



Bildungstagung 2011
Lebenslanges Lernen als Gesamtstrategie
WS 1 - Qualität der Facharbeiter-
Innenausbildung und LLL im Betrieb

Wolfsburg, 5. April 2011

Hermann Nehls
E-Mail: Hermann.Nehls@dgb.de

DGB Bundesvorstand
Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit

Folie 1

- Wie müssen die Bildungssysteme zusammenarbeiten, um den Einstieg von mehr Menschen in Ausbildung zu ermöglichen?
- Wie muss sich die duale Ausbildung verändern, damit der Berufsabschluss Chancen für Weiterqualifizierung eröffnet?
- Welche Rahmenbedingungen braucht lebenslanges Lernen im Betrieb?

Strategisches Ziel des Europäischen Rates der Ministerpräsidenten in Lissabon 2000:

- *„ bis 2010 ... die Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen – einem Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen.“*

Niveauindikator			
Anforderungsstruktur			
Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbständigkeit
Tiefe und Breite	Instrumentale und systemische Fertigkeiten, Beurteilungsfähigkeit	Team-/Führungsfähigkeit, Mitgestaltung und Kommunikation	Eigenständigkeit/ Verantwortung, Reflexivität und Lernkompetenz

1. Übergang Schule Beruf



Ausgangslage:

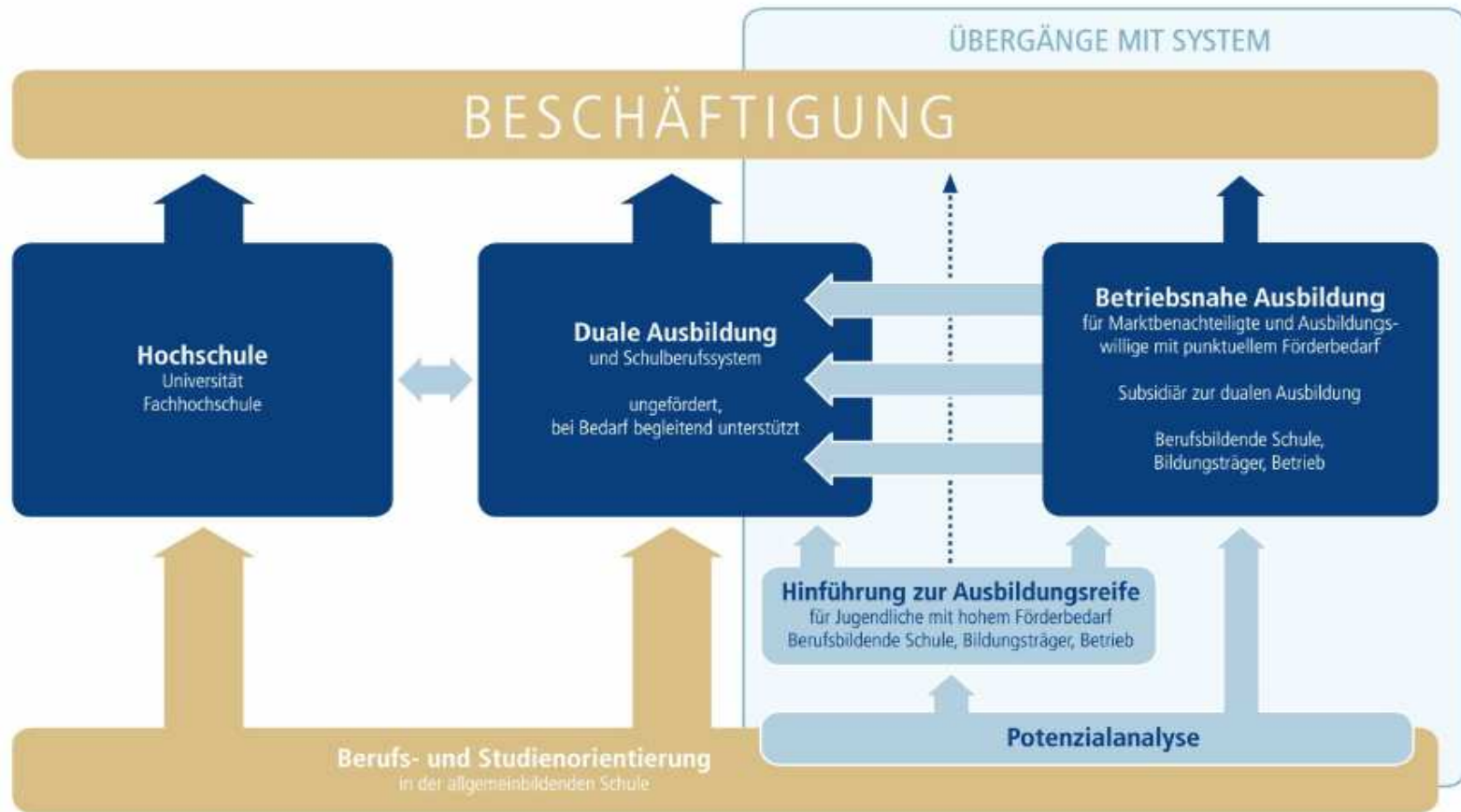
- Eine gute Ausbildung ist die beste Voraussetzung, um sich auf dem Arbeitsmarkt behaupten zu können.
- Viele Jugendliche sind nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule auf Maßnahmen außerhalb der dualen Ausbildung angewiesen.
- Eine frühzeitige Beratung und Orientierung als Standardangebot in Schulen in Kooperation mit Betrieben und Trägern von Ausbildungsangeboten fehlt.
- Die Zahl der Jugendlichen ohne Berufsabschluss in der Altersgruppe 20 bis 29 Jahre konstant hoch bei rund 1,5 Millionen
- Der Übergang von der Schule in den Beruf ist überkomplex und intransparent, die Trägerstrukturen für Orientierungsangebote (Land, Kommunen, Arbeitslosenversicherung, Hartz IV-System etc.) sind vielfältig, die Finanzierungsströme verworren.

Neun Handlungsvorschläge für den Übergang Schule Beruf



- Berufsorientierung und individuelle Berufswegeplanung in den allgemeinbildenden Schulen in Kooperation mit Betrieben als Standardangebot
- Bundesagentur für Arbeit muss zentrale Rolle bei der Berufsberatung einnehmen
- Berufsvorbereitung als Einstieg in Ausbildung
- Regionales Übergangsmangement stärken
- Zwei-Klassensystem in der Ausbildungsvermittlung überwinden
- Qualität von Maßnahmen und Programmen evaluieren
- Übergänge klarer strukturieren
- Pädagogisches Personal professionalisieren
- Rolle der Gewerkschaften und von Betriebs- und Personalräten stärken

Bertelsmann Ansatz



2. Duale Ausbildung als Chance für Weiterbildung



- Ausreichendes Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen
- Sicherstellung beruflicher Handlungskompetenz (Reflexivität, Partizipation)
- Attraktivität der Berufsbildung stärken (Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit - DQR)
- Qualität in der Berufsausbildung sichern
- Informations- und Beratungsstrukturen

DQR Zuordnungsvorschläge

The logo of the DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) is a red parallelogram with the letters 'DGB' in white, bold, sans-serif font.

	KMK	HRK	AG/AN	
1	Basisqualifikationen		Basiskompetenzen	
2	Hauptschule		BVJ/BGJ/EQ	
3	Realschule		2- Jährige Berufe?	
4	Fachhochschulreife?		Duale Berufsausbildung?	
5	Allgemeine Hochschulreife?		Spezialisten, Fachwirte	
6		Bachelor	Operativer Professional, Meister, Fachwirte	
7		Master	Strategischer Professional, Berufspädagoge?	
8		Doktorat	Weitere berufliche Fortbildung	

3. Rahmenbedingungen für Weiterbildung im Betrieb



- Selektive Muster in der Weiterbildung (Teilnahme und Angebote). Die Unternehmen investieren unzureichend in die Weiterbildung.
- In der Weiterbildungsbeteiligung liegt Deutschland im internationalen Vergleich im hinteren Mittelfeld.
- Qualifizierungsvereinbarungen müssen auf betrieblicher Ebene umgesetzt und ausgeweitet werden.
- ESF-Richtlinie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten soll die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten und Unternehmen unterstützen. Dafür werden bis 2013 insgesamt 140 Millionen Euro an ESF- und Bundesmitteln zur Verfügung gestellt.

Validierung non – formal und informell erworbener Kompetenzen



- Berufsbiografien verlaufen nicht mehr linear und formale Zeugnisse geben immer weniger Auskunft über die berufliche Handlungskompetenz einer Person. Lernen, das sich außerhalb der formalisierten Bildung in offenen Kontexten vollzieht, wird nur in geringem Maße dokumentiert.
- Im Zusammenhang mit der Umsetzung der Lissabon Strategie soll jetzt auch die Validierung informellen Lernens gefördert werden. In verschiedenen Ländern wird an Zertifizierungsmodi für „informal and prior learning“ gearbeitet, um entsprechende Kompetenzen sichtbar zu machen.
- Notwendig sind Kriterien und Qualitätsstandards, nach denen die Validierung von non formalem und informellem Lernen erfolgen soll.