

## Innovationen in der Weiterbildung – Ergebnisse des Weiterbildungs- Innovations-Preises (WIP) 2006

WILFRIED BRÜGGEMANN

► **Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) fördert die berufliche Weiterbildung mit dem Weiterbildungs-Innovations-Preis (WIP), der jährlich ausgeschrieben wird und innovative Qualifizierungskonzepte auszeichnet.**

Der Weiterbildungs-Innovations-Preis (WIP) ist ein Instrument neben anderen, um neue Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zu erfassen, die oftmals Vorboten für neue bzw. geänderte Qualifikationsanforderungen sind. An dem Wettbewerb, der seit dem Jahr 2000 jährlich stattfindet, können sich Bildungsdienstleister, Organisationen und Weiterbil-

Innovativ sind Bildungskonzepte bspw. dann, wenn sie

- überwiegend neue Qualifikationen vermitteln,
- traditionelle Qualifikationen zu einem neuen Profil kombinieren,
- ein Profil um neue fachliche/überfachliche Qualifikationen erweitern,
- neue Zielgruppen (der beruflichen Bildung) ansprechen,
- neue Lehr-/Lernmethoden, Erfolgskontrollen oder Organisationsformen einsetzen,
- neue Konzepte der Qualifizierung im Prozess der Arbeit umsetzen oder
- neue Ansätze der individuellen Kompetenzentwicklung verfolgen.

dungsträger sowie Betriebe selbst mit innovativen Konzepten (vgl. Kasten) zur beruflichen Weiterbildung beteiligen.<sup>1</sup>

Die Ausschreibung läuft von März bis Juli; für jedes eingereichte Bildungskonzept sind der Bewerbung neben einem standardisierten Fragebogen eine expertisenhafte Darstellung der Bildungsmaßnahme beizufügen:

- Ziele, Inhalte, Methoden und Erfolgskontrollen,

- innovativer Charakter des Konzepts,
- Bedarfsfeststellung und
- (sofern möglich) bisherige Erfahrungen mit dem Konzept und Transfer des Gelernten in die Praxis.

Bislang wurden insgesamt über 900 Expertisen zu Maßnahmekonzepten eingereicht, die auch den Experten der Ordnungsarbeit im BIBB zur Verfügung stehen. Die Preisträger werden im Rahmen eines gestuften Begutachtungsprozesses von einer unabhängigen Jury ermittelt. Es werden jährlich bis zu fünf gleichwertige Preise in Höhe von jeweils 2.500,- € vergeben; die Preisverleihung findet auf der Bildungsmesse didacta statt. Über die Preisträger und prämierten Bildungskonzepte wird berichtet.<sup>2</sup>

Zum Weiterbildungs-Innovations-Preis (WIP) 2006 wurden insgesamt 109 Bildungskonzepte (Vorjahr 133) eingereicht; die dabei vorwiegend vermittelten Qualifikationen sind in der Abbildung dargestellt.

Von der Jury wurden fünf Konzepte für besonders innovative und beispielhafte Ansätze der beruflichen bzw. betrieblichen Weiterbildung ausgezeichnet. Die Preisverleihung fand am 20. Februar 2006 auf der „didacta – die Bildungsmesse“ in Hannover statt und stand unter der Schirmherrschaft des niedersächsischen Ministerpräsidenten Christian Wulff, der zusammen mit dem Präsidenten des BIBB, Manfred Kremer, die Preise überreichte.

Folgende Maßnahmekonzepte wurden 2006 von der Jury ausgezeichnet:

*1. Duale Weiterbildung zum staatlich geprüften Techniker – Fachrichtung Mechatronik der gewerblichen beruflichen Schule am regionalen Bildungszentrum der Stadt Flensburg*

Mit dieser berufsbegleitenden Aufstiegsfortbildung wird der Wunsch vieler Betriebe eingelöst, geeigneten Mitarbeitern im Rahmen der Personalentwicklung eine praxisorientierte Weiterbildung zu bieten. Dabei sollen Mitarbeitern *und* Betrieben längere Abwesenheiten erspart bleiben. Das Konzept, bestehend aus lernfeldorientiertem Unterricht, internetbasiert-betreutem Selbstlernen und web-gestützter Kommunikation und Dokumentation sowie projektbetreutem Arbeiten im Betrieb, kombiniert überzeugend praxisgeleitetes Erfahrungslernen mit theoriegeleitetem Erkenntnisgewinn. Zur Verbesserung bzw. Angleichung der Lernvoraussetzungen werden Metallfacharbeitern/-innen elektrotechnische und Elektrofacharbeitern/-innen metalltechnische Kompetenzen vermittelt. Dadurch wird der Zugang zu einer zukunftssträchtigen und attraktiven Aufstiegsfortbildung auf eine deutlich breitere Basis gestellt.

*2. Kompetenzentwicklung für angeleitete, ältere Mitarbeiter des Bochumer Vereins Verkehrstechnik*

Das Konzept spricht vor allem ältere und an-/ungelernte Beschäftigte an, die lernentwöhnt sind. Es knüpft an deren

Alltagserfahrungen in der Produktion an. Auf der Basis einer beteiligungsorientierten Kompetenzanalyse und eines individuellen Qualifizierungsplans werden Mitarbeiter für ein „Lerntandem“ ausgesucht mit dem Ziel, die Einsatzflexibilität der Beschäftigten zu erhöhen und eine betriebliche Lernkultur zu entwickeln. Erfahrene Beschäftigte arbeiten so Kollegen ein, die bisher andere Arbeitsplätze innehatten. Durch Reflexion der jeweiligen Tätigkeit anhand von Leitfragen und gemeinsamer Erschließung der Anforderungen am Arbeitsplatz erfolgt eine direkte Rückkopplung des Gelernten. Die Maßnahme wird flankiert durch den Einsatz des arbeitsmarktpolitischen Instruments „Job-Rotation“. Mit Unterstützung der BA nehmen Arbeitslose die freien Arbeitsplätze der Beschäftigten während der Weiterbildung ein und erwerben so neue Kompetenzen.

### 3. Der/die Lagerarbeiter/-in als Logistiker/-in (IHK) der SICK AG, Waldkirch

Von Logistikdienstleistern erwartet der Markt eine ausgeklügelte Koordination von Lager-, Produkt- und Transportprozessen. Dies setzt bei den Beschäftigten die Fähigkeit zu einer ganzheitlichen Prozesssteuerung voraus. In der Lagerwirtschaft/Logistik sind noch viele Mitarbeiter/-innen zu finden, die entweder fachfremd sind oder keine Berufsausbildung haben. Das Konzept der SICK AG, das im Verbund mit anderen Firmen umgesetzt wird, kombiniert innerbetriebliche Qualifizierungserfordernisse mit einer Orientierung an einem externen Standard (IHK-Zertifikat) und setzt hierfür interne und externe Trainer ein. Die zu vermittelnden Inhalte werden aus der Betriebsrealität abgeleitet und direkt in diese übertragen. Die Teilnehmer/-innen verbessern damit sowohl ihren innerbetrieblichen Status als auch ihre Position am Arbeitsmarkt. Darüber hinaus eröffnet die Maßnahme den Weg zum weiteren Aufstieg (Meister).

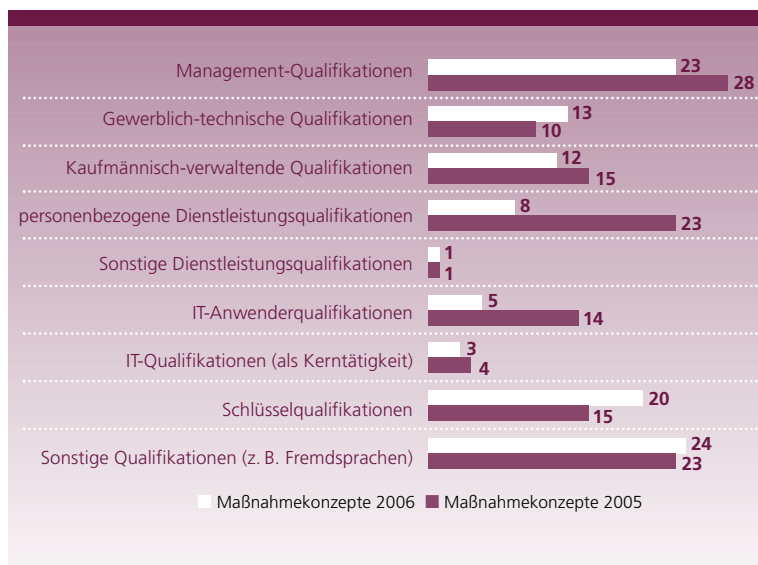
### 4. Qualitätsmanagement – Fachkraft für die Hauswirtschaft des Berufsverbandes Hauswirtschaft e. V., Weinstadt

Das Konzept reagiert auf neue Anforderungen in der Hauswirtschaft mit einem passgenauen Angebot. Damit wird eine Lücke im Qualitätsmanagement für soziale Einrichtungen geschlossen, indem ein bestehendes Profil um neue Qualifikationen erweitert wird; zugleich werden die Professionalisierungsbestrebungen in hauswirtschaftlichen Berufen unterstützt. Überzeugt haben vor allem der Einsatz innovativer Methoden und Lernerfolgskontrollen sowie die weit reichende Evaluierung der Trainer und Module. Die Bedarfsfeststellung lässt auf eine erfolgreiche Akzeptanz und Fortsetzung dieser Weiterbildung in der Branche schließen.

### 5. Qualifizierungsmöglichkeit für Trainer in der Wirtschaft: das Corporate Communication and Language Trainer Certificate (CLTC) des Henkel Learning Management, Düsseldorf

Die beteiligten Personen und Firmen gehen neue Wege im betrieblichen Sprach- und Kommunikationstraining und

Weiterbildungs-Innovations-Preis (WIP) 2006 im Vergleich zu 2005  
Qualifikationsarten (absolut)



setzen genau an der Stelle an, die die Anforderungen international operierender Unternehmen umsetzen sollen: beim Trainer. Inhalte und Methodik des (betrieblichen) Fremdsprachenunterrichts sind nicht allein auf formalsprachliche Korrektheit angelegt, sondern auch auf die optimale Anwendung und Steuerung der Kommunikation am Arbeitsplatz. Die Sprachtrainer werden qualifiziert, die für den (jeweiligen) Arbeitsplatz relevanten Sprachhandlungen in eine individuelle Maßnahme zu übertragen, die den Standards des Common European Framework (CEF) entspricht, Blended Learning integriert, den Trainingszyklus steuert und evaluiert sowie den Transfer sicherstellt. Das Konzept ist bereits als CLTC-Qualifizierung akkreditiert.

Innovationen in der beruflichen Bildung sind in gewisser Hinsicht „Seismograph“ für sich abzeichnende Veränderungen/Entwicklungen am Arbeitsmarkt. Dies gilt insbesondere für die berufliche bzw. betriebliche Weiterbildung, die mit ihren facettenreichen Ausprägungen am ehesten qualifikatorisches Neuland betritt. Als Instrument der „Früherkennung“ schließt der WIP damit eine wichtige Lücke in der Qualifikationsforschung und setzt (vor allem) mit seinen prämierten Konzepten deutliche Signale für beispielhafte und zukunftsorientierte Bildungsmaßnahmen. Impulse geben, Akzente setzen und mit guten Beispielen vorangehen – darauf wird es in der so genannten Wissensgesellschaft von morgen ankommen. Der WIP zeigt damit in eine Richtung, die neue Akzente setzen will und das lebenslange Lernen des Einzelnen begünstigen kann. ■

#### Anmerkungen

- 1 Die Teilnahme ist nicht auf die Bundesrepublik begrenzt. Ausgeschlossen sind Konzepte zur Berufsvorbereitung und -ausbildung für Jugendliche sowie solche, die sich ausschließlich an Hochschulabsolventen/-innen richten. Nähere Informationen im Faltblatt Weiterbildungs-Innovations-Preis des BIBB oder unter [www.bibb.de/wip](http://www.bibb.de/wip)
- 2 Siehe dazu z. B. die entsprechenden PM des BIBB sowie Beiträge in dieser Zeitschrift.