



**Qualifikationsreserven
erschließen durch
Nachqualifizierung**
am 27.11.2008 in Nürnberg

Standards der Nachqualifizierung Status quo – Quo vadis?

Die Sicht der Betriebe

Hemmnisse von Personalverantwortlichen durch fehlende Informationen über

- Qualifizierungspotenziale der Mitarbeiter
- individuelle, betriebliche Qualifizierungsmodelle
- bestehende Fördermöglichkeiten (z.B. WeGebAU)
- tatsächlichen Kosten- Nutzen-Aufwand

➡ Qualifizierungsreserven An- und Ungelernter werden nicht erschlossen



Die Sicht der Arbeitsförderung nach dem SGB II und III



Hemmnisse von Entscheidungsträgern durch fehlende Informationen über

- Qualifizierungspotenziale von An- und Ungelernten
 - individuelle, betriebliche Qualifizierungsmodelle
 - Qualifizierungsbedarfe in Betrieben
 - Möglichkeiten der Externenprüfung
- ➔ stärkere Förderung An- und Ungelernter in der öffentlich geförderten Weiterbildung, insbesondere von Personen mit Migrationshintergrund



Gesetzliche Grundlage



Berufsbildungsgesetz, Handwerksordnung

- §45 BBiG, §37 HWO Zulassung in besonderen Fällen
 - 1,5 fache der vorgeschriebenen Ausbildungszeit
 - Nachweis über berufliche Handlungsfähigkeit
- §46 BBiG, §37a HWO Entscheidung über die Zulassung
 - bei der zuständigen Stelle
 - Prüfungsausschuss

➔ Zweite Chance zum Berufsabschluss
über die Externenprüfung



Bisherige Förderprogramme



- BIBB-Modellversuchsreihe: Berufsbegleitende Nachqualifizierung (1995-2001)
 - Neue Wege zum Berufsabschluss
- BQF-Programm: Kompetenzen fördern- Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (2000-2006)
 - ZWH Qualifizierungsbausteine für die Nachqualifizierung
 - Netzwerk Qualifizierungswege für An- und Ungelernte
- Kommunale und Landesweite Förderprogramme/-projekte (z.B. Frankfurter Weg zum Berufsabschluss (Frankfurt/Main), Qualifizierung für Arbeitslose ohne Berufsabschluss Sachsen)



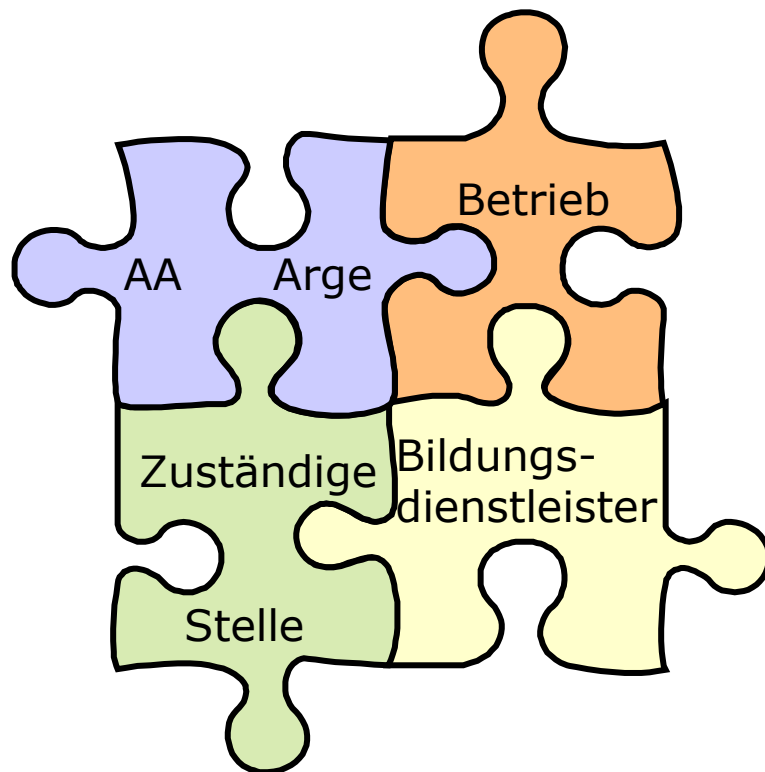
Erfolgsfaktoren für Nachqualifizierung An- und Ungelernter



Entscheidend für das Gelingen ist, dass die Qualifizierung

- mit einem **hohen Anteil** im Betrieb stattfindet und
- das gelernt wird, was am **Arbeitsplatz** tatsächlich gebraucht wird
- **flexibel** eingesetzt werden kann und im Unternehmen **transparent** ist
- **berufstypische** Standards gewährleistet
- durch einen engen **Praxisbezug** besonders für Lernungsgewohnte geeignet ist
- auf **vorhandene Kompetenzen** der Mitarbeiter aufbaut
- **Gender** und **Cultural Mainstreaming** berücksichtigt

Kernelemente bedarfsgerechter Qualifizierung



- Enge Kooperation zwischen Betrieb und Bildungsdienstleister, ggf. Personaldienstleister oder AA, Arge
- Flexibilisierung durch Modularisierung mit Bezug zum Berufskonzept
- Transparenz über Dokumentation und Zertifizierung



Bildungsdienstleister und Betrieb Partner im Qualifizierungsbetrieb

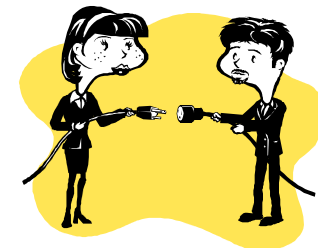


Kooperation im Vorfeld der Qualifizierung

- Erhebung des Qualifizierungsbedarf
- Planung der Qualifizierung (Anteile „on the job“, „off the job“)
- Einsatz der prüfenden Instanz
- Klärung von Kosten und Fördermöglichkeiten (AA, Arge)

Kooperation während der Qualifizierung

- Verzahnung der Lernorte durch intensiven Austausch
- Einsatz von sozialpädagogischer Begleitung
- Dokumentation von Qualifikationen



Ziel: gemeinsam betriebsgerechte Lösungen erarbeiten

Modularer Aufbau Voraussetzung flexibler Gestaltung

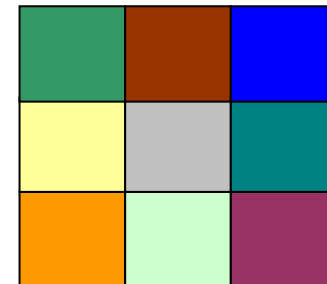


Module

- sind in sich geschlossene Qualifizierungseinheiten und
- tätigkeitsbezogen geschnitten
- orientieren sich an betriebs- und trägerübergreifenden Standards
- ergeben als Ganzes einen Ausbildungsberuf

Module können

- bedarfsgerecht und flexibel eingesetzt
- einzeln geprüft und zertifiziert werden





Transparenz der Qualifizierungswege



Schritt für Schritt zum Berufsabschluss, in dem

- einzelne Module geprüft und zertifiziert werden
- systematisch Qualifizierung dokumentiert wird
- nach Absolvierung aller Module die Anmeldung zur Externenprüfung bei der zuständigen Stelle möglich ist

➡ Förderung der **Anerkennung** und **Verwertbarkeit** der erworbenen Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt

➡ Beitrag zur **Qualitätssicherung** in der Weiterbildung

Nachqualifizierung als Regelangebot ...durch regionale Netzwerke



Transparenz und Kombination von

- Finanzierungsmöglichkeiten
- Bedarfe von Betrieben
- Qualifizierungsangeboten
- Aufbau von Beratungs- und Unterstützungsstrukturen

Ziel: nachhaltige regionale Nachqualifizierungsnetzwerke



Transfer in Regelstrukturen durch

- politische Absicherung
- institutionelle Verankerung
- Anbindung an bestehende Beratungsstrukturen und Qualifizierungsangeboten
- Aufbau von neuen Beratungsstrukturen und Qualifizierungsangeboten
- Akquisition alternativer finanzieller Ressourcen
- Know-How-Transfer (z.B. Handreichungen, Konzepte)



Literatur und Quellen



- BMBF (Hrsg.) 2006: Schriftenreihe zum BQF-Programm „Kompetenzen fördern - Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ (Download unter www.kompetenzen-foerdern.de)
- Loebe, Severing (Hrsg.) 2004: Zukunft der Arbeit – Von der Hilfstätigkeit zur Prozessdienstleistung, wbv-Band 31.
- Inbas 2003: Handbuch zur beruflichen Nachqualifizierung. Neue Wege zum Berufsabschluss (Onlineversion unter www.berufsabschluss.de)
- Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (Hrsg.) 2000: Betriebliche Nachqualifizierung-Modularisierung und arbeitsplatznahes Lernen-Sackgasse oder Chance?. wbv-Band 23
- www.perspektive-berufsabschluss.de
- www.qualifizieren-im-betrieb.de (ab Dezember 2008)
- www.qualifizierungswege.de
- www.good-practice.de

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Eva Schweigard

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

Obere Turnstrasse 8, 90429 Nürnberg

☎ (0911) 27779-872

@ schweigard.eva@f-bb.de

🌐 <http://www.f-bb.de>