



Innovative Bildungskonzepte – Ergebnisse des Weiterbildungs- Innovations-Preises (WIP) 2005

WILFRIED BRÜGGEMANN

► **Mit seinen Aktivitäten zur „Früherkennung von Qualifikationsentwicklung“ verfolgt das BIBB das Ziel, Wandlungen in der Arbeits- und Berufswelt kontinuierlich zu beobachten und (vor allem) innovative Entwicklungen aufzuzeigen.**

Da neue Entwicklungen und Qualifikationsanforderungen in den Betrieben im Allgemeinen zuerst in der beruflichen bzw. betrieblichen Weiterbildung aufgegriffen werden, hat das BIBB den Weiterbildungs-Innovations-Preis (WIP) im Jahr 2000 initiiert, mit dem „innovative“ Bildungskonzepte¹ erfasst werden, die (oftmals) Vorboten für Qualifikationsveränderungen sind bzw. sein können. Methodisch handelt es dabei um einen neuen forschungsökonomischen Ansatz, der sich für die Früherkennung von Qualifikationsentwicklung neben anderen Instrumenten bewährt hat. An dem Wettbewerb können sich Bildungsdienstleister, Organisationen und Einrichtungen sowie Unternehmen aus dem In- und Ausland mit innovativen Konzepten zur betrieblichen bzw. beruflichen Bildung beteiligen. Der WIP wird jährlich ausgeschrieben (Ausschreibungsfrist: Anfang März bis Ende Mai).

Bislang wurden insgesamt rund 800 Expertisen zu Maßnahmekonzepten eingereicht. Die Preisträger werden im Rahmen eines gestuften Begutachtungsprozesses von einer unabhängigen Jury ermittelt, deren Arbeit von den Experten der Ordnungsarbeit unterstützt wird. Es werden jährlich

bis zu fünf gleichwertige Preise à 2.500,-€ vergeben; die Preisverleihung findet regelmäßig auf der Bildungsmesse didacta statt. Über die Preisträger und prämierten Bildungskonzepte wird in den Medien ausführlich berichtet.² Am WIP 2005 haben sich 128 Bewerber mit 133 Bildungskonzepten (Vorjahr 101 Konzepte) beteiligt; die dabei vermittelten Qualifikationen sind in Abbildung 1 dargestellt. Abbildung 2 zeigt die Art der Innovationen (Selbstdarstellung). Von der Jury wurden vier Bildungskonzepte für besonders innovative und beispielhafte Ansätze der beruflichen bzw. betrieblichen Weiterbildung ausgezeichnet. Die Preisverleihung fand am 28. Februar 2005 auf der didacta in Stuttgart statt und stand unter der Schirmherrschaft des baden-württembergischen Ministerpräsidenten Erwin Teufel, der die Preise gemeinsam mit dem Präsidenten des BIBB, Professor Helmut Pütz, im Rahmen einer Feierstunde überreichte. In seiner Begrüßungsansprache stellte Professor Pütz den hohen Stellenwert innovativer Ideen für die berufliche Bildung heraus und betonte die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens in der sog. Wissensgesellschaft. Ministerpräsident Teufel würdigte in seiner Festrede die Konzepte der Preisträger und unterstrich den hohen Wert beruflicher Bildung als eines der bedeutendsten Innovationspotenziale Deutschlands im internationalen Wettbewerb.

Folgende Maßnahmen wurden 2005 von der Jury als besonders innovativ und zukunftsorientiert ausgezeichnet:

1. Digitaler Möbelbau – computergesteuerte Fertigungstechnologie der BauFachFrau e. V., Berlin

Mit dem Weiterbildungskonzept „Digitaler Möbelbau“ werden neue Wege zu einer wirksamen Bildungs- und Beschäftigungsförderung (insbesondere von Frauen) im Tischlerhandwerk in der Region Berlin/Brandenburg eröffnet. Durch die Integration neuer Techniken, gestalterischer und ökologischer Inhalte sowie zeitgemäßer Qualifikationskonzepte des Designs in Verbindung mit der Überwindung traditioneller geschlechtspezifischer Diskriminierungen ist die Maßnahme einzigartig und zukunftsweisend in der deutschen Bildungslandschaft. Der innovative Charakter der Maßnahme liegt in der Kombination dieser Inhalte, die den Teilnehmern/-innen beste Berufsperspektiven bietet. Eine Kooperation des Trägers mit der Hochschule für Gestaltung in Offenbach und der ETFH Zürich rundet das Bildungskonzept ab.

Anmerkungen

- 1 Als „innovativ“ sind beispielsweise Bildungskonzepte zu bezeichnen, die
 - überwiegend neue inhaltliche Qualifikationen vermitteln,
 - traditionelle Qualifikationen zu einem neuen Profil kombinieren,
 - ein Profil um neue fachliche oder überfachliche Qualifikationen erweitern,
 - neue Zielgruppen ansprechen,
 - neue Lehr-/Lernmethoden, Erfolgskontrollen oder Organisationsformen einsetzen,
 - neue Konzepte der Qualifizierung im Prozess der Arbeit umsetzen oder
 - neue Ansätze der individuellen Kompetenzentwicklung verfolgen.
- 2 Siehe z. B.: Brüggemann, W.: Innovationen in der beruflichen Bildung – Ergebnisse des Weiterbildungs-Innovations-Preises (WIP) 2004. In: BWP 3(2004) 2, S. 49–50
Weitere Informationen unter: www.bibb.de/wip

2. *Follow me – Führungskräfteentwicklung für Vorarbeiter in der Flugzeugabfertigung der Flughafen München GmbH*

Bei der Weiterbildungsmaßnahme „Follow me“ handelt es sich um ein Führungskräfte-Training für Vorarbeiter der Flugzeugabfertigung. Das Bodenpersonal vom Flughafen ist weiterbildungsmäßig bislang kaum berücksichtigt worden. Mit dieser Maßnahme soll sich das ändern, indem vor allem überfachliche Qualifikationen in Form von Qualitätssicherung und Verantwortungsbewusstsein vermittelt werden; und es geht um Führungsqualifikationen, die zugleich ein Signal zur Wahrnehmung von Managementaufgaben geben. Unter steigendem Kosten- und Leistungsdruck in der Flugbranche werden diese überfachlichen Qualifikationen im Prozess der Arbeit vermittelt, so dass sie direkt eingeübt und überprüft werden können. Den innovativen Charakter dieses Konzepts machen vor allem Zusatzqualifikationen aus.

3. *monkey – Modulare und arbeitsplatznahe Qualifizierung im Bereich Schlüsselkompetenzen der Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz), Nürnberg*

Kern dieses Weiterbildungskonzepts ist der modulare und arbeitsplatznahe (d. h. bedarfsgerechte) Erwerb von notwendigen Schlüssel(key)kompetenzen, der es Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) ermöglicht, aktuelle Veränderungen des Arbeitsumfeldes direkt nachzuvollziehen. Im Mittelpunkt der Maßnahme steht deshalb der Erwerb von Qualifikationen für eine Qualifizierung im Prozess der Arbeit, die im Dienstleistungszeitalter hohe Anforderungen an Mitarbeiter/-innen auf allen Hierarchieebenen stellt. Durch die Verknüpfung von Arbeiten und Lernen bezieht das Konzept den betrieblichen Kontext der Mitarbeiter/-innen systematisch in den Lernprozess ein und orientiert sich damit konkret am Bedarf der Zielgruppe. Der Einsatz neuer Organisationsformen des Lernens in Verbindung mit neuen Ansätzen der individuellen Kompetenzentwicklung und -bewertung komplettiert das Konzept und erweist sich als innovatives Plus für KMU.

4. *Work Based Learning der Fachhochschule Aachen*

Auch wenn das Projekt „Work Based Learning“ noch nicht vollständig umgesetzt ist, gilt die Idee, beruflich erworbene Kompetenzen auf hochschulische Studiengänge anzuerkennen, als zukunftsweisend. Gemeinsam mit den Arbeitgebern und Arbeitnehmern will die Fachhochschule Aachen mit diesem Konzept eine Lücke schließen, die auch der Attraktivitätssteigerung der beruflichen Bildung dienen soll. Am Beispiel des Chemielaboranten und des Handwerksmeisters sollen zunächst Bildungsgänge entwickelt werden, die hochschulkompatibel sind und die Motivation zum Lernen begünstigen. Die Innovation der Maßnahme ist darin zu sehen, dass bei der Weiterentwicklung von (Fach-)Hochschulstudiengängen ein Ansatz gefunden werden soll, der berufliches Lernen berücksichtigt und Berufserfahrungen voll integriert.

Der Weiterbildungs-Innovations-Preis des BIBB setzt hier ein Signal für beispielhafte und zukunftsorientierte Konzepte, die möglichst viele Nachahmer finden sollten, damit das berufliche Lernen auf eine breite Basis gestellt wird. Nur so kann es gelingen, die Attraktivität der beruflichen Bildung zu erhöhen und die Weiterbildung zu einem pädagogischen Schlüsselbegriff zu entwickeln, der das lebenslange Lernen für den einzelnen mit konkreten Inhalten und Leben füllt. Für die Früherkennung von Qualifikationsentwicklung liefern die bisherigen Ergebnisse des WIP wertvolle Informationen, die (nicht zuletzt) auch Impulse für die Ordnungsarbeit geben. Bleibt zu wünschen, dass noch viele Innovationen mit diesem Preis gewürdigt werden können und mannigfaltige Anregungen in die berufliche Praxis einfließen. ■



Abbildung 1 Weiterbildungs-Innovations-Preis (WIP) 2005 Qualifikationsarten 2004 und 2005 (absolut)



Abbildung 2 Weiterbildungs-Innovations-Preis (WIP) 2005 Innovationsarten 2004 und 2005 (Mehrfachantworten, absolut)