

# Entwicklung der Weiterbildungspraxis in Unternehmen

*Oldenburg, 12. 10. 2011*



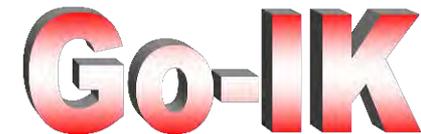
**Prof. Dr. Peter Dehnbostel**

[www.peter-dehnbostel.de](http://www.peter-dehnbostel.de)

[www.hsu-hh.de/debo](http://www.hsu-hh.de/debo)



# Entwicklungs- und Forschungsprojekte

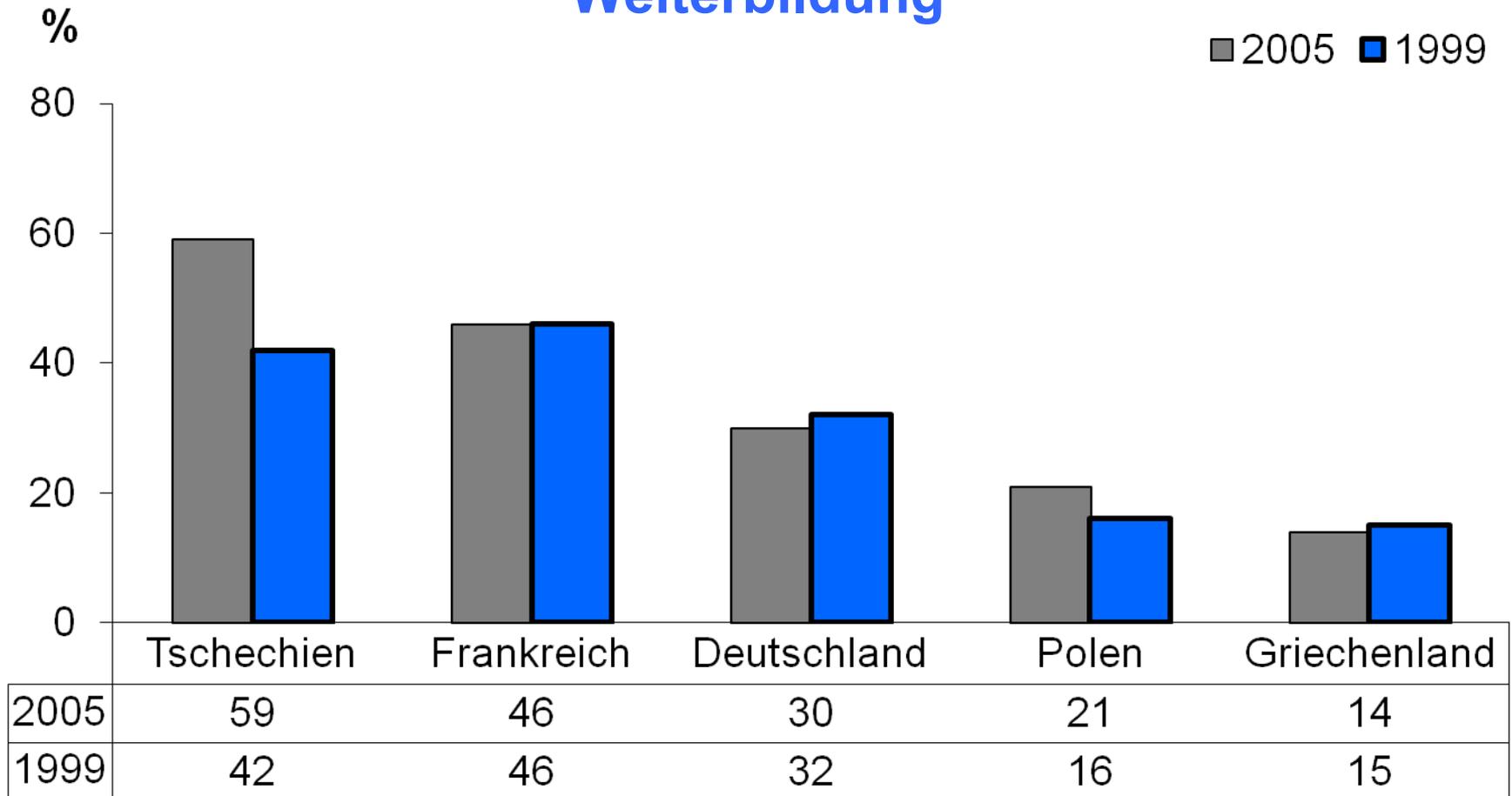


Infos zu den Projekten:  
[www.peter-dehnbostel.de](http://www.peter-dehnbostel.de)  
[www.hsu-hh.de/debo](http://www.hsu-hh.de/debo)

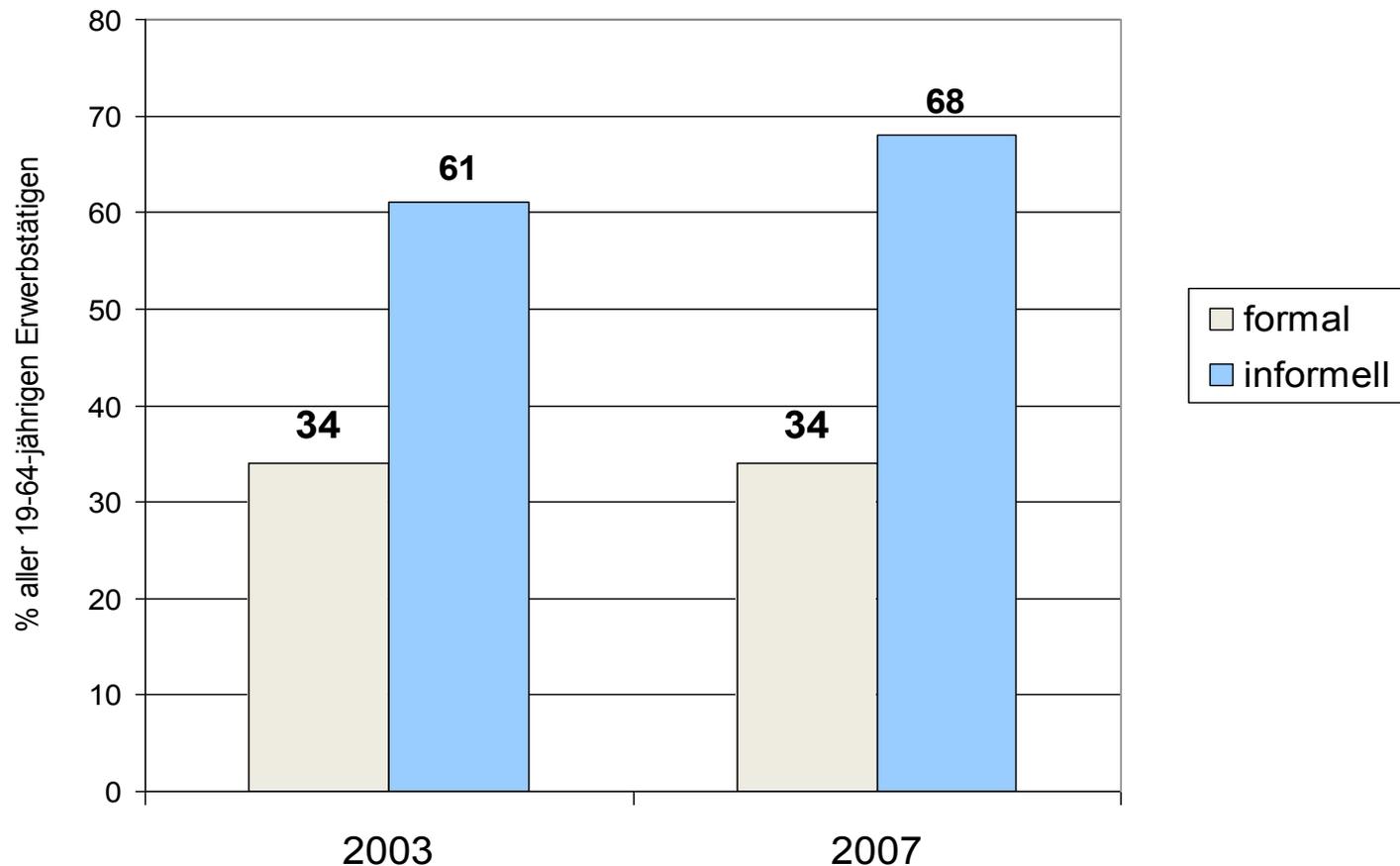
# **Entwicklung der Weiterbildungspraxis in Unternehmen**

- 1. Situation und Tendenzen der betrieblichen Weiterbildung**
- 2. Eckpunkte der weiteren Entwicklung**
- 3. Handlungsfelder betrieblicher Bildungsarbeit**

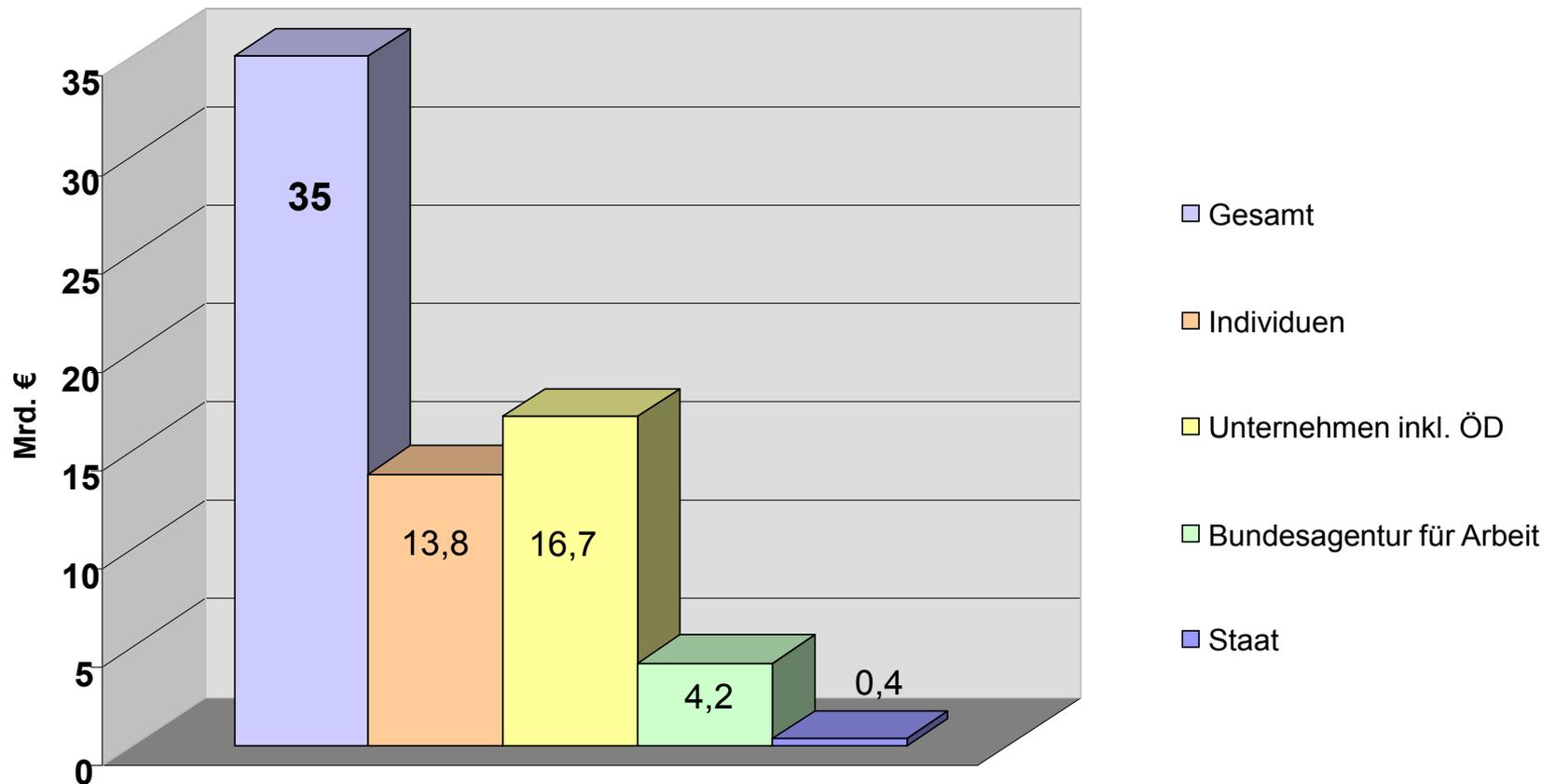
## EU-Vergleich: Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung



# Teilnahme der Erwerbstätigen an formaler und informeller Weiterbildung in Deutschland



## Aufwendungen für berufliche Weiterbildung



# **Selektierende Eckdaten: Weiterbildungsbeteiligung**

(prozentuale Beteiligung der Erwerbstätigen zwischen 19 und 64 Jahren)

## **Schulbildung**

**28 % mit Hauptschulabschluss**

**47 % mit mittlerem Abschluss**

**59 % mit Abitur/Fachhochschulreife**

## **Berufliche Qualifikationen**

**23 % ohne Berufsausbildung**

**62 % mit Hochschulabschluss**

## **Berufliche Positionen**

**31 % der Arbeiter**

**68 % der Beamten**

## **Altersgruppen**

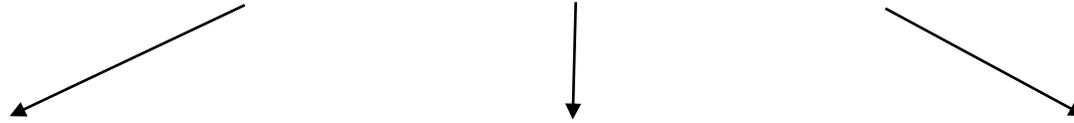
**46 % der 19 – 34-Jährigen**

**31 % der 50 – 64-Jährigen**

# **Entwicklung der Weiterbildungspraxis in Unternehmen**

- 1. Situation und Tendenzen der betrieblichen Weiterbildung**
- 2. Eckpunkte der weiteren Entwicklung**
- 3. Handlungsfelder betrieblicher Bildungsarbeit**

# Anerkennung und Anrechnung informell und nicht-formal erworbener Kompetenzen



## Anerkennung (in Betrieben, Arbeitsmarkt, ...)

- Mitarbeitergespräche, Arbeitszeugnisse, Assessmentverfahren
- Kompetenzbilanzen, -analysen, -gitter, -raster, -inventare
- Diagnostik-, Personal- und Arbeitsanalyseverfahren

## Anerkennung und/oder Anrechnung

- BBiG-Möglichkeiten von berufl. Vorbildung bis Zeugnisgleichstellungen (§ 7, 8, 43 Abs. 2, 49, 50)
- Zugang zum Studium ohne Abitur
- Herstellerzertifikate, betriebsinterne Aufstiegswege

## Anrechnung

- Beruflich erworbene Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge
- Externenprüfungen (Hauptschulabschluss über AHR bis BBiG § 45/HwO § 37)
- IT-Weiterbildungssystem

## Tarifverträge zur Qualifizierung

Betriebsbezug	Maßnahme	Zweck
betrieblich notwendig	<u>Erhaltungs-qualifizierung</u>	Wissen fortentwickeln, um eigenes Aufgabengebiet erfüllen zu können
	<u>Anpassungs-qualifizierung</u>	veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen können
	<u>Um-qualifizierung</u>	bei wegfallendem Arbeitsplatz gleich- oder höherwertige Arbeitsaufgabe im Betrieb übernehmen können
betrieblich zweckmäßig	<u>Entwicklungs-qualifizierung</u>	höherwertige Arbeitsaufgabe im Betrieb übernehmen können
betrieblich geeignet	Persönliche Weiterbildung	Wissen für Tätigkeit im Betrieb - aber ohne aktuellen Bedarf

TV Innovation und Qualifizierung

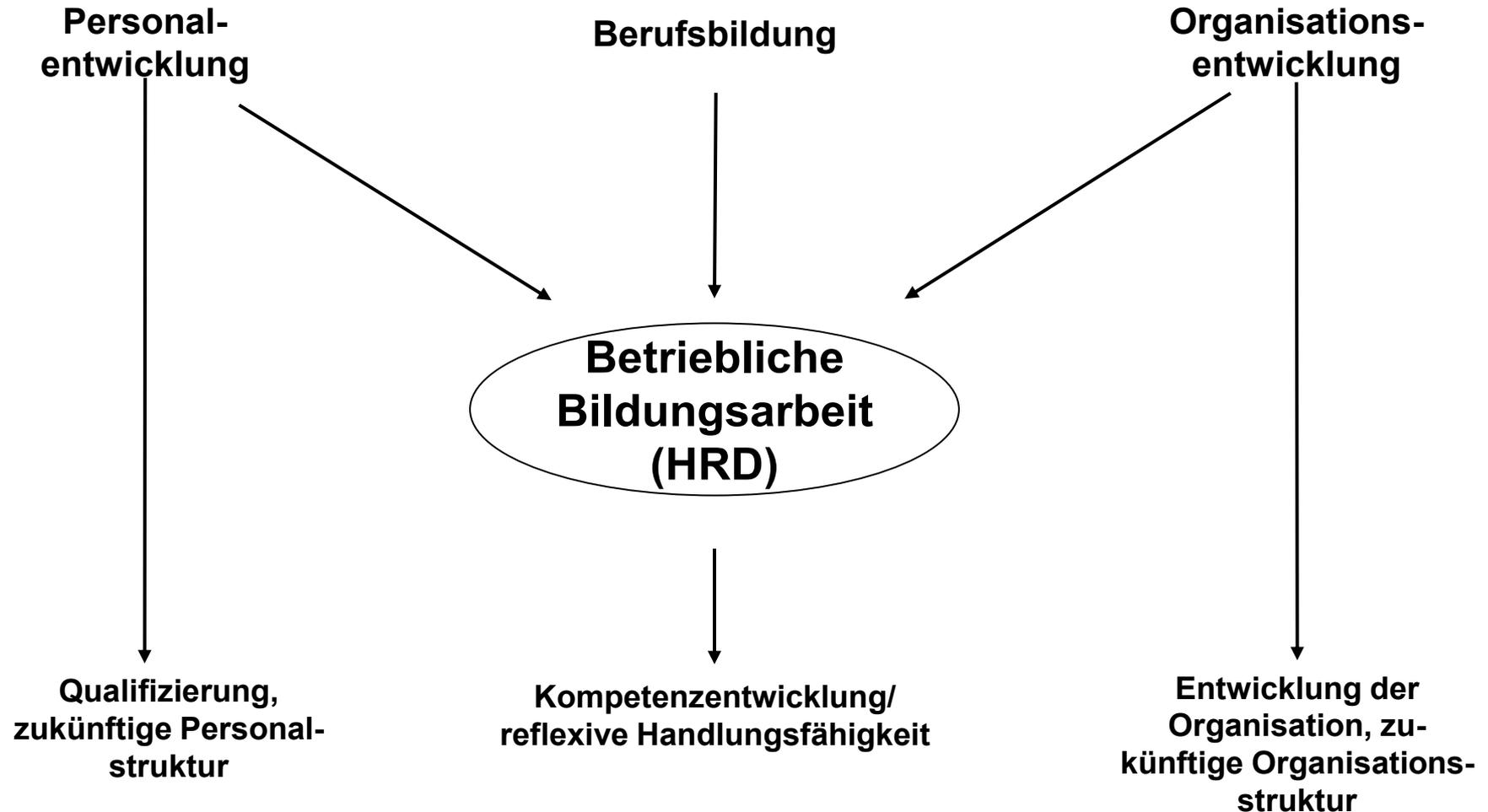
8

(TV Q  
 NRW)

***Bahn Müller/Fischbach/Jentgens: Die bisherigen Erfahrungen mit Qualifizierungstarifverträgen stimmen skeptisch. Eine nachhaltige betriebliche Weiterbildungspolitik ist unmittelbar mit der Lernförderlichkeit der Arbeit und damit der Arbeitsgestaltung zu verbinden.***

(WSI Mitteilungen 2/2006, S. 77)

## **Betriebliche Bildungsarbeit als Einheit von Berufsbildung, Personalentwicklung und Organisationsentwicklung**



# **Entwicklung der Weiterbildungspraxis in Unternehmen**

- 1. Situation und Tendenzen der betrieblichen Weiterbildung**
- 2. Eckpunkte der weiteren Entwicklung**
- 3. Handlungsfelder betrieblicher Bildungsarbeit**

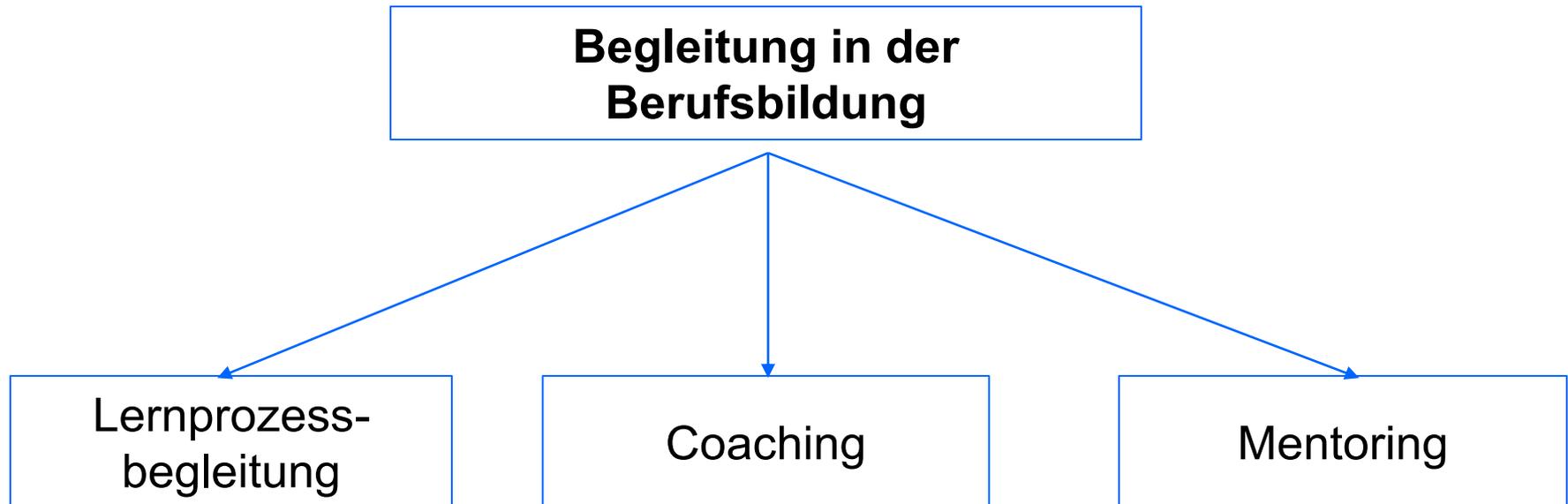
## Nürnberger Trichter



## Konstruktivistisches Lernen

***„Man kann einen  
Menschen nichts  
lehren,  
man kann ihm  
helfen,  
es in sich selbst zu  
entdecken.“***

*(Galileo Galilei, 1564-1642)*



# **Lern- und kompetenzförderliche Arbeitsgestaltung**

**Handlungsspielraum**

**Abwechslungsreichtum**

**Problemhaltigkeit**

**Vollständigkeit der Handlung**

**Qualifikatorischer Nutzwert**

**Soziale Unterstützung**

**Individualisierung**

**Reflexivität**

# Zukunftsorientierte betriebliche Lernformen

**Coaching**

**Lerninseln**

**Arbeits- und Lernaufgaben**

**Qualifizierungsnetzwerke**

**Communities of Practice (CoP)**

**E-Learningformen**

**Vielen Dank  
für Ihre  
Aufmerksam-  
keit!**

