

Innovative Weiterbildungsmaßnahmen am Beispiel des Weiterbildungs-Innovations-Preises

WILFRIED BRÜGGEMANN

► Mit dem Weiterbildungs-Innovations-Preis (WIP) hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) zum zweiten Mal fünf Qualifizierungsmaßnahmen für ihre besonders innovativen Ansätze in der beruflichen Weiterbildung ausgezeichnet.

Die Aktivitäten des BIBB zur „Früherkennung von Qualifikationsentwicklung“ erstrecken sich auf verschiedenen Forschungsfeldern; sie untersuchen mit unterschiedlichen Instrumenten und Methoden Entwicklungen des Qualifikationsbedarfs in einer sich ständig wandelnden Arbeitswelt. Zur Ermittlung innovativer Qualifizierungskonzepte dient der seit 2000 ausgeschriebene Weiterbildungs-Innovations-Preis (WIP) des BIBB.¹ Hierbei handelt es sich um einen neuen forschungswirtschaftlichen Ansatz, der im Rahmen des Vorhabens „Früherkennung von Qualifikationsentwicklung“ erprobt wird. Der WIP wird als methodisches Instrument genutzt, um neue Entwicklungen im beruflichen Weiterbildungsangebot zu erfassen, die im Allgemeinen eine Reaktion auf veränderte Qualifikationsanforderungen und Qualifizierungsbedürfnisse sind. Bildungseinrichtungen und -träger sind daher mit ihren innovativen Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung wichtige Signalgeber für die Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen.

Um möglichst viele Weiterbildungsanbieter² zur Teilnahme zu motivieren, ist der Preis mit einem Preisgeld von 2.500 € je Preisträger verbunden. Die Bewerber wurden aufgefordert, Maßnahmekonzepte einzureichen, die

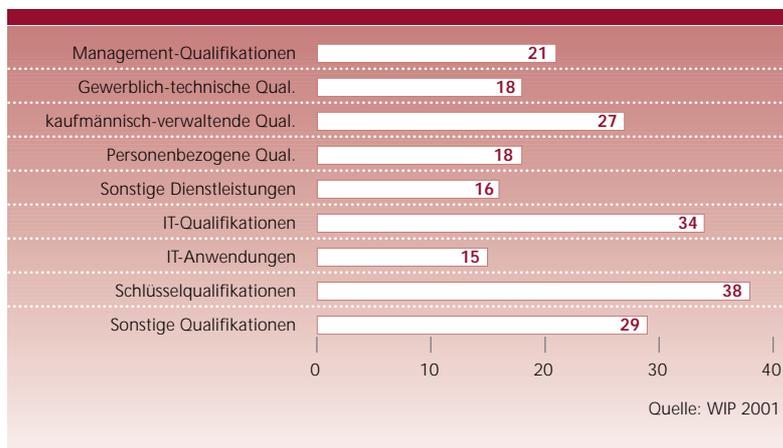
- ein neues Qualifikationsprofil vermitteln,
- traditionelle Qualifikationen neu kombinieren,
- ein (bestehendes) Berufsprofil um neue Qualifikationen erweitern,
- neue zielgruppenspezifische Qualifikationsprofile anbieten oder
- neue Lehr-/Lernmethoden bzw. Organisationsformen einsetzen.

An Stelle einer standardisierten Befragung wird von den Bewerbern eine expertisenhafte Darstellung ihrer innovativen Weiterbildungskonzepte eingeholt.³ Dieser neue methodische Zugang hat sich bewährt, denn

- das Interesse an den (bisherigen) Preisausschreibungen ist groß;
- bisher wurden jeweils mehr als 200 Weiterbildungsangebote und Expertisen eingereicht;
- die Bildungsmaßnahmen wurden mehrheitlich gut dargestellt
- die eingereichten Maßnahmekonzepte geben ein breit gefächertes Bild der Weiterbildungslandschaft.

Die Ausschreibungsfrist des WIP 2001 endete am 30. September 2001. Insgesamt wurden 216 Maßnahmekonzepte (Vorjahr 203) eingereicht. Bezogen auf die vermittelten Qualifikationen ergibt die Auswertung der in 2001 eingereichten Konzepte das in Abbildung 1 dargestellte Bild.

Abbildung 1 Qualifikationen, die die Weiterbildungsmaßnahmen vermitteln (Zahl der Maßnahmen)



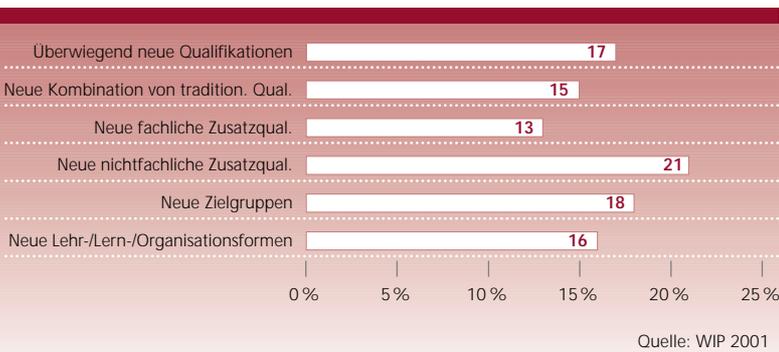
31 Prozent der eingereichten Maßnahmekonzepte führen nach Auffassung der Bewerber zu einem eigenständigen Berufsprofil; insofern ist die Dauer dieser Maßnahmen mit durchschnittlich fünf Monaten relativ lang; 27 Prozent der Maßnahmen dauern allerdings länger als sechs Monate. In 50 Prozent der Weiterbildungsangebote kann ein Abschluss erreicht werden, der über eine Teilnahmebescheinigung hinausgeht. Hierbei handelt es sich entweder um einen bundesweit anerkannten Qualifikationsabschluss, ein marktgängiges Träger- oder ein (regionales) Kammerzertifikat. Drei von vier Maßnahmen richten sich gezielt an Fach- und Führungskräfte. Lediglich 12 Prozent sprechen keine spezifische Zielgruppe an. Demzufolge sind in der Hälfte der Maßnahmen spezielle Vorkenntnisse Zugangsvoraussetzung, dies betrifft vornehmlich Berufs-, Branchen- oder EDV-Erfahrungen. Nur 17 Prozent der Maßnahmen werden außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt, 23 Prozent während der Arbeitszeit und 46 Prozent sowohl während als auch außerhalb der Arbeitszeit (Mehrfachnennungen). Für jede zweite Maßnahme werden die Kosten überwiegend vom Arbeitgeber übernommen, während nur jede vierte Maßnahme individuell getragen wird.

Neben der Expertise sollten die Bewerber auch angeben, für welche Tätigkeitsfelder die Maßnahme qualifiziert (21 Vorgaben, Mehrfachnennung). An erster Stelle der Rangfolge steht „Andere Beraten/Informieren“ (64%), gefolgt von „Organisieren, Planen, konzeptionell Arbeiten“ (56%) und „Leitungs- und Führungstätigkeiten“ (46%). Außerdem wird genannt: „Ausbilden, Lehren, Unterrichten“ (36%), „Werben, Öffentlichkeitsarbeit/PR, Marketing“ (33%) und „Informationen sammeln/auswerten, Publizieren, redaktionelle Tätigkeiten“ (31%).

IT-Kenntnisse werden von der Mehrzahl der Weiterbildungsträger vermittelt (60%). Dabei handelt es sich um IT-Anwenderkenntnisse im Bereich Internet/E-Mail (47%), Präsentation (35%) und Textverarbeitung (35%) sowie professionelle IT-Kenntnisse im Bereich Internet-Technologie (25%), System- und Netzwerkadministration (16%), Grafik/DTP/Multimedia (16%) und EDV-Support/EDV-Beratung (15%).

Auf die Frage „Was zeichnet das Innovative an der dargestellten Maßnahme aus?“, meinte jeder Fünfte, dass sie ein vollständig neues Qualifikationsprofil vermitteln. (Vgl. Abbildung 2)

Abbildung 2 Was ist neu an dem Weiterbildungskonzept? (in Prozent)



Auch wenn es sich dabei um subjektive Einschätzungen der Träger handelt, machen die dargestellten Maßnahmen eines deutlich: für neu erklärte Qualifikationsprofile sind nicht immer genuin neu; oftmals handelt es sich um Profile, die durch Kombination verschiedener Qualifikationen entstanden sind.

Fünf Konzepte dieser Maßnahmen wurden von einer fachkundigen und unabhängigen Jury für besonders innovative und nachahmenswerte Ansätze in der beruflichen Weiterbildung ausgezeichnet. Die Preisverleihung stand unter der Schirmherrschaft des Ministerpräsidenten des Landes Nordrhein-Westfalen, Wolfgang Clement; sie fand am 21. Februar 2002 auf der Bildungsmesse in Köln statt.

Folgende fünf innovative Maßnahmekonzepte der beruflichen Weiterbildung wurden prämiert:⁴

- *„Arbeitsprozessorientierte Weiterbildung zum/zur „Netzwerk-Administrator/-in“ der Deutschen Telekom AG und des Fraunhofer-Instituts Software und Systemtechnik.*
Die Maßnahme geht methodisch neue Wege zu dem in naher Zukunft bundesweit anerkannten Qualifizierungsziel „Netzwerk-Administrator/-in“. Dabei steht das „Lernen durch Erfahrung“ im Mittelpunkt: Die Weiterbildung findet direkt am Arbeitsplatz statt und ist somit in den Arbeitsprozess eingebunden. Die (einzelnen) Qualifikationen werden in einer realen Projektabwicklung erworben. Gelernt wird nicht auf Vorrat für die künftige Praxis, sondern vielmehr in der Reaktion auf die Anforderungen der Praxis.
- *Weiterbildung zum/zur „Game-Designer/-in (IHK)“ der it-akademie Ostwestfalen.*
Mit der Weiterbildung zum/zur „Game-Designer/-in“ wird ein in Deutschland bislang unbekannter, von der Computerspielbranche allerdings stark nachgefragter Qualifizierungsabschluss angeboten. Die Inhalte des Kurses sind eng an den Bedürfnissen der Computerspielbranche orientiert, um vor allem die Praxisnähe der Weiterbildung zu gewährleisten. Bereits zu Beginn der Maßnahme erhalten die Teilnehmer/-innen von einem Unternehmen einen Arbeitsvertrag, der an einen erfolgreichen Kursabschluss gekoppelt ist. Die Kurskosten trägt das jeweilige Unternehmen.
- *„Meisterprüfung PLUS Fortbildung“ der Handwerkskammer Koblenz*
Dieses Qualifizierungsangebot ermöglicht es, einen Meisterkurs zu absolvieren und zugleich einen Fortbildungsabschluss in einem speziellen Bereich (z. B. Meisterprüfung PLUS Fortbildung zum/zur Betriebswirt/-in, Gebäudeenergieberater/-in oder Restaurator/-in) zu erwerben. Die Meisterprüfungsvorbereitungen werden zeitlich und inhaltlich mit einer weiteren anspruchsvollen Fortbildungsmaßnahme gekoppelt. Dabei sparen die Kursteilnehmer/-innen nicht nur Zeit und Geld, sondern es bleiben ihnen auch inhaltliche Überschneidungen erspart, wie sie sonst oftmals in nacheinander zu absolvierenden Weiterbildungsängängen vorkommen.
- *„Teilzeitausbildung für allein erziehende Frauen“ des Christlichen Jugenddorfwerks Mainz und der Mainzer Gesellschaft für berufsbezogene Bildung und Beschäftigung (SPAZ gGmbH)*
In zwei Projekten „FiT = Frauen in Teilzeit“ „Taff = Teilzeitausbildung für Frauen“ werden allein erziehenden Frauen ohne Berufsabschluss trotz der zeitlichen Beschränkungen durch ihre Kinder Möglichkeiten eröffnet, einen Berufsabschluss nachzuholen. Nach einer viermonatigen Stabilisierungs- und Orientierungsphase absolvieren die Teilnehmerinnen eine Umschulung, deren wöchentliche Ausbildungszeit verkürzt (von 38,5 auf 30