

Titel:

**Modulare und betriebsnahe Qualifizierung – ein praxisbewährtes Konzept des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH zur Nachqualifizierung von An- und Ungelernten**

Verfasser:

**Ursula Krings**

Erschienen in:

**Cramer/Schmidt/Wittwer (Hg.): Ausbilder Handbuch, 66. Ergänzungslieferung, S. 1 - 18. Köln 2004**

## **Modulare und betriebsnahe Qualifizierung – ein praxisbewährtes Konzept des Forschungsinstituts für Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH Titel**

### Inhalt

- Einleitung
- Das Unternehmen
- Modulare Qualifizierung
  - Kennzeichen modularer Qualifizierung
  - Modulschnitt nach betrieblichen Tätigkeitsfeldern
  - Struktur der modularen Qualifizierungsmaßnahme zur Kauffrau für Bürokommunikation
  - Rahmenbedingungen der Qualifizierung
- Prüfung und Zertifizierung der einzelnen Module
  - Handlungs- und praxisorientierte Prüfungen
  - Dokumentation der Prüfungsnachweise in einem Qualifizierungspass
- Verbindung von Lernen beim Bildungsträger und lernender Mitarbeit am Arbeitsplatz in Kooperation mit Betrieben
  - Integration der Qualifizierung in das betriebliche Geschehen
  - Pädagogisch-didaktische Methoden zur Verzahnung der Lernorte
- Anforderungen der modularen und arbeitsplatznahen Qualifizierung
  - Anforderungen an die Teilnehmer
  - Anforderungen an die Betriebe
  - Anforderungen an den Bildungsträger
- Vorteile der modularen und arbeitsplatznahen Qualifizierung

- Vorteile für die Teilnehmer
- Vorteile für die Betriebe
- Fazit
- Literatur

### **Die Autorin:**

Diplom-Kauffrau Ursula Krings ist wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH.

Anschrift: Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH Obere Turnstraße 8 90429 Nürnberg, E-Mail: [krings.ursula@f-bb.de](mailto:krings.ursula@f-bb.de), Internet: <http://www.f-bb.de>

### **Einleitung**

In den letzten Jahren wurden neue Wege zur Nachqualifizierung von An- und Ungelernter gesucht. So hat das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH ein modulares Konzept für die Umschulung zur Kauffrau/ zum Kaufmann für Bürokommunikation entwickelt und erprobt. Das Qualifizierungskonzept wurde von den Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH mit großem Erfolg bei Umschulungsmaßnahmen eingesetzt.

Die neuen Methoden der Qualifizierung wurden zusammen mit Betrieben entwickelt und in der Praxis erprobt. Bei der Qualifizierung wird darauf geachtet, dass sie arbeitsplatznah erfolgt und hohe Zeitanforderungen für die lernende Mitarbeit in der betrieblichen Praxis enthalten. Auf neue Entwicklungen und berufliche Anforderungen soll schnell und einfach reagiert werden. Die berufliche Nachqualifizierung in Modulform ermöglicht eine hohe zeitliche und inhaltliche Flexibilität. Und das Ziel „Qualifizierung auf Fachkraftniveau“, also der Berufsabschluss in einem anerkannten Beruf, kann von den Teilnehmern neu und Erfolg versprechend angesteuert werden: variabel, praxisnah, Schritt für Schritt, an den Bedürfnissen der modernen Betriebs- und Berufspraxis orie-

tiert.

Die modulare Konzeption wird im nachfolgenden Text vorgestellt und die Erfahrungen in der Praxis werden skizziert.

## **Das Unternehmen**

Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH ist Anfang 2003 aus der Abteilung vor Bildungsforschung der Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH entstanden. Im Mittelpunkt der Aktivitäten des f-bb stehen Modellversuche und Forschungsprojekte zur beruflichen Bildung. Ziel der Arbeit ist eine stärkere Adaption der beruflichen Bildung an die Anforderungen der Wirtschaft und die Unterstützung der Politikberatung der Verbände. Mit 50 Mitarbeitern und über 60 laufenden Projekten zählt es zu den größeren Einrichtungen dieser Art in Deutschland.

## **Modulare Qualifizierung**

### **Kennzeichen modularer Qualifizierung**

Ein wesentliches Kennzeichen des neuen Qualifizierungskonzeptes ist, die Gliederung der Lerninhalte in Module. Unter Modulen werden Qualifikationseinheiten verstanden, die nach betrieblichen Tätigkeitsfeldern zusammengestellt sind. Ihr Inhalt sind jeweils abgegrenzte berufsbezogene Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten.

Die Modulqualifikationen sind klar definiert, sie sind einzeln prüfbar und werden einzeln geprüft. Sie sind einzeln zertifizierbar und werden einzeln zertifiziert. Die Module ergeben kombiniert ein Ganzes: die Fähigkeit, einen anerkannten Beruf auszuüben.

Die Module als Bausteine haben ihr Ziel in diesem Ganzen, dem Berufsabschluss mit der Abschlussprüfung vor der zuständigen Stelle, also meist der IHK oder der Hand-

werkskammer.

Der Einsatz von abgeschlossenen Modulen erlaubt es, die Qualifizierung flexibel in den Betrieb zu integrieren, da die Reihenfolge, in der die Module durchlaufen werden, nicht zwingend festgeschrieben ist. Darüber hinaus stellen sie sicher, dass Teilnehmer, die aus welchen Gründen auch immer, nicht die gesamte Qualifizierung bis zum Berufsabschluss durchlaufen, mit den absolvierten Modulen für bestimmte Arbeitsfelder definierte und dokumentierte Qualifikationen erreicht haben. Auch gibt es dann die Möglichkeit, zu einem späteren Zeitpunkt, die noch fehlenden Module zu absolvieren und die Abschlussprüfung abzulegen.

### **Modulschnitt nach betrieblichen Tätigkeitsfeldern**

Der Zuschnitt der Module orientierte sich an betrieblichen Funktionsbereichen. Die einzelnen Module fassen jeweils das zusammen, was in der beruflichen Praxis zusammengehört. Im Modul Personalwesen wird zum Beispiel alles das behandelt, was für eine qualifizierte Mitarbeit im Personalwesen erforderlich ist. Ein anderes Modul befasst sich mit dem Vertrieb usw. So werden Modul für Modul alle Bestandteile des Ausbildungsrahmenplans sehr praxisnah vermittelt. Mit den Praktikumsbetrieben wurde abgestimmt, dass die Teilnehmer für die Dauer des Moduls auch im Betrieb in entsprechenden Bereichen eingesetzt werden.

Die Anforderungen in den Betrieben ändern sich immer schneller. Diese aktuellen Entwicklungen in der beruflichen Praxis können in die Gestaltung der Module einfließen, ohne dass das ganze Berufsbild umgeschrieben werden müsste. In Abstimmung mit dem Bildungsträger ist es möglich, einzelne Lerninhalte zu ergänzen, die zwar nicht zum Rahmenlehrplan gehören, aber in der Praxis gefordert werden. Beispielsweise moderne PC-Programme, Internet-Kommunikation, Telefontraining, Englisch etc.

## Struktur der modularen Qualifizierungsmaßnahme zur Kauffrau für Bürokommunikation

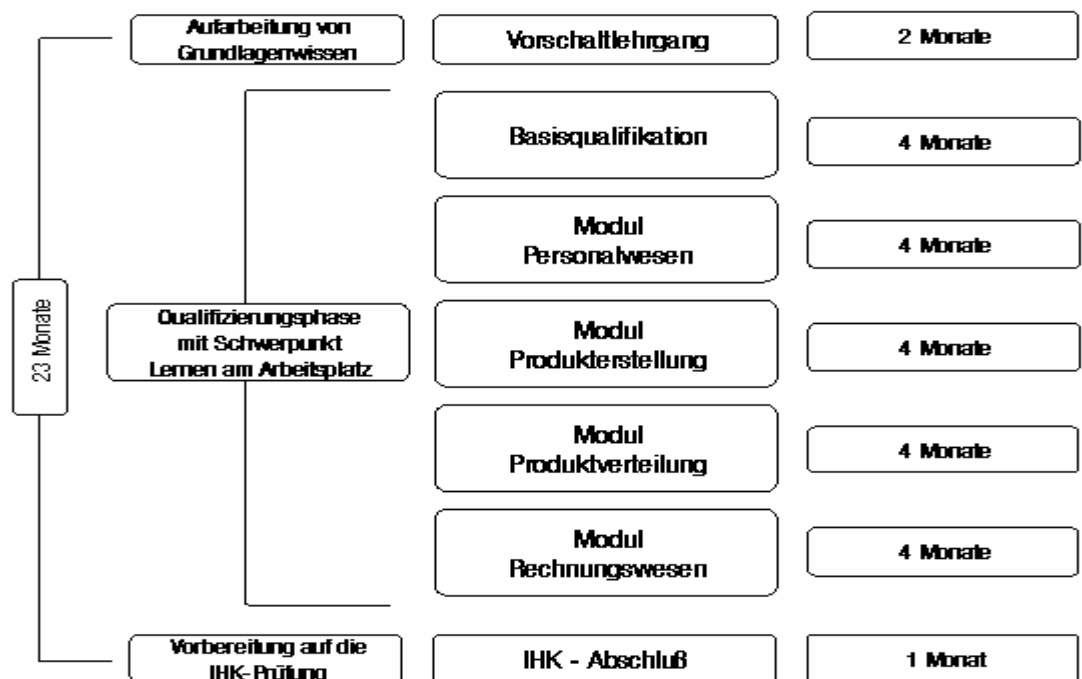


Abb. 1: Struktur der Qualifizierungsmaßnahme

Für eine erfolgreiche Nachqualifizierung mit dem Ziel des Berufsabschlusses ist eine erneute oder auch erste Heranführung an bestimmte Grundlagen erforderlich. Im Vorfeld der Maßnahme fanden mit den Teilnehmern Tests und Einzelgespräche statt, die Anhaltspunkte über Lücken im noch vorhandenem Schulwissen, die während der Quali-

fikation hinderlich sein könnten, gaben. Gespräche mit den Praktikumsbetrieben ergaben, dass ein Mindestmaß an Vertrautheit im Umgang mit dem PC als Voraussetzung für die lernende Mitarbeit im Betrieb gegeben sein muss. Daher sieht das Konzept für die Qualifizierung zur Kauffrau bzw. zum Kaufmann für Bürokommunikation einen zweimonatigen Vorschaltlehrgang beim Bildungsträger vor. Dieser findet rein in Seminarform beim Bildungsträger statt. Die Inhalte ergeben sich aus den Wissenslücken der Teilnehmer und den Anforderungen der Betriebe: So gibt es Unterricht in Mathematik mit einer Wiederholung der Grundrechenarten, Prozentrechnen und Zinsrechnung. Die Schulung am PC vermittelt PC-Grundlagen und Grundkenntnisse des Schriftverkehrs am PC. Des Weiteren wird im Fach Korrespondenz der sprachliche Ausdruck trainiert und das Anfertigen von Beschreibungen und Protokollen geübt. Ergänzt wird das ganze um Lerneinheiten zum Zeitmanagement um die Teilnehmer bei der Bewältigung der Anforderungen aus der Qualifizierung und der Familienarbeit zu unterstützen.

In der eigentlichen Qualifizierungsphase lernen die Teilnehmer dann zwei Tage die Woche im Unterricht beim Bildungsträger und drei Tage lernen sie an konkreten Arbeitsaufträgen in einem Praktikumsbetrieb.

Bei der Gestaltung des Unterrichts und der Praktikumsphasen kann der Bildungsträger frei agieren, er ist nicht an den Rahmenlehrplan der Berufsschule gebunden. Wobei natürlich der Rahmenlehrplan durchaus als Orientierung herangezogen wurde.

Diese Kernqualifizierungsphase ist in fünf abgeschlossene Module gegliedert (s. Abb.1). Bei der Anmeldung zur Abschlussprüfung müssen dann alle fünf Module durchlaufen sein.

### **Rahmenbedingungen der Qualifizierung**

Die Zielgruppe für das vorgestellte Konzept sind arbeitslose An- und Ungelernte. Daher wurden die Qualifizierungen in Kooperation mit der Arbeitsverwaltung durchgeführt. Die Maßnahme wurde nach § 86 SGB III für die Weiterbildungsförderung anerkannt. Damit war eine Förderung der Kosten des Lehrgangs nach § 82 SGB III gegeben. Das SGB III (§ 92) sieht die Dauer einer Maßnahme als angemessen an, wenn sie

gegenüber einer entsprechenden Berufsausbildung um mindestens ein Drittel verkürzt ist. Beim vorgestellten Konzept war von der Arbeitsverwaltung für den Gesamtlehrgang eine maximale Dauer von 23 Monaten vorgegeben.

Dieser Förderweg erlaubte es, dass die Teilnehmer vom Arbeitsamt gefördert wurden (SGB III § 77): Wenn die individuellen Voraussetzungen erfüllt waren, erhielten sie während des Lehrgangs vom Arbeitsamt ein Unterhaltsgeld, des Weiteren wurden Fahrtkosten und Kosten der Kinderbetreuung übernommen.

Die Lernphasen im Betrieb waren als Praktikum Bestandteil der Maßnahme. Zwischen Teilnehmer, Betrieb und Bildungsträger wurde dazu eine Praktikumsvereinbarung geschlossen. Für den Lehrgang wurde zwischen den Teilnehmern und dem Bildungsträger ein Umschulungsvertrag geschlossen. Diese Verträge wurden mit den Lebensläufen der Teilnehmer, der Lehrgangskonzeption und einer Liste der Praktikumsbetriebe bei der IHK eingereicht. Hier wurden die individuellen Voraussetzungen der Teilnehmer und die Lehrgangskonzeption geprüft. Auch wurden die Praktikumsbetriebe auf ihre Eignung gesichtet. Damit wurde sichergestellt, dass die Teilnehmer nach Abschluss des Lehrgangs auch über die Externenprüfung die Abschlussprüfung ablegen konnten.

## **Prüfung und Zertifizierung der Module**

### **Handlungs- und praxisorientierte Prüfungen**

In der Qualifizierung in Modulform wird jedes Modul mit einer Modulprüfung abgeschlossen. Beim vorliegenden Konzept richten sich die Ausbildungsabschnitte nach den beruflichen Handlungsfeldern und den in ihnen zu erwerbenden Qualifikationen. Deshalb zielt die Modulprüfung darauf ab festzustellen, ob die Prüflinge für das Handlungsfeld wesentliche berufliche Handlungen erfüllen können.

In den Prüfungen werden Arbeitsaufträge gestellt, die sich an die berufliche Praxis anlehnen. Diese handlungsorientierten Prüfungsaufgaben sollen sicherstellen, dass die

Prüflinge den Zusammenhang zwischen beruflichen Handlungen und Fachtheorie herstellen können.

Modulprüfungen ersetzen nicht die Abschlussprüfung, sie prüfen aber einen bestimmten Stand der beruflichen Handlungsfähigkeit für einen definierten Bereich.

Die Prüfungen werden durch einen Prüfungsausschuss, der sich aus Vertretern des Bildungsträgers, der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft und der Kooperationsbetriebe zusammensetzt, abgenommen.

### **Dokumentation der Prüfungsnachweise in einem Qualifizierungspass**

Die Modulprüfungen schaffen nach Durchlaufen des betreffenden Lern- und Handlungsfeldes Transparenz über das Erreichte und fördern somit die Motivation der Teilnehmer. Über das Ergebnis der einzelnen Modulprüfungen erhalten die Prüflinge vom Bildungsträger jeweils ein Zertifikat. Darin werden die erworbenen Qualifikationen tätigkeitsorientiert beschrieben.

Die Zertifikate werden in einem Qualifizierungspass gesammelt, der so den Stand der Ausbildung in Modulform dokumentiert und Auskunft über den bisherigen Qualifikationsweg gibt. Er begleitet die Nachzuqualifizierenden auf dem Weg zum Berufsabschluss und dokumentiert zeitnah den aktuellen Stand der Qualifizierung. In Bewerbungssituationen erhalten Personalverantwortliche einen guten Überblick, für welche Tätigkeiten der Bewerber einsetzbar ist.

Der Pass enthält persönliche Daten, das auf den Ausbildungsberuf bezogene Modulkonzept sowie die Zertifikate mit einer Auflistung, zu welchen Tätigkeiten der Passinhaber befähigt ist.

Mit dem Qualifizierungspass haben auch die Teilnehmer einer Nachqualifizierungsmaßnahme eine für Bewerbungen geeignete Dokumentation ihrer Qualifikation in der Hand. Selbst dann, wenn sie, aus welchen Gründen auch immer, die Abschlussprüfung nicht bestehen sollten, können sie zumindest bestimmte Teile beruflicher Handlungsfähigkeit



nachweisen.

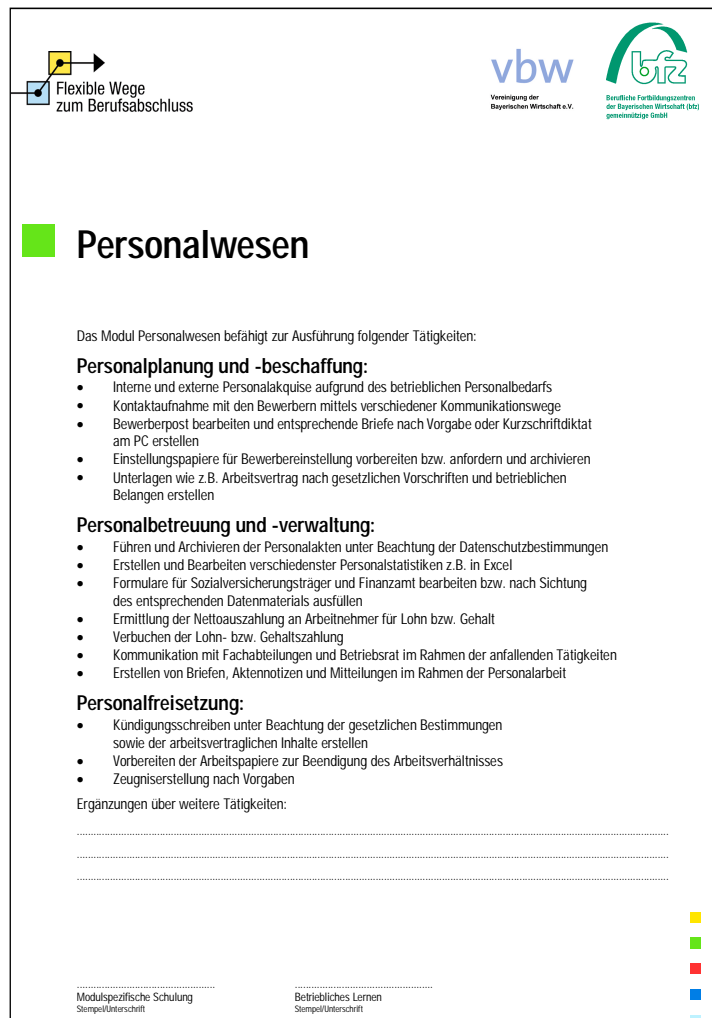


Abb. 2: Auszug aus einem Zertifikat, Modul „Personalwesen“

## Verbindung von Lernen beim Bildungsträger und lernender Mitar-

## **beit am Arbeitsplatz in Kooperation mit Betrieben**

### **Integration der Qualifizierung in das betriebliche Geschehen**

Wenn es darum geht, Erwachsene zum Abschluss eines anerkannten Ausbildungsberufs zu führen, hat die betriebliche Praxis neben dem schulischen Unterricht eine zentrale Bedeutung. Die betriebliche Praxis kann den Teilnehmern Lernmöglichkeiten eröffnen, die gerade für Lernungewohnte besonders vorteilhaft sind. Gleichzeitig können die Teilnehmer Arbeitserfahrung sammeln, die sich positiv auf ihren weiteren Berufsweg auswirken. Um aber die Potentiale, die in der Einbeziehung der Praxis liegen, erschließen zu können, ist eine neue, intensivere Kooperation zwischen Bildungsträger und Unternehmen erforderlich.

Um eine fruchtbare Kooperation zwischen Bildungsträger und Unternehmen zu gewährleisten, orientiert sich das neue, modulare Konzept der Nachqualifizierung stark an den betrieblichen Anforderungen und Gegebenheiten. Die Unternehmen werden als Partner in den Qualifizierungsprozess einbezogen.

Für ein Unternehmen ist es beispielsweise wenig attraktiv, einen Praktikanten an anspruchsvollere Aufgaben heranzuführen, wenn diese/r nur kurze Zeit im Betrieb ist. Deshalb sieht der Lehrgang eine kontinuierliche Anwesenheit (z.B. jede Woche 3 feste Tage) im Praktikumsbetrieb über die gesamte Dauer vor. So lohnt es sich für die Unternehmen, den Praktikanten nach und nach auch schwierigere Aufgaben zu übertragen und sie zunehmend im Betrieb zu integrieren.

Die Lernphasen im Unternehmen und beim Bildungsträger werden sowohl inhaltlich als auch zeitlich eng verzahnt. Dadurch ist es leichter, die Nachqualifikation in den normalen Betriebsablauf einzupassen. Jede Woche lernen die Teilnehmer zwei Tage beim Bildungsträger und drei Tage im Betrieb.

Das modulare Konzept, das sich an betrieblichen Funktionsbereichen orientiert, hat sich in der Praxis bewährt. Für einen Betrieb ist es interessant, wenn nach der Lernphase im engeren Sinn eine Erprobung im produktiven Einsatz stattfindet. Für die Teil-

nehmer wirkt dies sehr motivierend, da sie sich mit ihren Kompetenzen in der Praxis bewähren können. Dem Unternehmen bietet es die risikolose Chance, potenzielle Mitarbeiter im betrieblichen Alltag kennen zu lernen.

### Pädagogisch-didaktische Methoden zur Verzahnung der Lernorte

Ein zentraler Bestandteil der Kooperation liegt in der engen Verzahnung der beiden Lernorte, in der engen Verbindung von Lernen und Arbeiten.

Da Arbeitsplätze nicht von sich aus als Lernort fungieren, wird pädagogisch-didaktisch eingegriffen, um Arbeitsaufgaben qualifikatorisch wirksam zu gestalten. Es kommt eine Vielzahl von Methoden zum Einsatz, mit denen die Betriebe und der Bildungsträger gemeinsam Arbeiten und Lernen verbinden können (s. Abb. 3).



Abb. 3: Pädagogisch-didaktische Methoden zur Verzahnung der Lernorte

Exemplarisch soll hier kurz das Prinzip von Erkundungsaufträgen beschrieben werden: Im Unterricht werden zum Beispiel die eher trockenen Grundlagen der Aufbauorganisation eines Unternehmen behandelt. Als Auftrag, der im Betrieb bearbeitet wird, sammeln die Teilnehmer in ihrem Unternehmen Informationen über dessen Aufbauorgani-

sation und stellen sie in einem Organigramm dar. Dabei erfahren sie Wirkungsweise und praktische Bedeutung der Aufbauorganisation. Im Unterricht werden dann die Ergebnisse vorgestellt und zusammengefasst. Dies verschafft einen Überblick über verschiedene Ausprägungen und Varianten aus der betrieblichen Praxis. Mit diesem Vorgehen wird ein Themenbereich vor dem theoretischen Hintergrund praktisch erarbeitet.

Im Unterricht: Theoretische Grundlagen zum Thema und  
Vorgesprächen des Erkundungsauftrags

Im Betrieb: Erkunden der betrieblichen  
Gegebenheiten zum Thema

Im Unterricht: Zusammentragen der Ergebnisse,  
Zusammenfassung der Gemeinsamkeiten

Abb. 4: Prinzip von Erkundungsaufträgen

Durch den Einsatz dieser Methoden können die zum Teil sehr unterschiedlichen Praxiserfahrungen der Teilnehmer immer wieder zusammengeführt werden.

## **Anforderungen der modularen und arbeitsplatznahen Qualifizierung**

### **Anforderungen an die Teilnehmer**

Die Teilnahme an einer arbeitsplatznahen modularen Qualifizierungsmaßnahme stellt

hohe Ansprüche an die Lernenden, die Betriebe und auch an den Bildungsträger. Bei rein seminarförmigen Lehrgängen nehmen die Teilnehmer häufig eine relativ passive Konsumentenrolle ein. Im Gegensatz dazu müssen die Lernenden bei einer arbeitsplatznahen modularen Qualifizierung selbst aktiv werden. Die Teilnehmer werden als Gestalter ihres eigenen Lernprozesses stark gefordert. Sie müssen sich zum Beispiel im Betrieb aktiv darum kümmern, die Zusammenhänge und Hintergründe der einzelnen Arbeiten kennen zu lernen. Sie müssen nachfragen, sich selbständig Informationen beschaffen und das betrieblichen Geschehen auf Basis der theoretischen Grundlagen aus dem Unterricht nachvollziehen. Hierbei werden die Teilnehmer aber nicht allein gelassen, sondern beispielsweise durch Reflexionsworkshops und Lernberatung beim Bildungsträger unterstützt.

### **Anforderungen an die Betriebe**

Aber auch die Betriebe werden gefordert, wenn sie Teilnehmer einer arbeitsplatznahen modularen Qualifizierung als Praktikanten beschäftigen. Denn bei aller Unterstützung durch den Bildungsträger stellt die Betreuung und Einbeziehung des Lernenden in das betrieblichen Geschehen einen gewissen Aufwand dar. Wichtig ist es, das für die Verantwortlichen im Unternehmen von Anfang an der Umfang ihres Engagements transparent ist. Dafür sorgt eine klare Abstimmung, welche Aufgaben der Betrieb und welche der Bildungsträger übernimmt.

### **Anforderungen an den Bildungsträger**

Für den Bildungsträger bedeutet es einen nicht unerheblichen Aufwand, die Verknüpfung der beiden Lernorte Betrieb und Bildungsträger zu organisieren:

Der Bildungsträger sorgt zum Beispiel für einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch und eine kontinuierliche Abstimmung zwischen den Unternehmen und dem Kursleiter bzw. Lehrkräften.

Qualifiziertes Personal beim Bildungsträger entlastet so weit wie möglich die Unternehmen bei der Betreuung der Teilnehmer. Das reicht von sozialpädagogischer Betreuung über regelmäßige Besuche am Arbeitsplatz bis hin zu ergänzendem Stützunterricht.

Die arbeitsplatznahe modulare Struktur der Qualifizierung stellt auch hohe Anforderungen an die Dozenten des Bildungsträgers. Sie müssen im Unterricht durch den Einsatz verschiedener pädagogisch-didaktischer Methoden gezielt auf die Lernphasen am Arbeitsplatz vorbereiten. Voraussetzung dafür ist, dass sie nicht nur über fundiertes Fachwissen verfügen, sondern auch die Situation und Anforderungen der betrieblichen Praxis kennen; hierzu leisten auch die regelmäßigen Besuche am Arbeitsplatz einen wertvollen Beitrag. Nur so lässt sich eine enge Verzahnung der beiden Lernorte gewährleisten.

Die Erfahrung zeigt aber, dass die Vorteile des arbeitsplatznahen modularen Konzepts den nötigen Mehraufwand durchaus rechtfertigen.

## **Vorteile der modularen und arbeitsplatznahen Qualifizierung**

### **Vorteile für die Teilnehmer**

Die arbeitsplatznahe modulare Qualifizierung bringt sehr viel für die Teilnehmer. Die lernende Mitarbeit im Betrieb eröffnet Lernchancen, die der beste Unterricht im Seminarraum nicht bieten kann. Das Lernen an echten Arbeitsaufträgen wirkt stark motivierend. Gerade auch Teilnehmer, die im Unterricht nicht immer die besten Leistungen erbringen, erfahren sich in der Praxis als leistungsfähig und finden im Betrieb auch Anerkennung für ihre Leistungen.

Die Absolventen der Lehrgänge haben am Ende nicht nur die Abschlussprüfung der IHK bestanden. Sie haben auch eine fast zweijährige Arbeitserfahrung im Betrieb. Dies wirkt sich natürlich positiv auf ihre Arbeitsmarktchancen aus.

Nach Abschluss des ersten Lehrgangs fanden beispielsweise alle Teilnehmer eine adäquate Stelle. Auch die Teilnehmer der Folgemaßnahme haben sich gut auf dem Arbeitsmarkt behaupten können.

## **Vorteile für die Betriebe**

Auch für die Betriebe überwiegen die Vorteile ganz klar. Zum einen erlaubt das Lernen an realen Aufträgen auch einen produktiven Einsatz der Praktikanten. Zum anderen können die Betriebe, wenn neues Personal benötigt wird, zum Abschluss der Maßnahme einen Mitarbeiter gewinnen, der den jeweiligen Betrieb und die spezifischen Aufgabenstellungen bereits sehr gut kennt.

## **Fazit**

Zusammenfassend ist festzustellen: Das Konzept der arbeitsplatznahen und modularen Qualifizierung hat sich bewährt. Durch die Modularisierung, die sich an betrieblichen Tätigkeitsfeldern orientieren, ist die Qualifizierung optimal in betriebliche Abläufe integrierbar. Aufgrund der starken Praxisorientierung besitzt es ein hohes Motivationspotential für die Teilnehmer und ist somit besonders günstig für Lernungewohnte. Damit können An- und Ungelernte Modul für Modul zum Berufsabschluss geführt werden. Und ganz wichtig: es verbessert entscheidend die Arbeitsmarktchancen der Teilnehmer!

## **Literatur:**

- [1] Krings, U.: Chancen für An- und Ungelernte – modulare Qualifizierung in der Personalentwicklung. Bielefeld 2002
- [2] Krings, U.: Ein neuer Markt für Bildungsträger – modulare und betriebsnahe Nachqualifizierung. Bielefeld 2002
- [3] Krings, U., Oberth, C., Zeller, B.: Flexible Wege zum Berufsabschluss. Bielefeld 2001