

Bildung braucht Beteiligung...

**... aber wovon reden wir, wenn wir
von „Bildung“ sprechen?
Was heißt denn Beteiligung?**



Begriffswirrwarr

Qualifikation

Seminar

Lernen am Arbeitsplatz

Fortbildung

Weiterbildung

Umschulung

Training on / off the job

Schlüsselqualifikation

Kompetenzentwicklung

Personalentwicklung

Bildungsbedarf

Lernen

Berufsbildung

Anpassungsqualifizierung

Berufliche Handlungskompetenz

Wissensmanagement



Begriffsklärung

- Qualifizierung
- Weiterbildung
- Kompetenzentwicklung
- Personalentwicklung
- Lernen
- Beteiligung (Partizipation)
- Nachhaltige Arbeitspolitik

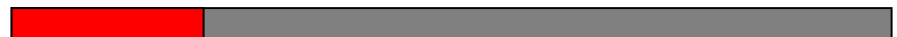
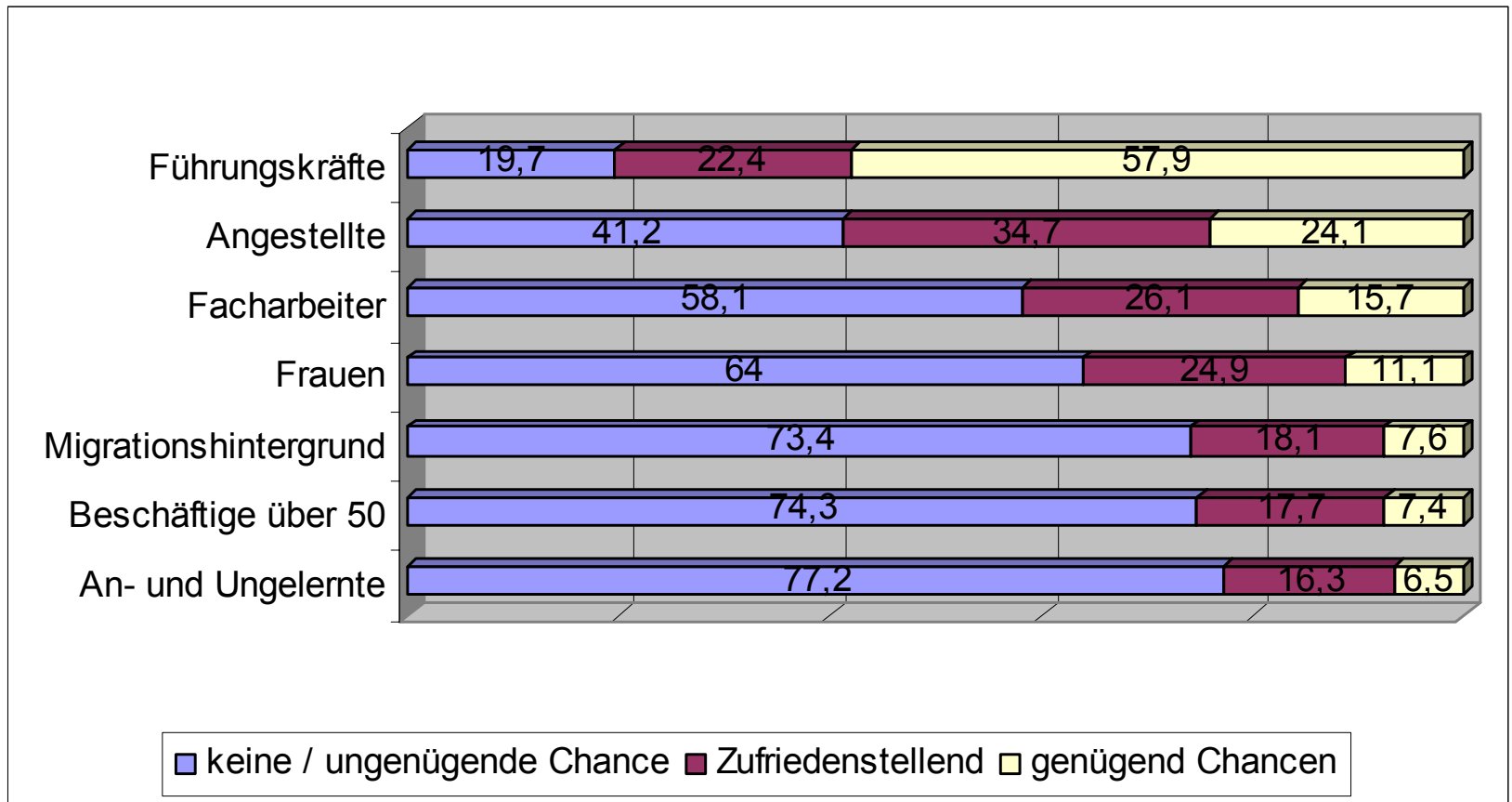


Qualifikation, Kompetenz, Bildung

- Qualifikation
 - anforderungsbezogen
 - betont den ökonomischen Verwertungsaspekt
- Bildung
 - Bildungstheorie von Klafki
 - Anspruch zur Befähigung wachsender Selbstbestimmungs-, Mitbestimmungs- und Solidaritätsfähigkeit
 - alle – alles – allseitig
 - Bildungsverständnis bei Arnold
 - Verzahnung Arbeitnehmer/innen-Interessen und Berufsqualifizierung (berufliche Mündigkeit und berufliche Tüchtigkeit)
 - Förderung beruflicher Autonomie (Beschäftigte sind keine Objekte – Gestaltungsorientierung)
 - Neben Fachqualifikationen gewinnen soziale Kompetenzen an Bedeutung

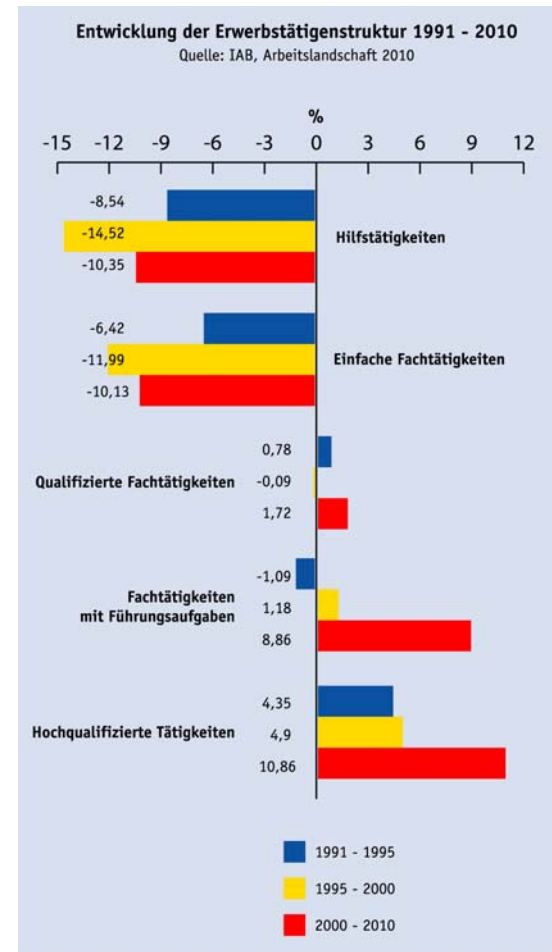


Chancen in der Weiterbildung am Beispiel der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg



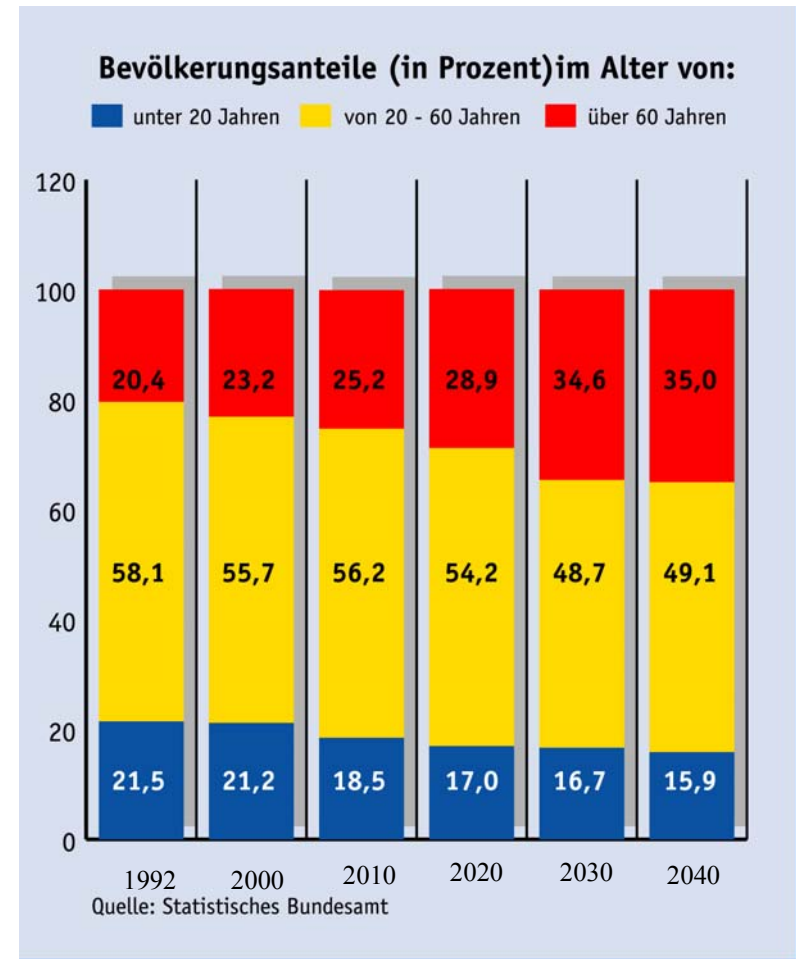
Strukturwandel: z.B. Qualifikationen

Der Strukturwandel bringt eine dramatische Veränderung der Qualifikationsanforderungen der Tätigkeiten mit sich. Der Trend ist eindeutig: Einfache Tätigkeiten verschwinden, qualifizierte Tätigkeiten nehmen zu.



Strukturwandel: z.B. Altersstruktur

Wissen und Informationen müssen schneller und kontinuierlich erneuert werden. Der notwendige Wissenstransfer kann nicht mehr nur von jungen nachrückenden Fachkräften getragen werden, sondern ebenso muss auch das vorhandene Personal betriebliche Innovationen schnell umsetzen. Erfahrungswissen und Weiterbildung werden deshalb wichtiger.



Kompetenz als „bildende Qualifizierung“

- **Subjektbezug**
 - Kompetenzen beschreiben die subjektiven Voraussetzungen zur Erfüllung von Qualifikationsvoraussetzungen
 - Formale Abschlüsse
 - Erfahrungswissen
- **Selbstbestimmung**
 - Emanzipation (Befähigung zur Autonomie, Mitbestimmung und Gestaltung gegen jede Form der Vereinnahmung, Verobjektivierung und Fremdbestimmung)
- **Ganzheitlichkeit**
 - Fach-, Sozial- und Methodenkompetenz
 - Vollständige Handlung – Regelkreisstruktur
 - Integratives Verständnis von allgemeiner, beruflicher und politischer Bildung
- **Einheit von Theorie- und Praxiswissen**



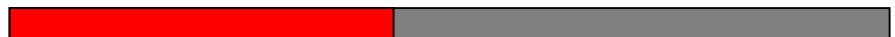
Lernen

- Training – verhaltensorientiertes, **bedingtes** Lernen
- Subjektives, **begründetes** Lernen (Klaus Holzkamp) – ohne Gründe wird Lernen bedeutungslos
 - Ich muss einsehen, dass es etwas zu lernen gibt,
 - und dass das Lernen mich weiter bringt; Einlegen einer Lernschleife muss Sinn machen – größere Handlungsfähigkeit
- Defensives Lernen
 - Lehr-Lern-Kurzschluß
- Expansives Lernen
- Lernen als selbstbestimmter Prozess - Ermöglichungsdidaktik



Lernbehinderungen in der Weiterbildung

- Auseinanderfallen von Arbeits- und Lernhandeln
- Eine hierarchische Unterordnung und Verobjektivierung der Lernenden unter betriebliche Vorgaben, Dozenten und Programme.
- Die Verkürzung von Lernprozessen auf sogenannte Trainingsmaßnahmen, die ohne vermittelte Bedeutungszusammenhänge lediglich auf Verhaltensänderungen abzielen.
- Eine meist zu knapp bemessene Lernzeit und ein, die individuellen Voraussetzungen außer Acht lassenden Gleichlauf von Lerngeschwindigkeiten.
- Eine bewusste durch Bewertung hergestellte Selektion.



Expansives Lernen in der Weiterbildung

- Handlungsorientierung: Statt Vermittlung Teilnehmenden in die Lage versetzen, selber handeln zu können.
- Teilnehmerorientierung: Berücksichtigung der Erfahrungen der Lernenden
- Interessenbezug: Die Lernziele ergeben sich in einem Prozess des Aushandelns zwischen den Erwartungen der Adressaten und Teilnehmenden.
- Problembezug: Die Lerninhalte sind verbunden mit konkreten Handlungsmöglichkeiten in der Arbeits- und Lebenswelt. Die Themen sind relevant.
- Methodenoffenheit: Vielfalt der Methoden die verbessert Lernmöglichkeiten.
- Selbsttätigkeit: Belegbar ist, dass vor allem das angeeignet wird, was in eigener Tätigkeit erarbeitet wurde.
- Gruppenbezug: Ein Transfer in die Realität ist dann wahrscheinlich, wenn nicht nur einzelne Individuen, sondern gemeinsame Probleme thematisiert und bearbeitet werden / Perspektivendivergenzen



Betriebliche Weiterbildung gem. Tarifvertrag

- Erhaltungsqualifizierung mit dem Ziel, die ständige Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebiets nachvollziehen zu können. Hierzu gehört auch das berufliche Basiswissen.
- Anpassungsqualifizierung mit dem Ziel veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können.
- Qualifizierung zur beruflichen Weiterentwicklung mit dem Ziel, andere gleichwertige oder höherwertige Arbeitsaufgaben für zu besetzende Arbeitsplätze übernehmen zu können. Dies gilt insbesondere beim Wegfall von Arbeitsaufgaben.



Ziele der Mitarbeiter in Bezug auf PE nach Mentzel

- Anpassung der Qualifikation an die Ansprüche des Arbeitsplatzes
- Karriereplanung – beruflicher Aufstieg
- Erhöhung der Mobilität am Arbeitsmarkt
- Sicherung der erreichten Stellung in Beruf und Gesellschaft
- Minderung der Risiken, die sich aus dem wirtschaftlichen und technischen Wandel ergeben können
- Sicherung eines ausreichenden Arbeitseinkommens
- Größere Chancen der Selbstverwirklichung am Arbeitsplatz durch Übernahme anspruchsvollerer Aufgaben,
- Erschließung und Vervollkommnung bisher ungenutzter persönlicher Fähigkeiten,
- Übernahme gr. Verantwortung



Typen von PE-Strategien

- Reaktive PE
 - Qualifizierung erst bei akuten Problemen / bei bereits offenliegenden Qualifizierungslücken
 - Keinerlei Planungsvorlauf
 - Keine Bedarfsermittlung
 - Interessen der Beschäftigten spielen meist keine Rolle
- Eingeschränkt planende PE
 - Technische Innovationen als Anstoß (z.B. Herstellerschulungen)
 - Relativ kurzfristiger Planungshorizont (Qualifikation der Beschäftigten wird lediglich angepasst)
 - Bedarf mit „unterer Führungsebene“ entwickelt (Vorgesetzte)
- Integrierte PE
 - Ganzheitlicher Ansatz (Personal, Organisation, Technik)
 - Mittelfristiger Planungshorizont
 - Bedarfsermittlung mit allen Betroffenen, Qualifizierung zur Gestaltung, setzt nicht erst nach Abschluss der Planung ein.



Ansätze der PE

- Top-down-Ansatz
 1. Geschäftsleitung definiert Aufgabengebiete für Funktionsträger (welche Aufgaben sollen diese in Bezug auf die Gesamtstrategie des Unternehmens erfüllen?)
 2. Beschreibung momentaner und künftigen Wissensgebiete, die den jeweiligen Aufgaben zuzuordnen sind. Entwicklung eines Soll-Katalogs an Fähigkeiten - top-down vorgegeben.
 3. Abteilungsleiter wandeln die Soll Liste in eine konkrete Soll-Liste für die Abteilung um.
 4. Abteilungsbezogene Ist-Analyse. Das individuelle Ist-Profil wird Mitarbeiter ermittelt.
 5. Die Differenzen zw. Soll und Ist werden festgestellt;
 6. Anpassung des Wissens und der Qualifikationen an die ermittelten Erfordernisse.
 7. Dokumentation in einer Förderplanung, die Grundlage für die Bildungsabteilung zur Planung und Durchführung von Maßnahmen darstellt.



Ansätze der Bedarfsermittlung

- Bottom-up-Ansatz der Bedarfsermittlung (Qualifizierungsplanung als Partizipationsmodell)
 1. Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs z.B. in einem PE-Gespräch / in der Gruppe / in einer Lernstatt; hier werden die Bedarfe des Unternehmens und Bedürfnissen der Beschäftigten diskutiert und entsprechende Maßnahmen vereinbart.
 2. Zusammentragen in eine betriebliche Bedarfsplanung in eine betriebliche Bildungsbedarfsplanung
 3. Organisation und Durchführen der entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen
 4. Evaluation der Maßnahmen durch die Beschäftigten



Wie kommt man zur betrieblichen Weiterbildung gem. QTV?

Kern des Tarifvertrages ist der Anspruch auf ein (in der Regel jährliches) Qualifizierungsgespräch, in dem der Qualifizierungsbedarf festgestellt wird und die Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart werden.

D.h., es besteht ein Anspruch auf eine Vereinbarung von Qualifizierungsmaßnahmen ohne eine zeitliche Begrenzung. Allein wesentlich ist das Vorliegen eines Qualifizierungsbedarfes im Sinne der Definition betrieblicher Weiterbildung.

Kommt hier keine Einigung zustande, wird diese Einigung in einem betrieblichen Konfliktlösungsverfahren gefunden.



Bloße Partizipation oder Demokratie

- Reichweite
 - Korrekturpartizipation
 - Konzeptpartizipation

 - operativ
 - strategisch

 - eingeschränkte Handlungsspielräume
 - erweiterte Handlungsspielräume
- Partizipationsgrad
 - informieren
 - konsultieren
 - beteiligen
 - mitbestimmen
 - selbstbestimmen
- Partizipationssubjekte
 - exklusiv / selektiv
 - integrativ



Arbeitspolitik

- konservativ
 - rigide, arbeitsteilige und stark fremdbestimmte Arbeitsorganisation
 - herrschenden Muster der Akteursbeziehungen werden nicht in Frage stellt
- nachhaltig
 - neben unternehmensrelevanten Wirtschaftlichkeitsüberlegungen kommen auch die Arbeitnehmerinteressen zur Geltung, und zwar indem die Beschäftigten
 - Möglichkeiten gewinnen, an der Gestaltung ihrer eigenen Arbeitssituation teilzunehmen;
 - eigene berufsbezogene Interessen verwirklichen können;
 - betriebliche Leistungszumutungen erfolgreich parieren können;
 - eine Rücknahme persönlicher Überwachung und detaillierter Anweisung erfahren und dabei vergrößerte Handlungs- und Entscheidungsspielräume gewinnen;
 - ganz neue horizontal angelegte Kooperationen nicht nur untereinander, sondern auch mit Planern, Instandhaltern und Meistern entwickeln.“
(Schumann)



Gewerkschaftliche Anforderungen an Weiterbildung

- Unser Weiterbildungsverständnis ist nicht nur anforderungsbezogen sondern kompetenzbasiert. Dabei finden die Interessen, Erfahrungen, Befürchtungen und Beweggründe der Beschäftigten Berücksichtigung.
- Betriebliche Weiterbildung ist ganzheitlich und bezieht sich auf Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz.
- Wissen lässt sich nicht gegen den Willen der Lernenden herstellen; es geht darum, eine selbständige Wissensaneignung zu ermöglichen. Dafür sind die Voraussetzungen zu schaffen.
- Gewerkschaftliche Kriterien der Weiterbildung sind Handlungsorientierung, Teilnehmerorientierung, Interessenbezug, Gestaltungsorientierung, Problembezug, Methodenoffenheit und Gruppenbezug.
- Weiterbildung findet nicht nur in Seminaren, sondern – unter bestimmten Voraussetzungen - auch im Prozess der Arbeit statt.



Gewerkschaftliche Anforderungen an Weiterbildung

- Wir gehen von einem integrierten und mitarbeiterorientierten Konzept der Personalentwicklung aus.
- Das gewerkschaftliche Weiterbildungsverständnis ist eingebunden in ein Konzept einer möglichst umfassenden Beteiligung.
- Beteiligung und Weiterbildung sind Bestandteil einer umfassenden nachhaltigen Arbeitspolitik und bleibt nicht auf die isolierte Betrachtung einzelner Maßnahmen beschränkt.

