

## **Verbesserung der betrieblichen Berufsausbildung im Förderschwerpunkt: Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung**

**KURZFASSUNG:** Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) fördert seit Mitte November 2010 bundesweit zehn Modellversuche aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). In unterschiedlichen Berufsfeldern und Branchen unterstützen ausgewählte Projekte kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bei der Entwicklung und Erprobung neuer Lösungen zur Optimierung ihrer Ausbildungspraxis. Die Qualitätsentwicklung und -sicherung soll durch die Entwicklung und Erprobung praktikabler Instrumente geschehen. Zudem sollen Kommunikations- und Kooperationsstrukturen verstärkt und Qualifizierungskonzepte für das Ausbildungspersonal erarbeitet und erprobt werden. Das Spektrum der Entwicklungen erstreckt sich vom gewerblich-technischen über den handwerklichen und kaufmännischen Bereich bis zur Altenpflege und Weiterbildung des Bildungspersonals.

**ABSTRACT:** Since November 2010, the German Federal Institute of Vocational Education and Training (BIBB) is funding a model project initiative on quality development and quality assurance in incompany training, which consists of 10 pilot projects. Those projects are concerned with the support of Small and Medium sized Enterprises (SME) developing and applying new solutions to improve vocational education and training in different occupational fields. The program aims to improve support quality development and quality assurance by developing feasible instruments to be applied. Furthermore, the program intends to support structures of communication and collaboration as well as qualification concepts of training staff. The range of developments extends to the sectors of industrial technical training fields, skilled crafts, commercial, care for the elderly as well as further training of the trainers.

### **1. Das Förderprogramm Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung**

Im Modellversuchsprogramm „Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“, das vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wird, werden innovative Lösungsansätze zur qualitativen Verbesserung der Berufsbildung gemeinsam von Wissenschaft und Bildungspraxis entwickelt und erprobt. Die Modellversuche im Förderschwerpunkt sollen die an der Berufsausbildung beteiligten Akteure, insbesondere in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU), dabei unterstützen, die Praxis der Qualitätsentwicklung und -sicherung der Ausbildung zu verbessern. Im Rahmen des Programms werden seit Ende 2010 bundesweit zehn Modellversuche gefördert und durch das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) und das Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik (IBP) des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT) wissenschaftlich begleitet (vgl. FISCHER, ZIEGLER, REIMANN 2013).

Im Rahmen des Förderschwerpunkts entwickeln und erproben die Modellversuche Instrumente und Konzepte, um die Ausbildungsqualität sicherzustellen und zu verbessern. Die Arbeit der Modellversuche zeichnet sich durch einen Bottom-Up-Ansatz wie auch durch das Einbeziehen aller an der Ausbildung beteiligten Akteure in die Entwicklungs- und Erprobungsphasen aus. Die entwickelten und erprobten Instrumente und Konzepte sollen in Betriebe und regionale Verbände implementiert werden. Hierzu sollen insbesondere bereits bestehende Strukturen, Prozesse und Instrumente aufgegriffen und „der Transfer von erprobten Lösungen für eine breite Nutzung durch bestehende regionale und/oder branchenbezogene Informationskanäle und Kommunikationsstrukturen gefördert werden“ (BIBB 2010, S. 3). Bislang sind über 250 Unternehmen und knapp 1400 Personen in die



Abb. 1: Der Modellversuchsschwerpunkt im Überblick (Quelle: eigene Darstellung)

Projektarbeit der zehn Modellversuche involviert. Den größten Anteil machen neben den Auszubildenden (667) und dem Betrieblichen Bildungspersonal (440), Berufsschullehrer/-innen (49), das Bildungspersonal bei Bildungsträgern (46) sowie Betriebsräte (24) aus (vgl. KOHL et al. 2011, S. 14) (zit. nach FISCHER, ZIEGLER, REIMANN 2013).

## 2. Die Modellversuche im Förderschwerpunkt

Im Rahmen des Förderprogramms stehen drei zentrale Gestaltungs- und Forschungsfelder im Fokus (vgl. BIBB 2010, S. 4). Dabei geht es um die Entwicklung von:

1. betrieblichen Qualitätssicherungs- und -entwicklungsinstrumenten, insbesondere um „Instrumente zur Förderung, Beurteilung und Steuerung des Ausbildungsprozesses im Hinblick auf den Lernfortschritt und Kompetenzerwerb bei den Auszubildenden einerseits, andererseits im Hinblick auf die Qualität der Ausbildungsorganisation“ (ebd.).
2. Kommunikations- und Kooperationsstrukturen. In diesem Bereich sollen „Maßnahmen und Instrumente für die betriebsübergreifende Vernetzung und den Austausch zu Fragen der

Qualitätssicherung und -entwicklung“ (ebd.) entwickelt und erprobt werden – vornehmlich zur Intensivierung der Lernortkooperation.

3. Qualifizierungskonzepten für das Ausbildungspersonal. Dem ausbildenden Personal kommt eine Schlüsselrolle für die Qualität im Ausbildungsprozess zu, weshalb seine Qualifizierung unterstützt werden soll. Hier liegt der Blick auf der Entwicklung und Erprobung von Konzepten für die Aus- und Weiterbildung sowie von Konzepten der prozesshaften Begleitung für das ausbildende Personal (ebd.) (vgl. hierzu auch FISCHER et al. 2011).

Die Modellversuche widmen sich alle den genannten Handlungsfeldern mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung. Nachfolgend werden die Projekte mit ihrem inhaltlichen Fokus kurz dargestellt:

Der Modellversuch „*Berliner Ausbildungsqualität in der Verbundausbildung (BAQ)*“ arbeitet schwerpunktmäßig im Bereich der Instrumentenentwicklung, die er entlang eines spezifischen Qualitätsansatzes in der Verbundausbildung entwickelt und erprobt. Am Modellversuch sind drei Unternehmen (KMU) beteiligt, die mit Unterstützung eines Bildungsdienstleiters im Verbund ausbilden. Im Projektverlauf wird ein Qualifizierungskonzept für das ausbildende Personal entwickelt, dessen Umsetzung von beteiligten Partnerbetrieben als praxisrelevant bewertet wird.

Der Modellversuch „*Professionalisierung der Ausbildungsakteure in Thüringer Unternehmen (ProfUnt)*“ entwickelt eine berufsbegleitende Qualifizierung für Auszubildende in Thüringer KMU. Ziel ist es, Lernen als sozialen Prozess im Betrieb zu fördern. Die berufsbegleitende Qualifizierung des Bildungspersonals in Unternehmen soll Kenntnisse und Fertigkeiten für die Führung, Motivation, fachliche Unterstützung und betriebliche Integration von Auszubildenden vertiefen sowie die Beratung bei der Karriereplanung sicherstellen.

Übergreifendes Ziel des Modellversuchs „*Qualitätsentwicklung in der Altenpflegeausbildung (QUESAP)*“ ist die Verbesserung der praktischen Altenpflegeausbildung. Das Projekt, das in drei Bundesländern umgesetzt wird, entwickelt ein an Handlungskompetenz ausgerichtetes Ausbildungsverständnis. Eine entsprechende (Weiter-)Qualifizierung der Praxisanleitungen sowie eine verbesserte Lernortkooperation zwischen dem Ausbildungsbetrieb, der Altenpflegeschule und weiteren kooperierenden Praxiseinrichtungen sind weitere zentrale Anliegen des Modellversuchs.

Das Modellprojekt „*AusbildungsMEISTER (Meisterliche Ausbildung im Handwerk Westmecklenburgs – mit Qualität und im Verbund für die Zukunft)*“ befasst sich mit der Qualitätsentwicklung und -sicherung im Handwerk. Die individuelle Ausbildungsunterstützung von Betrieben durch die Kreishandwerkerschaft Schwerin (Modellversuchsakteur) sowie die Verbesserung der regionalen Kommunikations- und Kooperationsstrukturen sind wesentliche Handlungsschwerpunkte. Zum Beispiel durch die Initiierung eines „Ausbilder-Stammtischs“ wird ein gemeinsames Qualitätsverständnis angestrebt. Im Projekt werden durch Beobachtung, Dokumentation und Auswertung betrieblicher Ausbildungspraxis Qualitätskarten mit Kriterien und Indikatoren guter Ausbildung entwickelt. Sie werden als Grundlage für die Vergabe eines regionalen Qualitätssiegels für gute Ausbildung genutzt.

Im Modellversuch „*Q<sup>3</sup> (Qualitätszirkel zur Entwicklung eines gemeinsamen Qualitätsbewusstseins und Erarbeitung von Qualitätsstandards zwischen allen Akteuren der beruflichen Bildung)*“ werden unter Einbeziehung relevanter Akteurinnen und Akteure der Ausbildung Standards und Indikatoren entwickelt, die sich auf den gesamten Ausbildungsprozess beziehen. Den organisatorischen Rahmen dafür bieten Qualitätszirkel. Ein zentrales Produkt im Modellversuch ist eine Instrumentensammlung, die als Unterstützungshilfe für die betriebliche Ausbildung gedacht ist.

Der Modellversuch „*ML-QuES (Qualitätsentwicklung und -sicherung im Ausbildungsprozess bei KMU des Maler- und Lackiererhandwerks in Hamburg)*“ zielt auf Qualitätsentwicklung in der Berufsausbildung des Maler- und Lackiererhandwerks ab. Im Vordergrund steht die Entwicklung von Kommunikations- und Kooperationsstrukturen im Handwerk. Mittels Qualitätsentwicklungszirkel wird sowohl betriebsübergreifend als auch betriebsintern eine

Kooperationskultur angestrebt. Weiterer Bestandteil ist die Entwicklung und Erprobung von Instrumenten, welche die betriebliche Ausbildungsqualität stärken und sichern sollen.

Der Modellversuch „*Ausbildungsqualität Handwerk*“ hat sich zum Ziel gesetzt, Handwerksbetriebe zu attraktiven und leistungsfähigen Lernorten weiterzuentwickeln. Die Verbesserung der Kommunikation zwischen Auszubildenden und Ausbildungspersonal sowie die Entwicklung eines gemeinsamen Ausbildungsqualitätsverständnisses sind wesentliche Elemente des Projekts. Hierzu werden Instrumente entwickelt, die die Unternehmen in der Vorbereitungsphase sowie auch in der Durchführungsphase der Berufsausbildung unterstützen. Zudem steht die Erarbeitung von Informations- und Qualifizierungskonzepten, die Bausteine zu ausgewählten Ausbildungssituationen umfassen, im Fokus des Modellversuchs. Eine wichtige Zielgruppe sind hier auch die Ausbildungsberater der Handwerkskammern, für die entsprechende Materialien erarbeitet werden.

Das Projekt „*Graswurzel QES*“ verfolgt einen Bottom-up-Ansatz zur „Entwicklung, Erprobung und Verbreitung einer ausbildungsprozessintegrierten Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“. Wesentliche Elemente sind die Entwicklung geeigneter Instrumente und Verfahren für Praxisforschung, Feedback und Dokumentation. Die entwickelten Qualitätsinstrumente sollen dazu beitragen, dass die Akteure betrieblicher Ausbildung selbst zu Trägern der Qualitätsentwicklung werden.

Der Modellversuch „*Ganzheitlicher Ausbildungsnachweis*“ entwickelt und erprobt eine neue Form der Dokumentation von Ausbildung – inklusive des Berichtshefts der Auszubildenden und dem damit verbundenen Austausch zwischen den an der betrieblichen Ausbildung Beteiligten. Zentrales Anliegen ist es, die Reflexion des Ausbildungsprozesses anzuregen, einen Abgleich der tatsächlichen betrieblichen Ausbildungsinhalte mit den Inhalten des Ausbildungsrahmenplans in Gang zu bringen, die Selbst- und Fremdeinschätzung zu verknüpfen sowie eine Feedbackkultur zu entwickeln.

Der Modellversuch „*Ganzheitliches Qualitätsmanagementsystem in der lernorientierten Berufsausbildung (Q:LAB)*“ erarbeitet ein ganzheitliches lernorientiertes Qualitätsmanagementsystem für die betriebliche Berufsausbildung in KMU. Das Projekt nutzt vorhandene und entwickelt neue Instrumente und Verfahren der Qualitätsentwicklung und -sicherung und hat im Programm ein Alleinstellungsmerkmal hinsichtlich der Einbeziehung von gewerkschaftlichen Strukturen und Betriebsräten. Die Reflexion der Sinn- und Bedeutungszusammenhänge der am Lernprozess beteiligten Akteure über die berufliche Bildung liegt im Fokus des Modellversuchs.

### 3. Ausblick

Die Ergebnisse und Instrumente dieses öffentlich geförderten Modellversuchsprogramms sollen der Allgemeinheit zur Verfügung gestellt und in die betriebliche Praxis außerhalb des Förderschwerpunkts transferiert werden. Momentan werden die im Förderschwerpunkt entwickelten transferfähigen Produkte aufbereitet und publiziert (z. B. auf [foraus.de](http://foraus.de)<sup>1</sup>).

Des Weiteren wird von Seiten der Wissenschaftlichen Begleitung des Programms ein Qualitätsrahmen für die betriebliche Berufsausbildung erarbeitet, der die relevanten Indikatoren für eine Verbesserung der betrieblichen Berufsausbildung bereithält.

Nähere Informationen zu einzelnen Modellversuchen sowie zur Kontaktaufnahme ist über die BIBB-Website des Förderschwerpunkts Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung möglich: <http://www.bibb.de/qualitaet>.

1 <http://www.foraus.de/html/3658.php>

## Literatur

- BIBB (2010): Bundesinstitut für Berufsbildung: Bekanntmachung des Bundesinstituts für Berufsbildung von Förderrichtlinien zur Durchführung des Förderschwerpunktes „Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“ vom 20. Mai 2010. Online: [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Foerderrichtlinie\\_Qualitaetsicherung\(1\).pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Foerderrichtlinie_Qualitaetsicherung(1).pdf) [10.12.2012]
- FISCHER, M./KOHL, M./REGLIN, T./WEBER, S./ZIEGLER, M./REIMANN, D./FAHRENHOLZ, U. (2011): Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung – Forschungsstand, Zielsetzungen des aktuellen BIBB-Förderschwerpunktes und Herangehensweise der Modellversuche. In: *bwp@* Nr. 21
- FISCHER, M./ZIEGLER, M./REIMANN, D. (2013): Instrumente zur Verbesserung der betrieblichen Berufsausbildung. In: *Lernen & Lehren – Zeitschrift der Bundesarbeitsgemeinschaften Elektrotechnik-Informatik und Metalltechnik* (im Erscheinen).
- KOHL, M./REGLIN, T./WEBER, S./FISCHER, M./ZIEGLER, M./REIMANN, D./FAHRENHOLZ, U. (2011): Betriebliche Berufsausbildung verbessern: Modellversuche zur Qualitätsentwicklung und -sicherung. In: *Wirtschaft und Berufserziehung*, 63. Jg., Heft 12, S. 13–17

Anschrift der Autoren: Fischer, Ziegler, Reimann, Karlsruher Institut für Technologie (KIT), Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik (IBP), Hertzstraße 16, 76187 Karlsruhe, m.fischer@kit.edu, magdalene.ziegler@kit.edu, daniela.reimann@kit.edu;

Kohl, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH, Obere Turnstr. 8, 90429 Nürnberg, kohl.matthias@f-bb.de

## Flensburger Erklärung

Die Arbeitsgemeinschaft Gewerblich-Technische Wissenschaften und ihre Didaktiken (gtw) in der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e. V. hat sich im Rahmen der Herbstkonferenz 2012 mit den Auswirkungen der Kompetenzorientierung und veränderter Berufsstrukturen auf Berufsbildungsbiografien, auf den Fachkräftemangel und auf die Lehrerbildung beschäftigt. Sie fasst ihre Einschätzungen in der folgenden Erklärung zusammen.

### Berufsstrukturen im dualen System

Seit dem Beginn der Implementierung des deutschen Qualifikationsrahmens und der Diskussionen um ein Leistungspunktesystem (ECVET) wird von einem Paradigmenwechsel in der Berufsbildung gesprochen. Darunter wird verstanden, nicht mehr in erster Linie auf den „Input“ zur Gestaltung von Lernen, von Lernorten und von Medien zu setzen, sondern die sogenannte Lernergebnisorientierung wird zum Maß aller Dinge. Verbunden wird damit von den Bildungsakteuren sehr oft die Idee, dass unabhängig

von konkreten Lernorten und Lernprozessen schlicht eine Ergebnisfeststellung stattfindet und dafür Bewertungen vergeben werden sollen. Der Lernort soll beim Lernen keine Rolle mehr spielen. Jedem Einzelnen soll es möglich sein, jedes Bildungsniveau zu erreichen, ohne die heute üblichen Bildungseinrichtungen besuchen zu müssen.

Die gtw warnt vor solchen, die Qualitäten des dualen Systems verkennenden Auffassungen zum berufsbezogenen Lernen. Berufliches Lernen ist ein Prozess, der berufsbezogen gestaltet werden muss und nicht der Beliebigkeit überlassen werden darf. Nur didaktisch ausgerichtete und in beruflichen Kontexten stattfindende Lernprozesse garantieren eine hohe Qualität des Lernens. Es wird dringend empfohlen, die Rahmenbedingungen für ein zusammenhängendes berufliches Lernen in Betrieben und beruflichen Schulen abzusichern und auszubauen. Nur so können die Lernergebnis- bzw. Kompetenzorientierung und dadurch die Qualität des Berufsbildungssystems abgesichert werden, so dass sich die angestrebten beruflichen Kompetenzen auch entwickeln können. Dazu ist auch eine Lehrerausbildung notwendig, die sich mit der

Entwicklung beruflicher Kompetenzen und allen dafür erforderlichen institutionellen, curricularen, didaktischen und berufsbezogenen Strukturen auseinandersetzt.

### **Standards bei der Ausbildung von Lehrkräften für berufliche Schulen**

Die KMK setzt sich aktuell mit der Einführung von Standards für berufliche Fachrichtungen in der Lehrerbildung auseinander und hat eine ad-hoc Arbeitsgruppe benannt, die beispielhafte Vorschläge für die Fachrichtungen Wirtschaft und Verwaltung sowie Metalltechnik erarbeiten sollen. Die gtw hat diesen Prozess durch mehrere Vorschläge und eine Stellungnahme im Rahmen einer Anhörung unterstützt. Der nun vorliegende Entwurf vom Oktober 2012 basiert in weiten Teilen auf den Empfehlungen der gtw zur Ausgestaltung von Studiengängen. Sollte dieser nun durch die KMK beschlossen werden, dann wären erstmals berufliche Fachrichtungen im Sinne der gtw benannt und könnten einen überzeugenden innovativen Beitrag in der Lehrerbildung vollbringen, weil damit die Grundlage geschaffen wäre, „Patchworkkonzepte“ in der universitären Lehrerbildung zu überwinden und Fachdidaktik und Fachwissenschaften/Berufswissenschaften als Studieninhalte in einer Beruflichen Fachrichtung eng verzahnt mit der Berufspädagogik zu verankern. Bildungsrelevante Aspekte der beruflichen Kompetenzentwicklung, der betrieblichen Arbeitsprozesse und das berufliche Handeln der Schülerinnen und Schüler in ihrem Arbeitsumfeld können beim Fachrichtungsansatz sinnvoll zum Studiengegenstand gemacht werden. Die gtw bietet der KMK darüber hinaus an, die Entwicklung auch aller weiteren gewerblich-technischen Fachrichtungsstandards zu unterstützen.

### **Promotionen**

Seit mehreren Jahren stehen die verschiedenen Formate der Promotionen im inner- und außereuropäischen Ausland in der Diskussion. Grund dafür ist, dass den bisherigen Verfahren folgende Schwächen nachgesagt werden: zu lange Promotionszeiten, unstrukturierte Form der Doktorandenausbildung, fehlende Kommunikationsstrukturen für

Doktoranden, Mangel an zielgruppenadäquaten Lehrangeboten für Doktoranden und hohe Abbruchraten. Es existiert kaum eine wissenschaftliche Interessengemeinschaft oder wissenschaftliche Organisation, die sich nicht mit der Frage beschäftigt, wie zukünftig Promotionsverfahren gestaltet werden sollen. Soll es bei der traditionellen, forschungsbasierten Promotion bleiben, soll auf kumulative Promotionen oder Teampromotionen gesetzt werden oder sollen gar eher verschulte Promotionsprogramme eingeführt werden?

Die gtw bezieht dabei eine klare Position zur Promotionsphase als erste Phase des Nachweises vertiefter, selbstständiger wissenschaftlicher Arbeit und nicht als letzte Phase der Ausbildung. Sie folgt im Kern den Empfehlungen des Wissenschaftsrates 2011: Kern der Promotion ist die eigene, selbständige und originäre Forschungsleistung, die zum Erkenntnisfortschritt im jeweiligen Fach beiträgt und in der Regel durch eine monographische Dissertation nachgewiesen wird. In einigen Fächern haben sich inzwischen publikationsbasierte Promotionen etabliert: An die Stelle einer großen wissenschaftlichen Arbeit treten mehrere, in der Regel in engem Zusammenhang stehende Veröffentlichungen in referierten Fachzeitschriften, die – mit einer zusammenfassenden Darstellung versehen – die schriftliche Promotionsleistung bilden. Die gtw vertritt die Position, dass – unabhängig von der Form der schriftlichen Promotionsleistung – der Doktorgrad nicht durch Studienleistungen erworben werden darf. Im Rahmen strukturierter Programme können allerdings bestimmte fachliche und außerfachliche Kenntnisse in Kursen, Seminaren und Kolloquien vermittelt werden, um den Promotionsprozess zu unterstützen.

### **Absicherung des Lehrkräftenachwuchses**

Nach wie vor leidet das Berufsbildungssystem im gewerblich-technischen Bereich unter einem gravierenden Lehrkräftemangel. Die gtw empfiehlt daher der Bildungsverwaltung, die Aufnahme eines Studiums zur Lehrkraft an beruflichen Schulen zu unterstützen und zu fördern, anstatt rein ingenieurwissenschaftlich sowie nicht berufsdidaktisch qua-

lizierte Personen unmittelbar im Unterricht einzusetzen. Dies gefährdet die Qualität der Arbeit aller im Berufsbildungssystem Aktiven. Die Unterstützung könnte durch Stipendien für Studieninteressierte - und hier vor allem für berufserfahrene Ingenieure - erfolgen, die oftmals aufgrund der finanziellen Situation die Aufnahme eines Studiums scheuen. In jedem Falle sollte die Unterstützung der Länder der Vollendung eines vollwertigen Lehrerbildungsstudiums dienen. Studienmodelle, die eine Verzahnung des wissenschaftlichen Studiums gewerblich-technischer Wissenschaften und der Berufspädagogik mit unterrichtlicher Tätigkeit vorsehen, sollen erprobt und gefördert werden.

Die Sprecher der gtw  
 Prof. Dr. Matthias Becker, Universität Flensburg  
 Prof. Dr. Georg Spöttl, Universität Bremen  
 Dr. Lars Windelband, Universität Bremen

Flensburg, 10.10.2012

Koordinierungsstelle der gtw: c/o Institut Technik und Bildung (ITB), Universität Bremen, Am Fallturm 1, 28359 Bremen  
<http://www.ag-gtw.uni-bremen.de/>

## ITB

### Projekte

#### **drauffhaber.tv – Videoproduktion etabliert sich in der Ausbildung für Verwaltungsfachangestellte**

Das vom BMBF geförderte Projekt drauffhaber.tv ist mit dem Projektende 2013 erfolgreich online gegangen ([www.drauffhaber.tv](http://www.drauffhaber.tv)). Das zentrale didaktische Konzept der nutzergenerierten Videos wurde in verschiedenen berufspädagogischen Settings erprobt und für die unterschiedlichen Zielgruppen ausdifferenziert (Jugendliche in der Berufsorientierung, Auszubildende im Bereich Elek-

trotechnik, Bremer Werkschule). Auf diese unterschiedlichen Zielgruppen angepasst, liegen Handreichungen für Lehrkräfte und Schülermaterialien vor.

Das Aus- und Fortbildungszentrum der Stadt Bremen (AFZ) hat in seiner Ausbildung zu Verwaltungsfachangestellten die Erstellung von nutzergenerierten Videos nach dem Pilotprojekt in sein Curriculum aufgenommen. Auszubildende des 2. Lehrjahrs werden Filme über kleine Verwaltungsabläufe in ihren Geschäftsstellen produzieren und im Rahmen der Filme die Gesetzestexte, die diesen Handlungen zu Grunde liegen, dokumentieren und erläutern.

Damit die Produktion der Videos nicht als zentrale Erfahrung des Projektes bei den Auszubildenden haften bleibt, sondern mit den beruflichen Themen und Inhalten verknüpft wird, ist eine abschließende Reflexionsphase von besonderer Bedeutung.

Im Rahmen dieser Reflexionsphase werden sich die Auszubildenden ihrer Leistung in beruflicher wie medientechnischer Hinsicht bewusst. In den Filmen selbst haben sich die Auszubildenden – unaufgefordert – auch mit der Rolle des Bürgers auseinandergesetzt. Die für Verwaltungsfachangestellte so wichtige Bürgerorientierung als eine zentrale berufliche Entwicklungsaufgabe ist durch das Medium Film bearbeitet worden.

Neben der Weiterentwicklung der fachlichen Kompetenz hat sich der Prozess vor allem für die Herausbildung und Stärkung einer beruflichen Identität der Auszubildenden als wirksam gezeigt.

Da die Filme Einblicke in betriebliche Praxen geben, sind sie nur für Mitglieder der geschlossenen Gruppe „AFZ“ auf drauffhaber.tv sichtbar.

Dies bestätigt noch einmal den Bedarf für eine Videoplattform im pädagogischen Bereich: Schulen und Betriebe wollen sichergehen, dass von ihnen produziertes Material nicht ungewollt an die Öffentlichkeit gelangt. Mit drauffhaber.tv gibt es nun eine Videoplattform, die Bildungseinrichtungen die Möglichkeit solcher geschlossenen Nutzergruppen eröffnet und gleichzeitig die volle Kontrolle über die selbstproduzierten Inhalte unter Berücksichtigung der Jugendschutzstandards garantiert. drauffhaber.tv ist

für den delina professional Award 2013 der BITKOM nominiert, der Ende Januar auf der LearnTech vergeben wird.

Kontakt:  
Dr. Eileen Lübcke  
eluebcke@uni-bremen.de

### **Informelles Lernen in kleinen und mittleren Unternehmen - Das Projekt „Learning Layers“ erforscht Technologien für das informelle Lernen am Arbeitsplatz**

Das im 7. Forschungsrahmenprogramm geförderte Projekt „Learning Layers: Scaling up Technologies for Informal Learning in SMEs“ hat mit einem Gesamtbudget von über 12 Millionen Euro seine Arbeit aufgenommen. Siebzehn Forschungsinstitute und Unternehmen aus Deutschland, Estland, Finnland, Großbritannien, Norwegen, Österreich und Spanien werden die Facetten informellen Lernens an Arbeitsplätzen vertieft untersuchen und erste Anwendungslösungen mit Endnutzern entwickeln. Durch die Vernetzung von digitalen und physikalischen Artefakten soll das Lernen für den Einzelnen auch während der Arbeit verbessert werden. Erprobt wird dies in kleinen und mittelgroßen Betrieben der deutschen Bauwirtschaft und der ambulanten medizinischen Versorgung in England. Das Layers Projekt wird sich auch damit beschäftigen, wie Lernprozesse und Materialien, ausgehend von praktischen Arbeitserfahrungen, generiert werden können.

Dr. Ludger Deitmer ist Projektleiter des Layers-Teams am ITB, dem auch Joanna Burchert, Pekka Kämäräinen und Werner Müller angehören. Er stellt fest: „Die Nutzung von mobilen Computern im Baugewerbe steckt aus vielen Gründen noch in den Anfängen. Hier ist noch viel Platz für Veränderungen - allerdings nur, wenn die Kompetenz der Facharbeiter dabei wachsen kann und sie sinnvoll beim Lernen im Arbeitsalltag unterstützt werden“.

Weitere Informationen unter: <http://www.learning-layers.eu>

### **gtw vergibt Wissenschaftspreis 2012 „Gewerblich-technische Wissenschaften“**

Die Arbeitsgemeinschaft Gewerblich-Technische Wissenschaften und ihre Didaktiken (gtw) in der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e. V. (GfA) zeichnet alle 2 Jahre wissenschaftliche Arbeiten aus, die wichtige Beiträge zur Entwicklung des Erkenntnisstandes in den gewerblich-technischen Wissenschaften und ihren Didaktiken leisten. Im Rahmen ihrer Herbstkonferenz 2012 in Flensburg wurde der von FESTO gesponserte Wissenschaftspreis „Gewerblich-technische Wissenschaften“ an drei Preisträger verliehen. Ausgewählt wurden Studienabschlussarbeiten, die einen thematischen Schwerpunkt im Bereich der Arbeits-, Bildungs- und Technikwissenschaften haben. Insgesamt wurden über zehn Arbeiten mit durchweg sehr gutem Ergebnis aus unterschiedlichen Hochschulen in die engere Wahl genommen.

Nach Beratung und Beschlussfassung einer von der gtw gebildeten Auswahlkommission<sup>1</sup> wurden die folgenden Arbeiten mit dem gtw-Wissenschaftspreis 2012 ausgezeichnet:

- **ELLA ERLENBUSCH:** „*Entwicklung von Kriterien zur Farbordnung - Bedarf des Natural Color System einer Modifizierung?*“  
Examensarbeit an der Bergischen Universität Wuppertal in der beruflichen Fachrichtung Farbtechnik, Raumgestaltung und Oberflächentechnik (Betreuer: Prof. BUSMANN, Bergische Universität Wuppertal)
- **BJÖRN BUCHWEITZ:** „*Instandhaltung als zentrales Handlungsfeld von Industriemechanikerinnen/ Industriemechanikern: Zur Umsetzung der instandhaltungsspezifischen Lernfelder für den Berufsschulunterricht*“

<sup>1</sup> Prof. Dr. MATTHIAS BECKER, Uni Flensburg (gtw-Sprecher); Prof. Dr. MARTIN HARTMANN, TU Dresden; Prof. Dr. JÖRG-PETER PAHL, TU Dresden; Prof. Dr. JOSEPH PANGALOS, TU Hamburg-Harburg; Prof. Dr. GEORG SPÖTTL, Uni Bremen (gtw-Sprecher)

Masterarbeit an der Universität Flensburg in der beruflichen Fachrichtung Metalltechnik (Betreuer: Prof. SCHLAUSCH, Universität Flensburg)

- **SEBASTIAN MAYER:** „*Kennzeichnung des Ausbildungs- und Unterrichtsverfahrens „Berufsbezogene Projekte“ unter Berücksichtigung betrieblicher Arbeits- und beruflicher Lernprozesse - demonstriert an ausgesuchten Beispielen*“  
Examensarbeit an der Technischen Universität Dresden in der beruflichen Fachrichtung Elektrotechnik (Betreuer: Prof. HARTMANN, TU Dresden)

Neben der Exzellenz der Arbeiten war Entscheidungskriterium u. a. auch der Aspekt, dass durch die ausgewählten Arbeiten charakteristische Arbeits- und Forschungsschwerpunkte der gewerblich-technischen Wissenschaften und ihrer Didaktiken repräsentiert werden. Das als „Einschlägigkeit“ benannte Kriterium ist nach Auffassung der gtw insbesondere in Hinblick auf die Bildungsbedeutsamkeit von Analysen betrieblicher Arbeitsprozesse und gewerblicher Technikfelder zu gewichten. Die ausgezeichneten Arbeiten befassen sich in diesem Sinne mit dem gesamten Spektrum aus stärker technikwissenschaftlichen, berufswissenschaftlichen und berufsdidaktischen Themenstellungen.

Besonderer Dank der gtw geht an die Firma FESTO, mit der sich ein namhafter Technologie- und Lehrmittelhersteller bereit gefunden hat, die Preisverleihung finanziell zu unterstützen. Der gtw-Wissenschaftspreis wird regelmäßig im Rahmen der alle zwei Jahre stattfindenden Herbstkonferenzen vergeben.

Die gtw ruft alle Absolventen eines gewerblich-technischen oder berufspädagogischen Studiums sowie Promoventen deutschsprachiger Universitätsstandorte auf, sich in Zukunft noch zahlreicher mit Vorschlägen exzellenter und innovativer Dissertationen und Studienabschlussarbeiten (Staatsexamens-, Diplom- und Masterarbeiten) an dem Auswahlverfahren zu beteiligen. Gutachter und Betreuer von geeigneten Arbeiten ab Mitte 2012 werden jetzt schon gebeten, auf den gtw-Wissenschaftspreis 2014 hinzuweisen.

Sprecher der gtw

Prof. Dr. Matthias Becker, Universität Flensburg

Prof. Dr. Georg Spöttl, Universität Bremen

Dr. Lars Windelband, Universität Bremen

Koordinierungsstelle der gtw: c/o Institut Technik und Bildung (ITB), Universität Bremen, Am Fallturm 1, 28359 Bremen  
<http://www.ag-gtw.uni-bremen.de/>

MARCEL WALTER

## **Universität Duisburg-Essen ist Gastgeber der 17. Hochschultage Berufliche Bildung: „Arbeit der Zukunft – Zukunft der Arbeit“**

Vom 13. bis 15. März 2013 finden an der Universität Duisburg-Essen die 17. Hochschultage Berufliche Bildung statt. Mit dem Rahmenthema „Arbeit der Zukunft – Zukunft der Arbeit: Berufliche Bildung, Qualifikation und Fachkräftebedarf im Zeichen des demographischen Wandels“ greifen die Hochschultage eine für die berufliche Bildung besonders vordringliche und aktuelle Herausforderung auf.

Die Beschäftigung mit sozialstrukturellen Entwicklungen der Arbeitsgesellschaft gehört aufgrund der vielfältigen Schnittstellen zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem zum Kern der Berufsbildungsforschung. Mit dem demographischen Wandel zeichnet sich derzeit eine Entwicklung ab, von der sämtliche Handlungsfelder der beruflichen Bildung (Wissenschaft, berufliches Schulwesen, Wirtschaft, Verbände und Politik) massiv betroffen sind und die zahlreiche Anforderungen und Fragen für die zukunftsorientierte Gestaltung von Bildung, Arbeit und Beruf stellt. Ziel der 17. Hochschultage ist es, Vertreter aus Berufsbildungsforschung mit Akteuren aus Praxis und Politik der Berufsbildung zusammenzubringen, um diese Anforderungen und Fragen gemeinsam zu

diskutieren und engagiert Antworten zu entwickeln.

Der Ballungsraum Rhein-Ruhr, zu dem Essen als Veranstaltungsort der 17. Hochschultage gehört, ist mit seiner industriellen Prägung und seiner spezifischen Sozial- und Qualifikationsstruktur vom sozialstrukturellen Wandel besonders betroffen. Mit der RWE Deutschland AG und der RAG AG tragen zwei Sponsoren zum Gelingen der Hochschultage bei, die das Ruhrgebiet und die dortige Berufsbildung bedeutend geprägt haben. Unterstrichen wird der Bezug zu den Berufsbildungsakteuren in dieser einzigartigen Region ferner durch einen eigenständigen Workshop („Berufsbildungsraum Rhein-Ruhr“), der mit einer ganzen Reihe hochkarätiger Akteure aus Wissenschaft, Wirtschaft und Politik besetzt ist, sowie durch interessante Exkursionen in Betriebe und schulische Bildungseinrichtungen vor Ort.

Das Rahmenthema wird in den Beiträgen der Eröffnungs- und Abschlussveranstaltung aufgegriffen und gibt außerdem die Orientierung für die Ausrichtung von 18 Fachtagungen, 23 Workshops und einer Posterausstellung. Eine Anmeldung ist bis zum 11. März 2013 online unter [www.hochschultage-2013.de](http://www.hochschultage-2013.de) sowie während der Tagung vor Ort möglich. Im Netz finden Sie auch das ausführliche Tagungsprogramm sowie Informationen zum Beiprogramm (Exkursionen, Tagungsfest), zur Anreise und zu den Übernachtungsmöglichkeiten vor Ort. Die Gebühren für die Tagung betragen bei online-Anmeldung regulär 70 € und ermäßigt 40 €.

Der diesjährige Koordinator Herr Prof. Dr. Dieter Münk und sein Organisationsteam freuen sich, Sie bei den Hochschultagen Berufliche Bildung 2013 an der Universität Duisburg-Essen auf dem Campus Essen begrüßen zu dürfen und hoffen auf fruchtbare Erkenntnisse und spannungsreiche Debatten.

Marcel Walter, M.A., Universität Duisburg-Essen, Institut für Berufs- und Weiterbildung, Berliner Platz 6-8, 45127 Essen, E-Mail: [marcel.walter@uni-due.de](mailto:marcel.walter@uni-due.de), Tel.: (49-201)183-2874, Fax: (49-201)183-2509, Homepage: <http://www.uni-due.de/berupaed/>