

Berufliche Weiterbildung

Thema	Zielgruppe	Dauer	Benötigtes Vorwissen
Berufliche Weiterbildung zur Bewältigung der höheren Anforderungen im Job und des technischen / wirtschaftlichen Wandels	Gymnasium, berufliche Schule, Sek II	Ca. eine Unterrichtsstunde	-

Intention der Stunde:

Die Lernenden sollen im Rahmen der vorliegenden Unterrichtseinheit:

- (1) die Notwendigkeit der beruflichen Weiterbildung aus der Perspektive der Unternehmen und aus Sicht der Arbeitnehmer begreifen;
- (2) Aussichten und Herausforderungen der betrieblichen Weiterbildung verstehen
- (3) Potenzielle Themen und Inhalte der beruflichen Weiterbildung erfassen;
- (4) eine Übersicht über mögliche Themen in der beruflichen Weiterbildung erhalten;

Begriffe:

- ⇒ fachliche Qualifikation
- ⇒ fachübergreifendes Wissen
- ⇒ „soft skills“
- ⇒ Zielvereinbarungsgespräche
- ⇒ Warum sichert berufliche Weiterbildung die eigenen Arbeitsmarktchancen?

(Ökonomische) Kompetenzen:

- Ökonomische Rahmenbedingungen verstehen und mitgestalten
- Handlungssituationen ökonomisch analysieren

Materialien:

- Arbeitsblatt 1 „Stellenwert und Herausforderung der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland“
- Arbeitsblatt 2 „Potenzielle Themen und Inhalte zur beruflichen Weiterbildung“

Grundlagentext:

Die berufliche Weiterbildung ist eine Form der Erwachsenenbildung, die sich während des Jobs an frühere Bildungsphasen und zwischenzeitliche Berufstätigkeit anschließt. Auf diese Weise vertieft sie eine berufliche Vorbildung bzw. erweitert diese um neue Kompetenzen und Wissen. Denn immer öfter werden neben der fachlichen Qualifikation aus Ausbildung oder Studium auch fachübergreifende und außerfachliche Qualifikationen (z.B. Allgemeinbildung) gefordert. Bei der beruflichen Weiterbildung unterscheidet man zwischen der individuellen Fortbildung, die vom Arbeitnehmer ausgeht und meist aus eigener Tasche gezahlt wird und der Weiterbildung, die vom Unternehmen durchgeführt wird, der sogenannten betrieblichen Weiterbildung. Ob nun von Arbeitnehmer oder Unternehmen ausgehend, die berufliche Weiterbildung ist als eine Form des lebenslangen Lernens unentbehrlich.

Ursächlich hierfür ist zum einen, dass die Aufgabenfelder in den Unternehmen immer globaler und damit komplexer werden. Zum anderen hat sich die sogenannte Halbwertszeit

des Fachwissens durch den beschleunigten technischen und wirtschaftlichen Wandel verkürzt. Dementsprechend muss technisches Wissen ebenso wie Fremdsprachenkenntnisse stetig erneuert werden. Auch führen die gesellschaftlichen Wandlungen dazu, dass den zunehmenden Anforderungen im Job bzw. auf dem Arbeitsmarkt nur durch berufliche Weiterbildung Rechnung getragen werden kann. Denn aufgrund des Fachkräftemangels sind Unternehmen gezwungen, die Potenziale ihrer Mitarbeiter stärker zu fördern und auszubilden. Ein weiterer Aspekt ist, dass mit der Implementierung neuer Organisations- und Managementformen in den Unternehmen der Ressource Mitarbeiter eine wachsende Bedeutung zukommt. Qualifikationen wie Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, (Mitarbeiter-)Führung, oder Eigenverantwortung – sogenannte *soft skills* – werden immer wichtiger, sind aber häufig nicht oder nicht ausreichend gegeben und müssen deshalb erlernt und erprobt werden. Auch Aspekte der Selbstorganisation und des eigenen Zeitmanagements sind zu verbessern und zu trainieren, da die Vielschichtigkeit der Arbeit sowie der Umfang der Aufgaben steigen.

Die berufliche Weiterbildung ist demnach ein wichtiges Instrument für die Mitarbeiter, um die eigenen Arbeitschancen zu sichern. Dies gilt einmal für die Stellung im Betrieb, betrifft aber auch generell die individuellen Chancen auf dem Arbeitsmarkt. So kann die berufliche Weiterbildung auch eine eventuelle berufliche Veränderung begünstigen. Im Falle einer beruflichen Veränderung konkurrieren die Bewerber dann nicht mehr ausschließlich mit ihrer ursprünglichen Qualifikation, sondern zunehmend auch mit dem beruflich erworbenen bzw. weiterentwickelten Wissen.

Aber auch Unternehmen haben ein Interesse daran, ihren Mitarbeitern erforderliche Qualifikationen zuteilwerden zu lassen und sie weiterhin an den Betrieb zu binden, da durch berufliche Weiterbildung auch höhere Qualifizierungsrenditen erwartet werden können. Formen der Weiterbildung sind interne und externe Lehr- und Informationsveranstaltungen, Umschulungsmaßnahmen sowie selbst gesteuertes Lernen mit Hilfe elektronischer Lernprogramme. Aber auch individuelles Coaching und Jobrotation fördern die Kompetenzen der Arbeitnehmer. Auf diese Weise stellt die berufliche Weiterbildung auch ein Mittel zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes dar.

In der betrieblichen Praxis setzen immer mehr Unternehmen sogenannte Zielvereinbarungsgespräche auch als Instrument ein, um daraus den individuellen Bedarf für die berufliche Weiterbildung abzuleiten und entsprechende Maßnahmen (Personalentwicklung) zu veranlassen.

Unterrichtsverlauf

Phase	Zeit	Inhalt	Sozialform	Medien und Materialien	Methodisch-didaktische Anmerkungen/Kompetenzen
Einstieg / Übung	15 Min.	Notwendigkeit der beruflichen Weiterbildung Brainstorming: Warum ist ständige Weiterbildung auch während der beruflichen Tätigkeit erforderlich? <ul style="list-style-type: none"> • Aus Sicht des Unternehmens • Aus Sicht des Arbeitnehmers 	Gemeinsame Erschließung des Themas; Klassenunterricht	Tafel: Sammeln und Auswertung der Argumente nach Sichtweise	Durch die Betrachtung aus unterschiedlichen Sichtweisen verstehen die Schüler/innen die Notwendigkeit der beruflichen Weiterbildung als Verbesserung der Chancen im Job und auf dem Arbeitsmarkt sowie als Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit für Unternehmen; sie erkennen den ökonomischen Systemzusammenhang zwischen Weiterbildung und besseren Möglichkeiten / Vorteile
Hintergrundwissen aneignen	10 Min.	Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungskosten in Deutschland: Grafikanalyse: <ul style="list-style-type: none"> • Kosten der deutschen Unternehmen insgesamt • Ausgaben nach Kostenart 	Klassenunterricht Gemeinsame Besprechung der Folie	Arbeitsblatt „Stellenwert und Herausforderungen der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland“	Schüler/innen erklären die Entwicklung betrieblicher Weiterbildungskosten und den Stellenwert sowie die Herausforderungen der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland; durch die Analyse vertiefen sie ihre Fähigkeit, Grafiken und Tabellen zu erfassen
Vertiefende fachliche Auseinandersetzung	15-20 Min.	Potenzielle Themen und zugrunde liegende Kriterien für die berufliche Weiterbildung Mind-Map: Zu jedem der fünf Oberthemen sind Fähigkeiten bzw. Kompetenzen gesucht, die bei der Beurteilung eines Mitarbeiters relevant sind. Die Schüler/innen vervollständigen die Mind-Map.	Partnerarbeit	Internet Mind-Map „Potenzielle Themen und Inhalte der beruflichen Weiterbildung“	Mit Hilfe des Internets vervollständigen die Schüler/innen in Partnerarbeit die Mind-Map „Potenzielle Themen und Inhalte der beruflichen Weiterbildung“. Gesucht sind hier Fähigkeiten und Kompetenzen zu den fünf genannten Kriterien, die Arbeitgeber / Manager als wichtig bei ihren Mitarbeitern ansehen
Sicherung	5-10 Min.	Besprechung der Mind-Maps und Erstellung einer gemeinsamen Klassen-Mind-Map	Klassenunterricht	Tafel	Die Schüler/innen tragen ihre Antworten vor. Es entsteht ein gemeinsames Mind-Map an der Tafel. Die Schüler/innen verstehen, dass nicht alle relevanten und gewünschten Fähigkeiten sofort durch eine Ausbildung oder Studium erlangt werden können.

Inhaltlich-methodischer Kommentar zum Unterrichtsverlauf

Diese Unterrichtseinheit eignet sich besonders gut für den Einsatz in den Fächern Sozialkunde, Sozialwissenschaften bzw. Wirtschaft. Die Stunde zielt auf die Bedeutung und Notwendigkeit beruflicher Weiterbildung ab. Die Schüler/innen erkennen den Mehrwert und die Chance beruflicher Weiterbildung bzw. lebenslangen Lernens und verstehen somit die ökonomischen Rahmenbedingungen, die eine berufliche Weiterbildung unabdingbar machen. Die Unterrichtsstunde endet mit einer Auflistung von Fähigkeiten, die durch berufliche Weiterbildung erlangt werden sollen/können. Dadurch wird die Kompetenz gefördert, Handlungssituationen ökonomisch zu analysieren.

Einstieg / Übung

Das Thema „berufliche Weiterbildung“ wird durch ein Brainstorming eingeführt. Die Schüler/innen sollen die Notwendigkeit der beruflichen Weiterbildung anhand der Leitfrage „Warum ist ständige Weiterbildung auch während der beruflichen Tätigkeit wichtig?“ herausarbeiten. Dabei wird sowohl aus der Sichtweise der Unternehmen als auch der Arbeitnehmer gesprochen. Die Argumente werden an der Tafel gesammelt und entsprechend der jeweiligen Sichtweise (Arbeitnehmer / Unternehmen) ausgewertet. Hierbei verstehen die Schüler/innen, dass im Prinzip für jeden Arbeitnehmer die persönliche Motivation besteht, sich beruflich weiterzubilden, um dadurch seine Arbeitsmarktchancen zu erhöhen, berufliche Weiterbildung aber auch sehr im Interesse der Unternehmen ist, da sie dadurch auf ein besser qualifiziertes Personal zurückgreifen und zudem ihre Wettbewerbsfähigkeit sichern können.

Hintergrundwissen aneignen

Sowohl die Grafik als auch die beiden Tabellen stammen aus der Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln von 2008. Hier werden Unternehmen nach ihren Ausgaben, Einschätzungen und Perspektiven bezüglich der betrieblichen Weiterbildung gefragt.

Die Grafik zeigt die Entwicklung der gesamten betrieblichen Weiterbildungskosten in Deutschland. Die Angaben sind hierbei in Euro pro Mitarbeiter. Man kann erkennen, dass die Gesamtausgaben 2007 im Vergleich zu 1992 nicht signifikant höher sind. Die 1000-Euro-Grenze wurde bereits 1998 geknackt und nachdem die Ausgaben um die Jahrtausendwende unter 1000 Euro fielen, lagen sie in den Jahren 2004 - 2007 wieder darüber. In dieser Phase wird den Schüler/innen klar, dass den Unternehmen Weiterbildung schon immer wichtig war.

Die beiden Tabellen zeigen zudem die Einschätzungen der betrieblichen Weiterbildung sowie die Herausforderungen, vor der die betriebliche Weiterbildung steht. Die Einschätzungen unterstreichen, dass die betriebliche Weiterbildung in Zukunft einen zunehmenden Stellenwert einnehmen wird. Unternehmen glauben an die betriebliche Weiterbildung insbesondere hinsichtlich der Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit sowie der Erhöhung der Produktivität und Innovationsfähigkeit des Unternehmens.

Als Herausforderung der Weiterbildung nennen fast zwei Drittel der Unternehmen die Anpassung der Mitarbeiterqualifikation an die Anforderungen neuer Technologien. Mehr als die Hälfte der Unternehmen ist überzeugt, dass dem Fachkräftemangel durch verstärkte Weiterbildungsanstrengungen begegnet werden kann. Dabei muss stärker auf die Wirtschaftlichkeit geachtet und die Erfolgskontrolle intensiviert werden.

Durch die Einschätzungen der Unternehmen selbst erfahren die Schüler/innen aus erster Hand, warum betriebliche Weiterbildung so wichtig ist und erkennen zugleich, wo Ziele und Herausforderungen liegen.

Erläuterungen zu Arbeitsblatt 1: Siehe Lösungsblatt 1

Vertiefende fachliche Auseinandersetzung

Wie im Hintergrundtext erwähnt, können auch Zielvereinbarungsgespräche und Mitarbeiterbeurteilungen als Instrument für die Identifizierung notwendiger Weiterbildungsmaßnahmen genutzt werden. Dafür ist es wichtig, zu klären, um welche Kriterien und Inhalte es in einem Zielvereinbarungsgespräch geht.

Die Aufgabe der Schüler/innen in dieser Phase ist es daher, die Mind-Map „Potenzielle Themen und Inhalte zur beruflichen Weiterbildung“ zu vervollständigen. Gesucht sind die Fähigkeiten / Kompetenzen, die für Arbeitgeber bei der Beurteilung ihrer Mitarbeiter relevant sind und die durch Weiterbildungsmaßnahmen gefördert werden können. Diese lassen sich unter die Oberthemen gliedern, von denen fünf bereits auf der Mind-Map stehen (Ergänzungen sind hier selbstverständlich möglich). Die Recherche und Ausformulierung der Unterpunkte geschieht in Einzel- oder Partnerarbeit, vorzugsweise am Computer/Internet. Am Schluss dieser Unterrichtsphase entsteht eine Mind-Map mit wichtigen Fähigkeiten und Kompetenzen eines Arbeitnehmers, die durch Weiterbildungsmaßnahmen gefördert bzw. gebildet werden können.

Durch die intensive Auseinandersetzung mit den Kriterien und Kompetenzen, über die ein Arbeitnehmer verfügen sollte, wird den Schülerinnen und Schülern klar, dass diese nicht alle während eines Studiums oder in der Ausbildung erlernt werden können. Dadurch wird erneut die Notwendigkeit beruflicher Weiterbildung verdeutlicht.

Mögliche Mind-Map: siehe Lösungsblatt 2

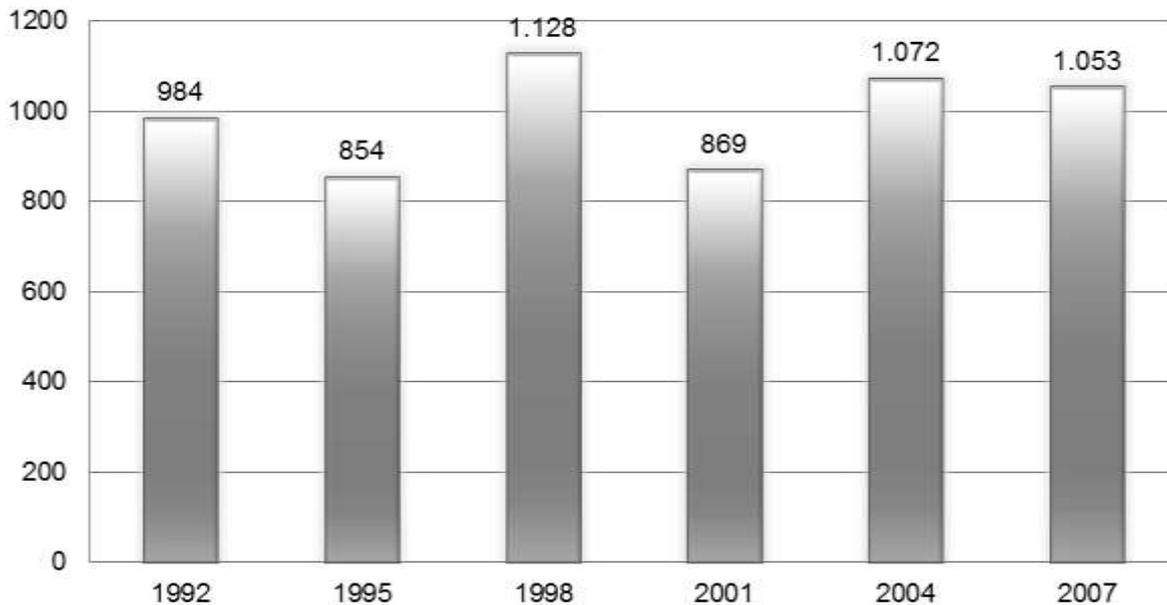
Sicherung

Im Anschluss präsentieren die Schüler/innen ihre Mind-Maps und begründen ihre Auswahl. An der Tafel wird eine gemeinsame Mind-Map erstellt, die von den Schülerinnen und Schülern ins Heft übertragen wird.

Arbeitsblatt

„Stellenwert und Herausforderung der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland“

Weiterbildungskosten der deutschen Wirtschaft pro Mitarbeiter in Euro



Quelle: Weiterbildungserhebungen des Instituts der Wirtschaft Köln 2008

Zukünftiger Stellenwert der betrieblichen Weiterbildung

Angaben der Unternehmen in Prozent ¹⁾, n = 1.259

Zukünftiger Stellenwert	Zunehmen	Gleich bleiben	Abnehmen
Der Stellenwert der betrieblichen Weiterbildung für die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens wird:	51,3	37,8	1,4
Die Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung für die Produktivität des Unternehmens wird:	44,8	43,5	1,5
Der Stellenwert der betrieblichen Weiterbildung für die Innovationsfähigkeit des Unternehmens wird:	43,9	43,9	1,9
Die Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung für die strategische Personalentwicklung wird:	27,4	54,3	3,4

1) Rest zu 100: weiß nicht / keine Angabe

Quelle: Weiterbildungserhebungen des Instituts der Wirtschaft Köln 2008

Künftige Herausforderungen der betrieblichen Weiterbildung

Angaben der Unternehmen in Prozent ¹⁾, n = 1.259

Orientierung	Trifft zu	Trifft nicht zu
Die Wirtschaftlichkeit von Weiterbildung wird künftig eine größere Rolle spielen	64,9	26,2
Durch die Einführung neuer Technologien erhöht sich der Weiterbildungsbedarf bei den Mitarbeitern	64,3	24,0
Der Fachkräftemangel erfordert eine verstärkte Weiterbildung	57,1	30,3
Bei der Planung von Weiterbildung wird der unmittelbar arbeitsplatzbezogene Bedarf bei Mitarbeitern zukünftig eine noch größere Rolle spielen.	54,3	25,8
Wir werden die Erfolgskontrolle von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen intensivieren	46,2	39,1
Angesichts der demografischen Entwicklung werden wir unsere Weiterbildung in eine lebenszyklusorientierte Personalentwicklung einbetten.	20,3	43,4

1) Rest zu 100: weiß nicht / keine Angabe

Quelle: Weiterbildungserhebungen des Instituts der Wirtschaft Köln 2008

Beschreiben Sie die Grafik und die beiden Tabellen:

- Wie haben sich die Weiterbildungskosten seit 1992 verändert?
- Wo sehen Unternehmen zukünftig einen zunehmenden Stellenwert und Herausforderungen der betrieblichen Weiterbildung?

Lösungsblatt 1 zu Arbeitsblatt „Stellenwert und Herausforderungen der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland“

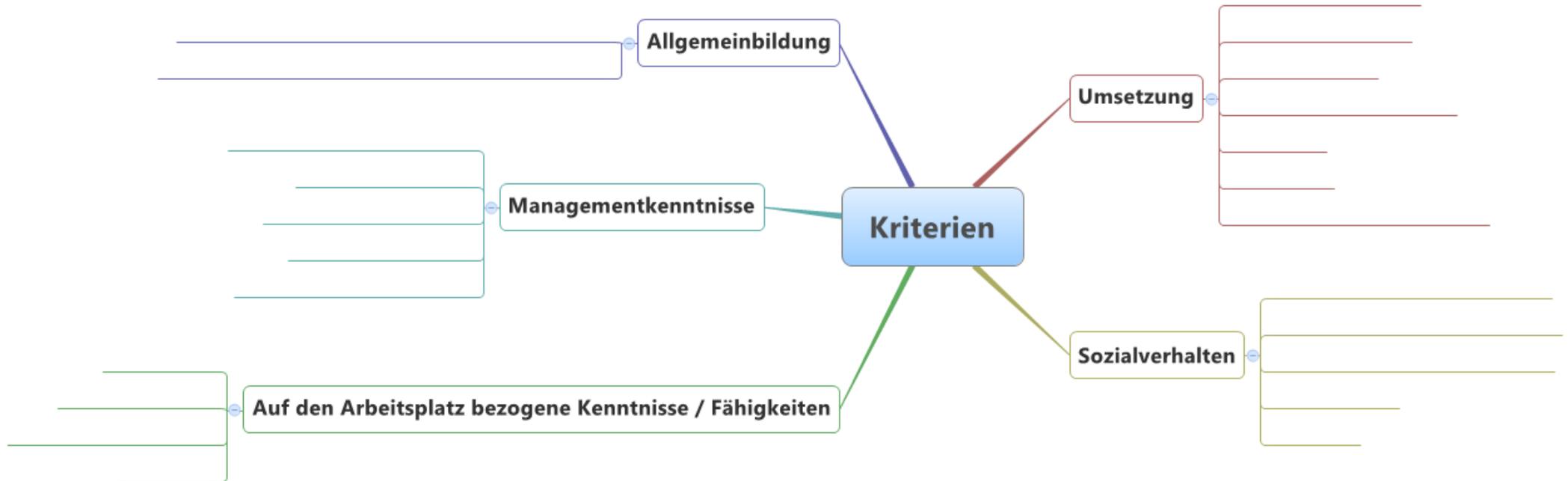
Die Grafik zeigt die Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungskosten in Deutschland von 1992 bis 2007. Die betrieblichen Weiterbildungskosten sind über den relevanten Zeitraum weder stark noch stetig gestiegen. 1992 lagen die Ausgaben pro Mitarbeiter bei 984 Euro, in 2007 waren es 1053 Euro. Dazwischen gab es einige Höhen und Tiefen.

Hinsichtlich des zukünftigen Stellenwerts der betrieblichen Weiterbildung unterstreichen die Einschätzungen, dass die betriebliche Weiterbildung in Zukunft einen zunehmenden Stellenwert einnehmen wird. Knapp die Hälfte der befragten Unternehmen geht alles in allem für die nächsten Jahre von einem steigenden Weiterbildungsbedarf aus, während nur 3 Prozent mit einem Rückgang rechnen. Jedes zweite Unternehmen (51,3 Prozent) schreibt der Weiterbildung eine zunehmende Bedeutung bei der Sicherung der eigenen Wettbewerbsfähigkeit zu (gleich bleibender Stellenwert: 37,8 Prozent). Ein Anteil von 44,8 Prozent betont ihre steigende Relevanz für Produktivitätsfortschritte (gleich bleibend: 43,5 Prozent). Fast ebenso viele Unternehmen (43,9 Prozent) unterstreichen, dass ihr Stellenwert für die Innovationsfähigkeit zunehmen wird (gleich bleibend: 43,9 Prozent). Immerhin noch jedes vierte Unternehmen (27,4 Prozent) vertritt die Auffassung, dass die betriebliche Weiterbildung für die strategische Personalentwicklung zunehmend an Bedeutung gewinnen wird.

Als zukünftige Herausforderung der Weiterbildung sehen beinahe zwei Drittel der Unternehmen (64,3 Prozent) die Anpassung der Mitarbeiterqualifikationen an die Anforderungen neuer Technologien (Tabelle 6). Mehr als die Hälfte (57,1 Prozent) der Unternehmen vertritt die Auffassung, dass dem Fachkräftemangel durch verstärkte Weiterbildungsanstrengungen begegnet werden kann. Dabei wird der unmittelbare arbeitsplatzbezogene Bedarf bei den Mitarbeitern in Zukunft eine noch größere Rolle bei der Planung von Weiterbildungsmaßnahmen spielen (54,3 Prozent). Allerdings wird die Wirtschaftlichkeit von Weiterbildung aus Sicht von fast zwei Dritteln der Unternehmen (64,9 Prozent) zukünftig stärker beachtet werden und 46 Prozent wollen die Erfolgskontrolle intensivieren. Vor dem Hintergrund der jährlich aufgewandten Kosten ist diese Orientierung sicherlich gut nachzuvollziehen. Von strategisch bislang noch untergeordneter Bedeutung ist es, die eigenen Weiterbildungsaktivitäten angesichts der demografischen Entwicklung in eine lebenszyklusorientierte Personalentwicklung einzubetten (20,3 Prozent).

Arbeitsblatt

„Potenzielle Themen und Inhalte der beruflichen Weiterbildung“



Berufliche Weiterbildung kann viele Aspekte des Arbeitslebens betreffen. Auf diesem Arbeitsblatt sehen Sie eine Mind-Map zu den möglichen Themen und Inhalten beruflicher Weiterbildung, deren Hauptknoten bereits erstellt wurden. Gesucht sind hier Fähigkeiten / Kompetenzen zu den jeweiligen Kriterien, wo Mitarbeiterbedarf bestehen könnte. Vervollständigen Sie die Mind-Map, dabei können auch weitere Knoten hinzugefügt werden.

Lösungsblatt 2 zu Arbeitsblatt „Potenzielle Themen und Inhalte der beruflichen Weiterbildung“

