



IHK Dozenten

Nr. 2 | 2017



Newsletter für Referenten, Dozenten und Trainer in IHK-Lehrgängen

Neuer Begriff mit Signalwirkung

Der Begriff „Höhere Berufsbildung“ setzt ein starkes Signal für die Gleichwertigkeit der IHK-Weiterbildungsabschlüsse mit akademischen Hochschulabschlüssen. Im aktuellen Jahresbericht des DIHK e. V. wird hierzu ausführlich Stellung genommen.



Die „Höhere Berufsbildung“ setzt sich zunehmend als neue Bezeichnung für die bewährte Aufstiegsfortbildung (z. B. bei den Fachwirte-, Meister- oder Betriebswirte-Abschlüssen) durch. So, wie es auch in unseren deutschsprachigen Nachbarländern wie Österreich und der Schweiz üblich ist, verdeutlicht der Ausdruck die Hochwertigkeit der Qualifizierungen und die daraus resultierenden attraktiven beruflichen Entwicklungsperspektiven. Gleichzeitig spiegelt der Begriff die Nähe zur betrieblichen Praxis wider – denn wie die berufliche Ausbildung richtet sich die Gestaltung der Abschlüsse der Höheren Berufsbildung eng an den konkreten Fachkräftebedarfen und Qualifikationsanforderungen der Unternehmen aus.

Mit der Wirtschaft abgestimmt

Die Nachfrage der Unternehmen nach beruflich qualifizierten Fach- und Führungskräften steigt. Zugleich verändern sich die inhaltlichen Anforderungen beruflicher Qualifizierung ständig. In enger Abstimmung mit Experten aus der Praxis, den Fachverbänden und dem Bundesbildungsministerium entwickeln DIHK und IHKs deshalb die Fortbildungsprofile der Höheren Berufsbildung kontinuierlich weiter. 2016 wurde beispielsweise der Abschluss zum „Geprüften Übersetzer“ stringent auf die Erfordernisse der digitalen Prozesse und die Anwendung moderner Übersetzungswerkzeuge umgestellt. Mit ihrer besonderen Kompetenz für die berufliche

Praxis bewegen sich Absolventen der Höheren Berufsbildung in den Unternehmen auf Augenhöhe mit denen akademischer Abschlüsse.

„Higher Vocational Education and Training (VET)“

DIHK und IHKs bringen auch in die Beratungsprozesse von EU-Parlament und -Kommission wichtige Impulse für die berufliche Bildung einschließlich der Höheren Berufsbildung ein. Aufgegriffen wurden sie 2016 beispielsweise in einer von der EU-Kommission veröffentlichten Studie „Higher Educational and Vocational Training in the EU“ sowie in den Kommissionsvorschlägen für eine „Skills Agenda“. Darin wird die Relevanz beruflicher Weiterbildung auf höherem Niveau ausdrücklich hervorgehoben. Die Höhere Berufs-

bildung ist auf einem guten Weg, eine wichtige Vorbildrolle bei der weiteren Gestaltung der europäischen Berufsbildungspolitik zu spielen. Diese Entwicklungen stärken nicht nur den Status der Absolventen von Abschlüssen der Höheren Berufsbildung, sondern natürlich ebenso den der IHK-Dozenten: Aus der Praxis für die Praxis, dieses Qualitätsmerkmal kann nicht hoch genug geschätzt werden! ■



WIR IHK-DOZENTEN

Handel heißt verknüpfen können: Teil 2 der Serie



LEHRGANGSPRAXIS

Mit Heterogenität umgehen: Praxistipps



ZUR SACHE

Fachkräfte gesucht: die Qualifizierungsfrage



Bereichsübergreifend Lernen

Teil 2
unserer SerieHandlungsorientierung
im Lehrgang

Handeln heißt verknüpfen können



Handlungsorientierung im Lehrgang erleichtert Teilnehmern das Lernen, weil sie Lerninhalte direkt anwenden können. Auch mit Blick auf die Prüfung und die spätere Berufspraxis macht es Sinn, Wissen und Anwendungskompetenz möglichst eng miteinander zu verzahnen. Teil 2 unserer Serie gibt Praxistipps.

Die Arbeit von Fach- und Führungskräften ist selten auf nur einen einzelnen Bereich begrenzt. Ihre Tätigkeit zeichnet sich vielmehr dadurch aus, dass sie Kenntnisse und Zusammenhänge aus verschiedenen Unternehmensbereichen sowie fachliche, soziale und kommunikative Kompetenzen miteinander verbinden müssen. Ein wesentlicher Ansatz für mehr Handlungsorientierung im Lehrgang ist daher die Verknüpfung: Nicht „einfach“ von Theorie und Praxis, sondern insbesondere von verschiedenen Fachbereichen.

Der Rahmenplan als Impulsgeber

Der Rahmenplan führt im Detail auf, welche Kompetenzen Absolventen

einer IHK-Weiterbildung beherrschen sollen. Da die Lerninhalte nicht nur aufgelistet, sondern mit Bezügen zueinander versehen, d. h. fachlich übergreifend miteinander verknüpft sind, bietet sich der Rahmenplan als Impulsgeber für die Lehrgangsvorbereitung und -durchführung an. Die Verknüpfungen bestehen aus Rahmenplannummern in der Spalte „Hinweise zur Vermittlung“. Diese Hinweise können IHK-Dozenten aufgreifen, indem sie im Lehrgang solche wichtigen Zusammenhänge zwischen Lehrgangsinhalten verschiedener Fachbereiche verdeutlichen. Bereichsübergreifende Zusammenhänge erkennen und verstehen, genau das heißt es, die berufliche Handlungsfähigkeit der Teilnehmer zu entwickeln bzw. zu stärken.

Arbeiten mit Musterunternehmen

Wie lassen sich bereichsübergreifende Zusammenhänge in berufliches Handeln übertragen? Zum Beispiel anhand eines Musterunternehmens, wie es in den IHK-Textbänden zu diesem Zweck integriert wurde. Teilnehmer können Zusammenhänge am Beispiel des Musterunternehmens konkretisieren, besondere Szenarien konkret durchspielen und Arbeitsschritte sowie typische Prozesse anhand der hierfür entwickelten Unternehmensbeschreibung selbst durchlaufen. So entsteht berufliche Handlungskompetenz als die Fähigkeit, Gelerntes auf ein Unternehmen in einer spezifischen Unternehmenssituation übertragen zu können. Nicht zuletzt ist ein sol-

ches Training eine gute Prüfungsvorbereitung.

Ansatz des Planspiels

Wer die Möglichkeit hat: Maximaler Praxisbezug entsteht durch den Einsatz eines Unternehmens-Planspiels im Lehrgang. Dieses Instrument aktiviert spielerisch bereichsübergreifende Kompetenzen der Teilnehmer. Die Rollenverteilung und Identifikation mit Funktionen im Unternehmen ermöglicht ein direktes „learning by doing“ mit sofortigen realitätsnahen Feedbacks: Planspiele ermöglichen handlungsorientiertes Lernen par excellence. ■

So geht es weiter: Teil 3 unserer Serie thematisiert, wie Sie Transferübungen zum praxisbezogenen Handeln bei Ihrer Lehrgangsplanung berücksichtigen und welchen Nutzen es bringt, sich mit anderen Dozenten zu vernetzen.

IHK-Textbände: Berufstypische Aufgaben

Aus der Praxis für die Prüfung



Zwei Fragen stellen Lehrgangsteilnehmer immer wieder: „Wie sieht das in der Praxis aus?“ und „Wie wird das denn geprüft?“ Tatsächlich drehen sich beide Fragen um dasselbe und praktischerweise bieten die IHK-Textbände bereits Antworten, mit denen IHK-Dozenten konkret arbeiten können. Ziel der IHK-Prüfung ist es, die berufspraktische Befähigung eines Teilnehmers zu bestäti-

gen. Dies geschieht unter anderem durch die Situationsaufgaben, die gezielt solche Arbeitsaufträge abbilden, wie sie in der beruflichen Praxis von Fach- und Führungskräften typisch sind. Die IHK-Textbände enthalten am Schluss wichtiger Kapitel thematisch passende Ausschnitte früherer Prüfungsaufgaben, die deshalb als „Berufstypische Aufgabe“ bezeichnet sind. Lernen anhand der Berufspraxis und trainieren für die Prüfung, das kommt hier als didaktisches Angebot punktgenau zusammen. ■



Offen für mehr Flexibilität im Lehrgang

Verschiedenheit anerkennen

Alter, Bildungsstand, Berufserfahrung, Kommunikationskompetenz und kultureller Hintergrund: Die Heterogenität der Teilnehmer und der Voraussetzungen, die sie für ihren Lehrgangserfolg mitbringen, zählen zu DEN Herausforderungen für jeden IHK-Dozenten. Dirk Broska hat eine Haltung und Lösungsansätze hierfür entwickelt.

Herr Broska, wie äußert sich die Heterogenität der Teilnehmer im Lehrgang?

Die Teilnehmer und auch die Lehrgänge sind verschieden. Bei Bilanzbuchhaltern gibt es beispielsweise viel größere Unterschiede beim beruflichen Hintergrund der Teilnehmer als bei Steuerfachwirten. Was nun das Unterrichten angeht, hat man es als Dozent im Prinzip mit drei Gruppen zu tun: Die Einen sind aus ganz verschiedenen Gründen kaum in der Lage dem Unterricht zu folgen, etwa weil ihnen Praxiserfahrung fehlt oder Sprachprobleme bestehen. Dann gibt es die Hauptgruppe der Teilnehmer, die zwar nicht homogen sind, aber die mit dem Unterricht insgesamt klarkommen, die mitmachen und denen man das beibringen kann, was vorgesehen ist. Und die dritte Gruppe bezeichne ich als „Überflieger“, die sind schon fast auf dem Stand der Prüfung.

Was heißt das für Ihren Unterricht?

In den ersten Jahren als Dozent fand ich es schwer, mit den Unterschieden umzugehen. Für die Bilanzierung muss man zum Beispiel ein Unternehmen im Ganzen verstehen und juristisch sauber arbeiten. Manchen Teilnehmern aus Großunternehmen fällt der Überblick sehr schwer, andere aus kleineren Unternehmen vereinfachen die Bilanzierung – zwar pragmatisch, aber keinesfalls immer rechts- und damit prüfungskonform. Mittlerweile mache ich keinen „Eiertanz“ mehr von den Einen zu den Anderen.

Sondern?

Mit der Erfahrung kommt die Souveränität. Am Anfang jedes Lehrgangs sammle ich zuerst die Berufserfahrungen der Teilnehmer ein. So kann ich mir und den Teilnehmern klar machen, auf welchem „Durchschnittsniveau“ wir



Dirk Broska
IHK-Dozent und IHK-Prüfer

Dirk Broska ist Leiter Finanz- und Rechnungswesen bei der Duisburger Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft mbH. Seit neun Jahren unterrichtet er als IHK-Dozent unter anderem in den Lehrgängen zum Geprüften Bilanzbuchhalter.

starten können. Dann erkläre ich die Ziele der IHK-Prüfung, also wohin wir gemeinsam kommen wollen. Und schließlich spreche ich auch die Spielregeln für den Lehrgang offen an. Zum einen, dass ich keine Vorlesung, sondern ein lebendiges interaktives Miteinander anstrebe. Und zum anderen, dass es ein Gebot der Fairness ist und im Interesse aller liegt, dass niemand den Lehrgang durch sein Verhalten stört.

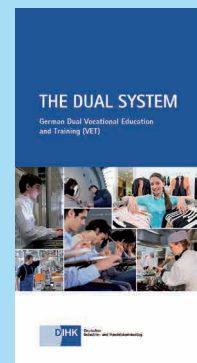
Worauf sollten Dozenten noch achten?

Zwei Punkte: Wir müssen uns der Heterogenität der Teilnehmer stellen. Das heißt, wir müssen flexibel sein. An einem einmal entwickelten Konzept starr festzuhalten, taugt nicht. Dabei müssen wir das Ziel im Blick behalten, die große Hauptgruppe der „durchschnittlichen“ Teilnehmer zum Prüfungserfolg zu führen. Die Überflieger können wir als „kleine Experten“ zu unseren Helfern machen. Aber man sollte sich nicht zu Lasten des gesamten Lehrgangs an den wenigen

arbeiten, deren Voraussetzungen einfach nicht gegeben sind, um das Prüfungsniveau zu erreichen. Das kostet immens Zeit und führt bei den anderen zu genereller Langeweile. Im worst case muss man den Lehrgangsorganisator hinzuziehen und mit dem Betreffenden ein separates Gespräch führen. Vielleicht verschiebt man die Teilnahme noch einmal um ein Jahr oder wählt zuerst eine andere Qualifizierung. Diese Haltung ist sicher nicht einfach, aber fairer, als den Erfolg der Mehrheit zu riskieren.

Herr Broska, vielen Dank für die klaren Worte. ■

Jetzt auch auf Englisch!



Info-Folder zum dualen System

Der 8-seitige DIHK-Folder „Das duale System“ ist ab sofort auch in einer englischen Fassung erhältlich, um ausländische Unternehmer bzw. Interessenten über die Berufsausbildung in Deutschland zu informieren. Leicht verständlich und übersichtlich erklärt die Kurzbroschüre die Besonderheiten des Systems mit seiner charakteristischen Symbiose aus Theorie und Praxis. Zudem stellt sie anhand von Zahlen und Fakten die Vorteile vor, beispielsweise den Stellenwert der dualen Berufsausbildung als Erfolgsfaktor Deutschlands im internationalen Wettbewerb. Eine fachlich solide und umfassende Ausbildung sowie die gleichzeitige praktische Befähigung der Auszubildenden, ihren Beruf im Unternehmen kompetent ausüben zu können, dafür steht die duale Berufsausbildung.

Der Folder kann direkt bestellt werden unter:
www.dihk-verlag.de.



TIPP

Heterogene Teilnehmer bringen Unzufriedenheit unterschiedlich zum Ausdruck. Die einen formulieren offen Kritik, andere „nörgeln“ und wieder andere warten frustriert auf das Lehrgangsende. Fordern Sie deshalb Feedbacks aktiv von den Teilnehmern ein, warten Sie nicht auf die Evaluation. Durch frühzeitige Rückmeldungen sind rechtzeitige und meist nur kleine Kurskorrekturen möglich, durch die Teilnehmer (wieder) mit Freude aktiv mitmachen.



Wettbewerbsfaktor Qualifikation

Fachkräfte dringend gesucht!

Die deutsche Wirtschaft ist gut in Form. Trotz vieler internationaler Unwägbarkeiten bewerten die Unternehmen in Deutschland ihre Lage nochmals besser als im vergangenen, auch schon guten Jahr. Dieses Ergebnis zeigt die jüngste Konjunkturumfrage des DIHK zum Frühsommer 2017, die auf Basis von mehr als 24.000 Antworten von Unternehmen aus allen Wirtschaftszweigen erstellt worden ist.

Die Überschrift der Konjunkturumfrage lässt bei aller Zufriedenheit aufhorchen. „Starke Konjunktur, Fachkräfte fehlen“. Die Umfrage zeigt, dass inzwischen mehr als jedes zweite Unternehmen angibt, dass der Mangel an Fachkräften die gute wirtschaftliche Entwicklung auszubremsen droht.

Branchenübergreifend planen die Unternehmen weiterhin Beschäftigungsaufbau. Allen voran die Industrie, das Baugewerbe, aber auch der Handel und die Dienstleister. Doch woher nehmen, wenn es an Fachkräften mangelt und dies inzwischen als größtes Geschäftsrisiko von den Unternehmen gesehen wird?



Dr. Friedhelm Rudolf
Geschäftsführer
DIHK-Gesellschaft für
berufliche Bildung –
Organisation zur Förderung
der IHK-Weiterbildung
mbH, Bonn

Auch wenn der demografische Wandel bei dieser Thematik eine gewisse Rolle spielt, ist ebenso klar, dass der Fachkräftemangel vor allem auch ein Qualifikationsproblem ist. Oft genug gibt es genügend arbeitssuchende Menschen, deren Qualifikation für die Position im Unternehmen nicht passt bzw. wo die einschlägige berufliche Befähigung nicht vorhanden ist.

Eine Schlüsselrolle spielt dabei, die Berufsbildung so praxisnah wie möglich zu organisieren und damit den Übergang von der Aus- und Weiterbildung möglichst geschmeidig zu gestalten, sowohl für das Unternehmen als auch für den Bewerber. Dies macht den Kern der dualen Ausbildung sowie der berufsbegleitenden Weiterbildung der IHK mit erfahrenen

Dozenten aus der beruflichen Praxis aus.

Duale Ausbildung und praxisorientierte Weiterbildung – einschließlich der Höheren Berufsbildung mit IHK-Prüfung – sind schlagkräftige Argumente und Strategien gegen

„Fachkräfte fallen nicht vom Himmel oder beliebig aus dem allgemeinen Bildungssystem.“

drohenden oder bereits eingetretenen Fachkräftemangel. Denn Fachkräfte fallen nicht vom Himmel oder beliebig aus dem allgemeinen Bildungssystem, sondern müssen im engen Schul-

terschluss zwischen Unternehmen und IHK praxisnah entwickelt werden. Die Weiterbildung und die IHK-Dozenten leisten an dieser Stelle ihren unverzichtbar wertvollen Beitrag. ■

Ihr
Feedback
zählt!

Ein Thema bewegt Sie oder ein Aspekt sollte hier einmal zur Sprache kommen? Ihr Feedback zählt, Ihre Fragen, Anregungen, Ideen sind gefragt!

Schreiben Sie uns:
redaktion.ihk-dozenten@
wb.dihk.de



Es ist genau umgekehrt: Ihre Frage passt nicht zu meiner Antwort!

IMPRESSUM // © herausgegeben von der DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung – Organisation zur Förderung der IHK-Weiterbildung mbH, Holbeinstraße 13-15, 53175 Bonn, www.dihk-bildungs-gmbh.de // Redaktion: Katharina Hausmann, Tel. 0228/6205-145, katharina.hausmann@wb.dihk.de // Konzeption, Gestaltung, Text: die Infomacher, Karlsruhe // Druck: W. Bertelsmann Verlag, Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld // Hinweis: Der leichteren Lesbarkeit wegen beschränken wir uns auf die männliche Form (z. B. Prüfer statt Prüferin). Mit diesem einfacheren sprachlichen Ausdruck sind selbstverständlich immer Frauen und Männer gemeint. // Fotos: alle Rechte bei namentlich gekennzeichneten Personen; begleitende Fotos Seite 1, 2, 3: iStockphoto // Cartoon: D. Meissner