

BILDUNGSMATRIX

Entwicklung und Stärkung der Berufsfähigkeit

Themenfeld Weiterbildung

WESENTLICHE HANDLUNGSFELDER:

Durch qualifizierte Schulabschlüsse für alle die Grundlagen von Berufsfähigkeit verbreitern

Etwa 10 Prozent der Schulabgängerinnen und Schulabgänger eines Jahrgangs verlassen die Schule ohne einen qualifizierten Abschluss. Hier wird die Schule ihrem Bildungsauftrag nicht gerecht, die Chancen für eine berufliche Erstausbildung sind gering. Sie unterliegen einem hohen Risiko der Arbeitslosigkeit. Für diese jungen Menschen hat Weiterbildung durch möglichst flächendeckende Maßnahmen zum nachträglichen Erwerb von Schulabschlüssen die Chancen für eine berufliche Ausbildung zu verbessern. Dabei ist zu beachten, dass in diesen Maßnahmen berufsorientierende Inhalte und Methoden angewendet werden.

Berufliche Ausbildung für alle - Zielvorgabe für das Handeln in der Weiterbildung

Zu viele junge Menschen erhalten keinen Platz für eine berufliche Erstausbildung und damit keine Chance zur Entwicklung von Berufsfähigkeit. Sie geraten in Arbeitslosigkeit oder in Qualifikationsmaßnahmen, die häufig keine Berufsperspektiven bieten. Weiterbildung hat die Aufgabe, durch Maßnahmen der beruflichen Erstausbildung einen Ausgleich zu schaffen. Darüber hinaus ist berufliche Qualifikation und Bildung ein über das gesamte Arbeitsleben dauernder Prozess und somit zentrales Handlungsfeld der Weiterbildung.

Berufliche Weiterbildung hat dabei den Auftrag, gering qualifizierte Menschen besonders zu fördern. Es ist jedoch auch die Aufgabe der Weiterbildung, besonders der betrieblichen Weiterbildung, exzellente Berufsfähigkeit in der Breite zu verstärken.

Lernen und Lernorte im Prozess der Arbeit stärken die Berufsfähigkeit

Lernen am Arbeitsplatz beziehungsweise im Prozess der Arbeit findet in der Praxis statt. Es kommt darauf an, dieses Lernen in der betrieblichen Weiterbildung systematisch zu erfassen, zu gestalten und durch außerbetriebliche Bildungsmaßnahmen zu ergänzen. Dabei ist es besonders wichtig, didaktisch-methodisch gute und machbare Konzepte und Maßnahmen für die Personenkreise der an- und ungelerten sowie älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu entwickeln und umzusetzen.

Lehrende müssen Berufsfähigkeit vermitteln können - Fortbildung der Lehrenden ist eine Aufgabe der Weiterbildung

Vorschulische Bildungseinrichtungen, Schulen, Hochschulen und die Betriebe sind Lernorte zur Vermittlung von Berufsfähigkeit. Das setzt voraus, dass die Lehrenden (Erzieherinnen und Erzieher, Lehrerinnen und Lehrer, Ausbilderinnen und Ausbilder) sich kontinuierlich die erforderlichen Kompetenzen aneignen. Dazu zählen Kenntnisse und Erfahrungen über die Bedingungen von Berufstätigkeit und Arbeit, verknüpft mit methodisch-didaktischem Können. Die Vermittlung, Entwicklung und Vertiefung dieser Fähigkeiten besonders in praktischen Bezügen, also Fortbildung der Lehrenden, ist Aufgabe der Weiterbildung.

EMPFEHLUNGEN AN DIE POLITIK:

Flächendeckende Angebote in allen Bundesländern für das Nachholen von Schulabschlüssen

Für diese Aufgabe der Weiterbildung sind ausreichende finanzielle Mittel einzusetzen. Tatenlosigkeit in diesem Handlungsfeld der Bildung erhöht die gesellschaftlichen Folgekosten um ein Vielfaches. Zu überprüfen ist auch eine ausgleichende Förderung durch den Bund.

Stärkung der beruflichen Weiterbildung als Teil der öffentlich geforderten Weiterbildung

Ein wesentlicher Bereich ist hier die Weiterbildung in der Förderung durch die Agentur für Arbeit. Maßnahmen nach SGB III sind verstärkt für das Ziel einzusetzen, die nachhaltigen Eingliederungschancen, verbunden mit der Vermittlung von Berufsfähigkeit, zu erhöhen. Das schließt eine stärkere Berücksichtigung des präventiven Charakters der Weiterbildung ein.

Entwicklung und Einrichtung berufsvorbereitender Maßnahmen in und durch die Schulen, die Hochschulen und die Weiterbildung

Die Inhalte und Organisation dieser Maßnahmen sind systematisch aufeinander abzustimmen. Die Beteiligung von Experten aus der Arbeitspraxis, auch als Lehrende, sowie eine größere Öffnung von Verwaltungen und Betrieben als Lernorte, sind zu empfehlen.

Durch Fortbildung der Lehrenden die Vermittlung von Berufsfähigkeit verbessern

Neben den bestehenden und zu erhaltenden Maßnahmen der Fortbildung sind neue Wege aufzuzeigen und zu gehen; zum Beispiel Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen bestehender oder zu schaffender regionaler Netzwerke. raxis- und Berufsorientierung stehen dabei im Vordergrund.

HANDLUNGSEBENE DER IG BCE:

In der betrieblichen Weiterbildung tritt die IG BCE für verbesserte Bedingungen des Lernens im Prozess der Arbeit ein. Das umfasst eine lernfreudige Gestaltung des Arbeitsumfeldes, die systematische Weiterqualifizierung am Arbeitsplatz sowie eine Erfassung der im Prozess der

Arbeit erworbenen Qualifikation.

Die Gewerkschaft wird darauf achten, dass im und neben dem Lernen im Prozess der Arbeit berufliches Erfahrungswissen mit grundlegendem Fachwissen bis hin zum Nachholen von Berufsabschlüssen miteinander verknüpft werden. Dieses beinhaltet auch eine qualitative Beratung im Prozess der Arbeit.

Die Gewerkschaft setzt sich dafür ein, dass in der betrieblichen Weiterbildung besondere Anstrengungen in der Förderung der an- und ungelernten sowie älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unternommen werden.

Für die hohen Anforderungen der Berufsfähigkeit sollten vorhandene formelle und informelle Fähigkeiten erfasst und genutzt werden. Dazu zählen auch außerhalb der Arbeit erworbene soziale und kulturelle Kompetenzen. Unter Berücksichtigung der Informations- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates können Vereinbarungen über die Erstellung von Kompetenzbilanzen getroffen werden.

Nicht zuletzt will die IG BCE tarifliche Vereinbarungen zur betrieblichen Qualifizierung für die Förderung der Berufsfähigkeit anwenden und nutzen.



© IG BCE 2009, Texte, Bilder und Grafiken sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte vorbehalten. Vervielfältigung nur mit Genehmigung der IG BCE Abteilung Kommunikation.