Thema des *Work based learning* in der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie in der Hochschulbildung in seinen Wirkungen und Beziehungen zum Lernen im Prozess der Arbeit. Als Ausgangshypothese gilt, dass das Lernen im Prozess der Arbeit als Modell für die Gestaltung des *Work based learning* fungiert und über Nachbildung von Arbeitssituationen zur erhöhten Wahrnehmung der Interaktionen zwischen Lernen und Arbeiten beiträgt.

2. Schwerpunktthema: Work based learning

Work based learning (WBL) kann unterschiedlich betrachtet werden. I.w.S. umfasst WBL alle Formen der Partnerschaften zwischen Bildungseinrichtungen und Unternehmen/Organisationen im Rahmen von beruflicher Aus-/Weiter- und Hochschulbildung. Im Weiteren wird auf die Zielsetzung und Gestaltungsmöglichkeiten auf den Grundlagen von Modellen, die in den Niederlanden und dem Vereinigten Königreich entwickelt wurden, eingegangen.

2.1.1. Das konnektive Modell

Onstenk (2003) konzentriert sich auf die verschiedenen Formen des WBL (practice placements, dual learning, apprenticeship, learning-working trajectories, internships). In Anlehnung an QCA¹ ist somit WBL als Teil des Lernens, das auf die Arbeitswelt gerichtet ist, definiert (*work-related learning*) und wird durch Lernen über das Arbeiten (*Learning about work, i.e. vocational courses and careers education*) und Lernen für das Arbeiten (*Learning for work, i.e. developing employer-valued key skills and career management skills*) ergänzt. Schermutzi/Schmidt (2003) verweisen darauf, dass das WBL im Sinne des Lernens am Arbeitsplatz seit Ende der 80er Jahre mit der Anerkennung der durch Berufserfahrung erworbenen Kompetenzen und dem Erwerb von Hochschulqualifikationen verbunden wird. Somit erfährt das Konzept des WBL eine klare Ausrichtung auf den Erwerb einer Qualifikation im Bildungssystem. Im Vereinigten Königreich beinhaltet WBL wesentliche Prüfungselemente aus dem Lernen im Prozess der Arbeit, kann mit der Teilnahme an Lehrveranstaltungen in Rahmen von Weiterbildung oder

¹ QCA = *Qualification and Certification Authority* - http://www.qca.org.uk/14-19/11-16-schools/index_s4-1-what-is.htm

Hochschulbildung kombiniert werden und ist auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer und Arbeitgeber orientiert. Die Zielgruppe des WBL sind Berufstätige auf allen Ebenen des nationalen Qualifikationsrahmens (einschließlich NVQs, Qualifikationen der Berufsverbände und grundständiges Studium)².

In den Niederlanden haben die politischen Entscheidungsträger und Vertreter von Bildungseinrichtungen das *work based learning* in der Berufsbildung als einen wichtigen Weg zum Kompetenzerwerb betont (Onstenk 2003). Es geht um die Kontextualisierung von allgemeinen Fähigkeiten, Lernkompetenzen und allgemeinen Fachkompetenzen wie in den Berufsbildern beschrieben sowie um die Entwicklung von Lernkompetenzen für weitere Lernaktivitäten (*further education and training*), für ein aktives Engagement (*Citizenship*) und für die Beschäftigungsfähigkeit (*Employability*).

Neben dem Berufsbildungsbereich (bve), in dem Lernen am Arbeitsplatz traditionell verankert ist, unterscheidet das Gesetz zur Erwachsenen- und Berufsbildung (WEB) zwei Hauptwege des WBL:

- ?? Eine vollzeitschulische Ausbildung (college-based pathway) mit Lernen am Arbeitsplatz (*work placements*) für 20 bis 60% der Zeit (BOL);
- ?? Eine teilzeitliche Arbeitsplatzbildung mit Lernen am Arbeitsplatz in einem Unternehmen für 60 bis 80% der Zeit.

Im Hochschulbereich wurden unterschiedliche Varianten seit 1995 entwickelt:

- ?? Die Gilde-Variante. Die Studierenden sind Beschäftigte von Anfang ihres Studiums und die Verteilung zwischen Arbeitsplatz und Schule beträgt ca. 60 zu 40;
- ?? Die Co-op-Variante. Die Studierenden gehen nach einem Jahr des Hochschulstudiums einer Beschäftigung nach (zuerst sechs Monate im Unternehmen und dann sechs Monate an der Hochschule);
- ?? Die KMU-Variante. Nach einem zweijährigen Hochschulstudium nehmen die Studierenden eine Beschäftigung als mittlere oder obere Führungskraft in einem KMU an.

Die Varianten werden vor dem Hintergrund der Guile/Griffiths-Typologie (2003) betrachtet. Diese Typologie unterscheidet auf der Basis von sechs

² <http://www.uwe.ac.uk/widen/wbl.htm>

Dimensionen (Zielsetzung der Arbeitserfahrung, Annahme zum Lernen und zur Entwicklung, praktische Erfahrungen am Arbeitsplatz, Management der Arbeitserfahrung, Ergebnisse der Arbeitserfahrung und Rolle der Bildungseinrichtung) folgende Modelle:

- ?? Traditionelles Modell mit schneller Eingliederung am Arbeitsplatz
- ?? Experimentelles Modell
- ?? Generisches Modell
- ?? Arbeitsprozessmodell
- ?? Konnektives Modell

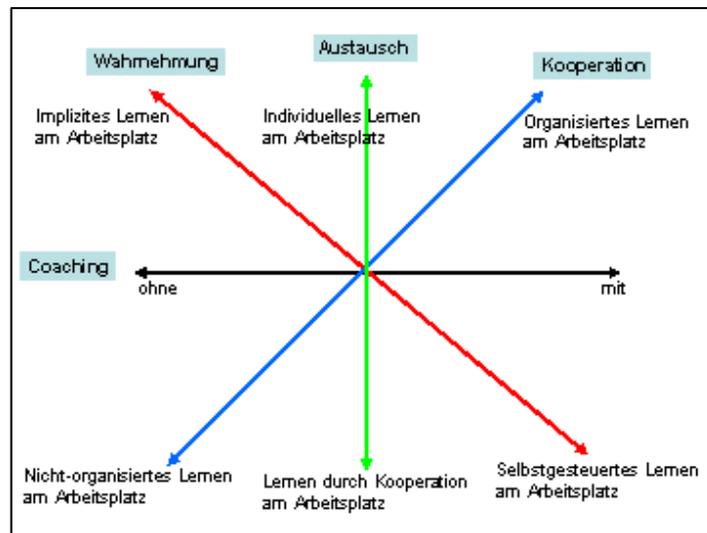
Die 2003 definierte Strategie des Dutch Education Council (*Onderwijsraad*) entspricht dem konnektiven Modell:

Guile & Griffiths (2001) define 'connectivity' as the purpose of that pedagogic approach which educators would adopt in order to take explicit account of the relationship between theoretical and everyday knowledge in their attempt to mediate the different demands arising in the contexts of education and work. The connective model of workplace learning must include consideration of questions with regard to support of learners in work experience programmes to help them to integrate and connect learning in different learning places and different contents and types of knowledge (codified, situated, tacit). As an interesting challenge they add also the integration of developments in work and in education.

Das Konnektivitätsmodell wird durch Bildungseinrichtungen und Unternehmen bevorzugt, seine Umsetzung bedarf allerdings einzelner Maßnahmen in folgenden Bereichen:

- ☞☞ Verbindung zwischen Lernaktivitäten in den unterschiedlichen Bereichen im Sinne einer geteilten Verantwortung. Als Lösungsvorschlag wird die Einführung von projektbasiertem WBL formuliert;
- ☞☞ Einführung von Personalentwicklungsmaßnahmen im Unternehmen zwischen den Bildungseinrichtungen, den Unternehmen und den Lernenden/Beschäftigten;
- ☞☞ Entwicklung von pädagogischen Modellen und Maßnahmen zur Anerkennung des praktisch Erlernten.

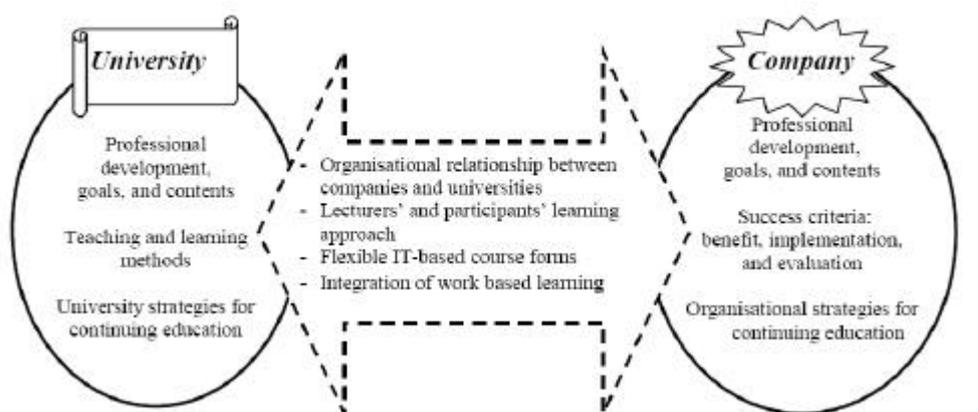
Nach Simons (2000) sollte die Erweiterung des WBL und demzufolge des Lernens am Arbeitsplatz in vier Richtungen stattfinden, wie in der folgenden Abbildung verdeutlicht.



In Anlehnung an Simons (2000)

2.2 WBL und Hochschulbildung

Im Hochschulbereich stellt Fink (2004) die Verbindung zwischen Beschäftigungsfähigkeit und WBL am Beispiel des Ingenieurstudiums her. Im Rahmen des CPD (*Continuing Professional Development*) wird das Modell des *Facilitated WBL* an der Aalborg Universität entwickelt. Besonderes Merkmal ist die Zusammenarbeit zwischen der Hochschule und den Arbeitgebern bei der Gestaltung des WBL, wie hiernach veranschaulicht wird.



Im Vergleich zu den üblichen Methoden des Lernens am Arbeitsplatz wird dabei auf den Erwerb eines Hochschulabschlusses durch die Mitarbeiter geachtet. Das sog. *Facilitated Work Based Learning (FWBL)* wird als „learning on the job with a learning process facilitated by research-based

knowledge transfer from the university“ definiert. Dabei werden die Kompetenzschwächen der Mitarbeiter in Lernzielen formuliert. Der Kompetenzerwerb geschieht am Arbeitsplatz in Kooperation zwischen dem Lernenden, der Hochschuleinrichtung und dem Arbeitgeber. Hiernach werden einige Merkmale des FWBL aufgeführt.

Merkmale des FWBL

Vereinbarung	Sie wird zwischen den Lernenden (Ingenieuren), dem Vorgesetzten und der Hochschuleinrichtung abgeschlossen. Sie umfasst die Lernziele, den Lernprozess, die Aufgabe des Lernenden, die Erfolgskriterien, die Rolle des Unternehmens sowie die Rolle der Hochschuleinrichtung
Team	Unternehmensbasierte Teamarbeit
Lernprozess	Die Lernenden lernen, in dem sie die Ansätze aus den Lehrveranstaltungen für die Problemanalyse, Problemlösung und Dokumentation anwenden. Ständige Anpassung des Lernprozesses und Lernprogrammes
Zielsetzung	Erwerb der für die Arbeit notwendigen Kompetenzen; Erfüllung der Anforderungen zum Erwerb eines Abschlusses
Rolle	Hochschulprofessor fungiert als Mentor für das unternehmerische Lernteam.

In Anlehnung an Fink (2004)

Die Untersuchung von Little et al. (2004) betont die Bedeutung, die dem Arbeitsplatz als Ort zur Entwicklung von Lernen auf Hochschulebene in Großbritannien beigemessen wird. Es existieren unterschiedliche Muster der Verbindung zwischen Hochschulstudium und Lernen am Arbeitsplatz. Little et al. (2004) identifizieren:

- ☞☞ Organisiertes Lernen am Arbeitsplatz als Teil eines Studienganges
- ☞☞ Organisiertes Lernen am Arbeitsplatz, extern zu einem Studiengang
- ☞☞ Ad hoc Lernen am Arbeitsplatz, extern zu einem Studiengang

Damit die berufliche Erfahrung sich als positiv erweist, müssen sechs Kriterien erfüllt werden:

1. Vereinbarung und Übereinkunft über die Bedeutung des Lernens am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit dem Studiengang;
2. Vorbereitung der Studierenden auf das Lernen am Arbeitsplatz (briefing, debriefing, Reflexion über die Lernziele und erwartete Lernergebnisse);
3. Anerkennung des Lernens am Arbeitsplatz;
4. Formative Evaluation des Lernens am Arbeitsplatz;
5. Aufbau eines Erfahrungsportfolios durch die Studierenden;
6. Den Studierenden sind ihre Lernerfahrungen und Lernergebnisse bewusst und sie können sie reflektieren.

Little et al. (2004) widmen sich der Frage nach der Finanzierung und den Kosten des WBL. Auf der Seite der Unternehmen werden die Kosten für die Begleitung der Lernenden aufgeführt, insbesondere wenn die Aufnahme eines Studierenden nicht zweckgebunden ist (wie beispielsweise bei der Lösung eines bestimmten Problems). Bei den Hochschuleinrichtungen werden in einzelnen Fällen die Kosten in Zeitaufwand des akademischen Personals benannt. Connor/Little (2005) haben in ihrer Studie zum Thema WBL und Aufstiegschancen die Entwicklungen in vier Wirtschaftsbranchen untersucht (Landwirtschaft, Automobilengineering, Gesundheit und Tourismus). Ihre Untersuchung zielte darauf ab, den Zusammenhang zwischen beruflichen Erfahrungen, Ausbildung und dem Zugang zu einer Hochschule zu identifizieren. Dabei stellen sie folgende Merkmale fest.

Merkmale des WBL nach Little et al. (2004)

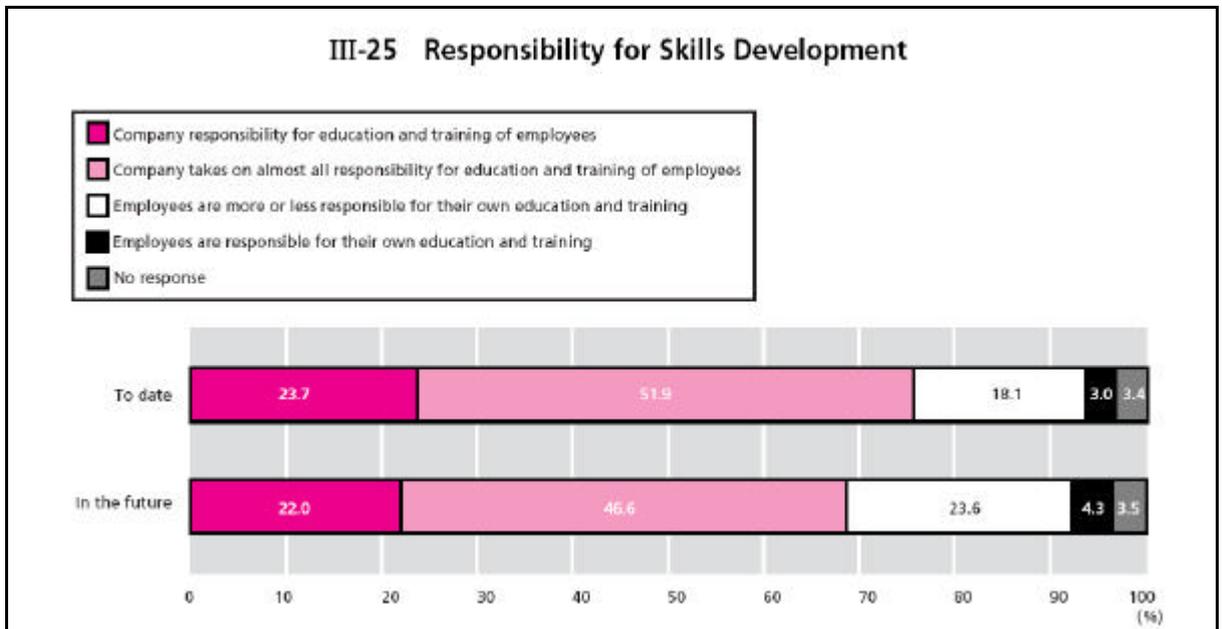
	Barrieren	Promotoren
Studium	Profil der Studierenden	Grundständiges Studium
Entwicklungspfad	Wahrnehmung der beruflichen Entwicklungspfade	Identifikation von klaren Entwicklungspfaden
Qualität	Qualitätssicherung	Rolle der Berufsverbände
Zugangsvoraussetzung	Zugang zu Hochschulstudium	Anerkennung von nicht-linearen Lernverläufen
Finanzen	Finanzielle Rahmenbedingungen	-

Arbeitgeber	Fehlende Unterstützung seitens der Arbeitgeber	Unterstützung durch den Arbeitgeber
		Personalmanagement in den Unternehmen
		Unternehmenskultur und -ethik

3. Länderspiegel

3.1. Japan

In 2004/2005 ist der letzte Beschäftigungsbericht³ für Japan erschienen. Hiernach werden einige Merkmale des OJT (on-the-job Training) nachgezeichnet. Die Zunahme der Verantwortung durch die Mitarbeiter für ihre eigene Kompetenzentwicklung wird in der folgenden Abbildung deutlich.



Beim Management ihrer eigenen Kompetenzentwicklung erhalten die Mitarbeiter seitens der Unternehmen finanzielle Unterstützung, Information über externe Lernangebote und Unterstützung bei der Organisation von internen Seminaren. Zu beachten ist, dass basierend auf der Annahme der lebenslangen Beschäftigung bei einem Unternehmen die berufliche Weiterbildung im Rahmen der Personalentwicklung in Japan über einen längeren Zeitraum stattfindet. Das OJT betrifft alle Mitarbeiterkategorien (*Blue*

³ <http://www.jil.go.jp/english/laborinfo/library/situation2004.htm>

and white collars). Es geht dabei nicht nur um die Vertiefung der Fertigkeiten und Kenntnisse in einem Bereich, sondern auch um deren Erweiterung.

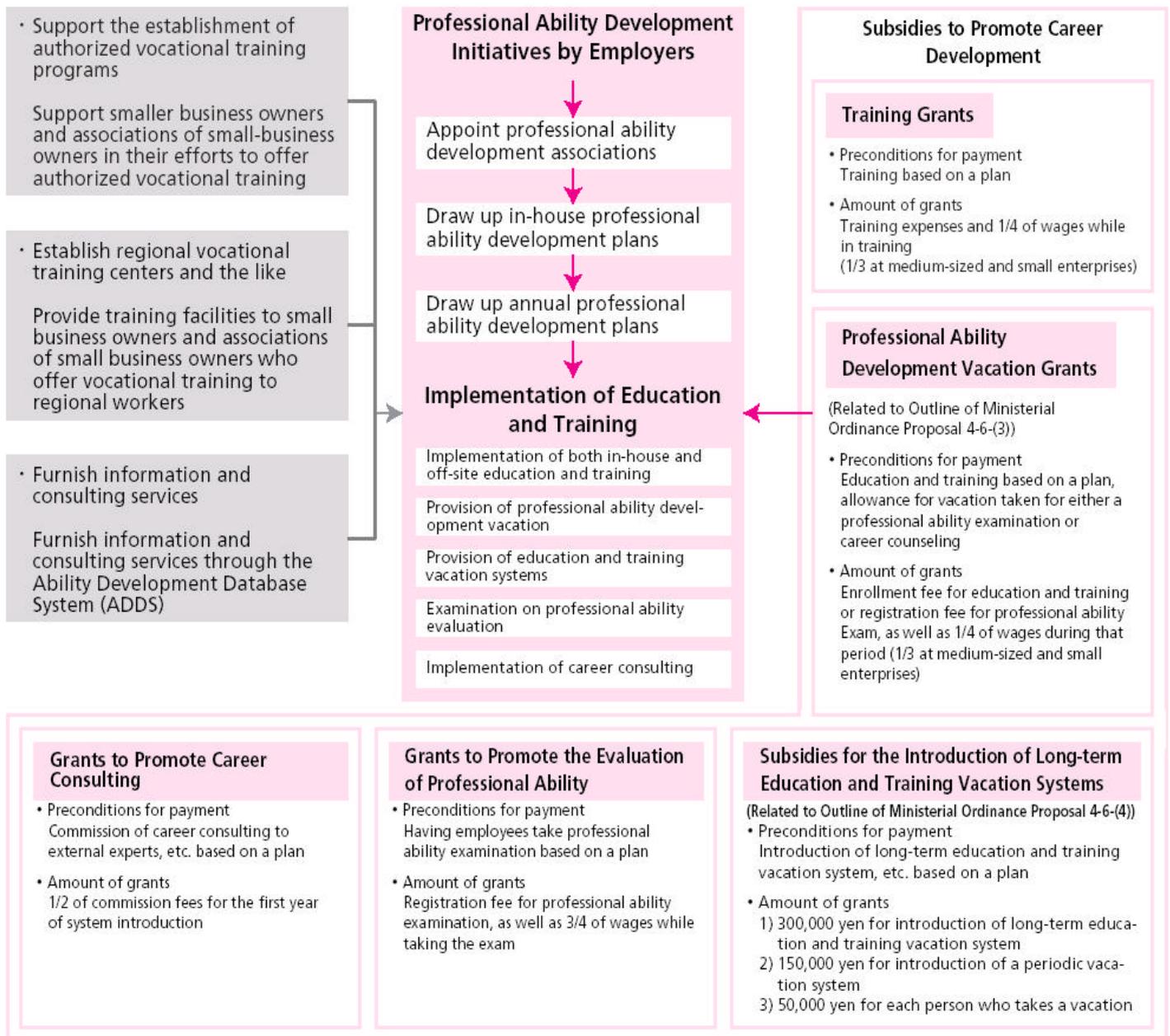
Die Autoren unterscheiden zwischen dem formalen und dem informellen OJT. Sie unterscheiden sich im Wesentlichen durch die Anwesenheit eines Mentors (*instructor*) und die Definition von post-training Evaluationsstandards. In Japan gelten weitere Unterscheidungsmerkmale:

1. Informellem OJT wird eine grössere Rolle als formalem OJT zugeschrieben. Das formale OJT wird vor allem neuen Mitarbeitern angeboten und reicht nicht über die Vermittlung von Grundkenntnissen über das Unternehmen hinaus;
2. Informelles OJT wird über einen längeren Zeitraum betrieben und ist unerlässlich zum Kompetenzerwerb durch die Mitarbeiter. Es zeigt sich über die graduelle Komplexität der zu bewältigenden Tätigkeiten oder die Teilnahme am Rotationssystem;
3. Langfristiges OJT ist vor allem bei Großunternehmen verbreitet, KMU nutzen es ebenfalls;
4. OJT wird mit Off-the-job Training vermischt.

Das OJT funktioniert im Rahmen eines bestimmten Systems der Beförderung nach Alter (*Seniority-based promotion*). Es erlaubt älteren Mitarbeitern (*senior workers*), ihre Kenntnisse und Fertigkeiten an Jüngere (*subordinate*) zu übertragen. Die älteren Mitarbeiter fühlen sich durch die Jüngeren an ihrem Arbeitsplatz bedroht und nehmen an Gruppenarbeit teil. 60,2% der Unternehmen setzen Off-JT um und 44,8% OJT (Basic Survey of Human Resources Development" from Ministry of Health, Labour and Welfare for FY2001).

Diese Angaben sind im Zusammenhang mit folgender Abbildung zu betrachten. Das Selbstlernen wird durch das Unternehmen unterstützt und zwar in den Bereichen: Finanzierung, Personalentwicklung und –beratung, Gestaltung von Lernarrangements, Evaluation von Weiterbildungsmaßnahmen.

Selbstlernen im privaten Sektor in Japan



3.2. Großbritannien

Von 2003 bis 2005 wurde in Großbritannien die sogenannte *National Skills Strategy* entwickelt. Diese Strategie wurde gemeinsam von der Regierung, dem *Learning and Skills Council* (LSC), den *British Chambers of Commerce* (BCC) getragen. Dazu wurde ein Papier zum „*Skills for the 21st Century whitepaper*“ verfasst (www.dfes.gov.uk/skillsstrategy). Das Ergebnis umfasst vier Bände, die 2005 veröffentlicht wurden (Skills in England 2004 Volume 1: Key Messages⁴).

Die Empfehlungen sind wie folgt:

- a. Helping businesses boost their profitability, and improving our productivity so we are fit to compete successfully with China, India and other emerging economies, and can make full use of the opportunities presented by these markets;
- b. Replacing the redundant notion of a ‘job for life’ with our new ambition of ‘employability for life’, thus helping people and communities meet the challenge of the global economy;
- c. Tackling the obstacles that continue to prevent fair access for all to high-quality training and good jobs, so that no group is held back by prejudice, discrimination or stereotyping. Through better tailoring of information and guidance, we will help people work out the best options for them on skills, training and jobs, in order to achieve their ambitions. That will include guidance and support for carers and women returning to work after parental leave;
- d. Ensuring we have the leaders, middle managers, and frontline workers with the skills to develop and provide high-quality public services that put the interests of the user at the heart of their delivery;
- e. Raising aspirations by creating a learning culture in each community which breaks the cycle of deprivation passed on from one generation to the next;
- f. Creating new workplace partnerships between employers, trade unions and employees, and improving employment relations through better skilled and motivated staff contributing to higher performing companies and organisations;
- g. Contributing to the physical and mental health of older and disabled people through their participation in leisure learning, and ensuring that opportunities for learning and training are fully available to all.

Im Bereich des Lernens am Arbeitsplatz sieht der Bericht vor, *broker* in den Regionen für den Aufbau von Lernpartnerschaften zwischen den Unternehmen, den regionalen Weiterbildungsanbietern und den lokalen Entscheidungsträgern einzusetzen. Dies wird mit einem Budget von zusätzlich £20 Millionen pro

⁴ Presented to Parliament by the Secretary of State for Education and Skills by Command of Her Majesty March 2005

Jahr in 2006-07 and 2007-08 in zwei Regionen getestet. Weiter wird auf die Modelle der gewerkschaftlichen Lernagenten als *best practice* eingegangen (siehe vorherige LIPA Berichte).

3.3. Irland

2003 wurde in Irland ähnlich in Großbritannien ein Forum über den Arbeitsplatz der Zukunft (Forum on the Workplace of the Future - <http://www.ncpp.ie/forum/inside.asp?catid=89&zoneId=6>) eingerichtet. Zu diesem Forum unter der Leitung des *National Centre for Partnership and Performance* gehören vier Panels zu den Themen Arbeitsplatz im privaten Sektor, Arbeitsplatz im öffentlichen Sektor, Antizipation der Bedürfnisse einer sich verändernden Erwerbsbevölkerung, nationale politische Maßnahme zur Bewältigung und Förderung des Wandels. Im Mai 2005 wurde die nationale Strategie zu den Arbeitsplätzen (*National workplace strategy*) gestartet.

Daraus ist die Liste der Merkmale des Arbeitsplatzes der Zukunft entstanden:

- ?? Agile readiness for change and innovation
- ?? Customer-centred
- ?? Knowledge-intensive
- ?? Responsive to employee needs (quality of work and learning opportunity)
- ?? Networked (external collaboration and formal/informal networking)
- ?? Highly productive (bundles of high-performance practices)
- ?? Involved and participatory (culture of involvement)
- ?? Continually learning
- ?? Proactive and diverse (promoting diversity).

Die Zielsetzung bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes ist die Förderung der Innovation. Diese beginnt bei:

„high performance practices such as team working, information sharing and consultation, employee participation and involvement, training and development, innovative rewards systems including financial involvement, performance management and work life balance arrangements”.

4. Literatur

- Onstenk, J. (2003). Work based learning in continuing vocational and professional education. Paper for WACE 2003. (August 26-28).
- Little, B. et al (2004). Employability and work-based Learning. LTSN, June 2004.
- Guile, D./Griffiths, T. (2003). A connective model of learning: the implications for work process knowledge. In: European Educational Research Journal, Vol. 2-1, 56-73.
- Simons, P.R.J. (2000). Leren en instructie. Den Haag: NOW-PROO.
- Fink, K.F. (2004). Employability and work based learning.
- Schermutzki, M./Schmidt, R. (2003). Work based learning. Ein neues Konzept des lebensbegleitenden Lernens. Das europäische Projekt „Developing European work based learning approaches and methods“. Aachen/Florenz.