

IHK Dozenten

Newsletter für alle Referenten, Dozenten und Trainer in IHK-Lehrgängen

Neues aus der
IHK-Welt

Das Berufs- bildungsrecht im Überblick

Die DIHK-Publikation „Das Berufsbildungsrecht“ gibt den in der beruflichen Bildung Tätigen – sei es Ausbildern, Dozenten oder IHK-Mitarbeitern – alle für ihre tägliche Arbeit relevanten Normen direkt an die Hand. Die umfangreiche Gesetzes- und Textsammlung des Berufsbildungsrechts enthält die für die Praxis relevantesten Gesetze, wie

Das Berufsbildungsrecht

Gesetzes- und Textsammlung



DIHK
Deutscher
Industrie- und
Handelskammertag

das Berufsbildungs- und das Jugendarbeitsschutzgesetz, die Musterprüfungsordnungen für die Durchführung von Ausbildungs- und Fortbildungsprüfungen, die Ausbilder-Eignungsverordnung und die Muster-schlichtungsordnung. Die DIHK-Publikation können Sie direkt über den Internet-Shop: www.dihk-verlag.de bestellen.

Hinweis: Der leichten Lesbarkeit wegen beschränken wir uns auf die männliche Form (z. B. Dozent statt Dozentin). Mit diesem einfacheren sprachlichen Ausdruck sind selbstverständlich immer Frauen und Männer gemeint.

Bildungsservice aktuell



Wie steuere ich den Unterricht: Der tapfere Dozent – ein Märchen?

Dozenten in der Erwachsenenbildung haben das erforderliche umfassende und anwendungs-bereite Wissen sowie die Fähigkeit, mit Erwachsenen zu kommunizieren. Ihre Aufgaben sind die Vorbereitung und Durchführung von Lehrveranstaltungen. Dies erfordert die Zuordnung von Lehrzielen und deren Inhalten zu den jeweiligen Unterrichtseinheiten.

Für die Durchführung des Unterrichts ist neben der Stoffplanung (Didaktik) auch die methodische Betrachtung des geplanten Vorgehens zum Erreichen der Lehrziele wichtig. Hierbei finden die Voraussetzungen und Erfahrungen der Teilnehmer Berücksichtigung, insbesondere bei der Auswahl geeigneter Aufgabenstellungen zur Problematisierung des Unterrichts. Auslöser von Unterrichtsstörungen sind immer Menschen mit ihrem Verhalten in jeweils konkreter Umgebung. Die Aussicht auf soziale Beachtung und der sachliche Erfolg sind die Triebfeder für die Motivation zum oft störenden Handeln.

Dabei ist eine Störung im zwischenmenschlichen Bereich stets Ausdruck von mangelndem Respekt oder offener Ablehnung. Aber auch Umgebungsbedingun-

gen beeinflussen den Lehr-Lernprozess und provozieren Störungen.

Kann man nun auf Grund dieser in den Lerngruppen immer wieder auftretenden Verhaltensweisen von „Schwierigen Teilnehmern“ sprechen? Dozenten beeinflussen durch ihre Reaktion, durch ihre Überzeugungen und ihr Handeln, wie Teilnehmer sich verhalten. Also: es gibt sie – die „Schwierigen Dozenten“. Sieg oder Niederlage? Verlust oder Gewinn? Aus jeder konfliktgeladenen schwierigen Situation gehen Sieger

Fortsetzung Seite 2

DIHK

DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung –
Organisation zur Förderung der IHK-Weiterbildung mbH

Bundeseinheitliche IHK-Zertifikatslehrgänge

Einheitliche, vergleichbare Lehrgangstandards und überregional anerkannte Zertifikate – das sind für Lehrgangsteilnehmer und auch Unternehmen besonders wichtige Vorzüge der IHK-Zertifikatslehrgänge.



Speziell für IHK-Dozenten wird zu jedem IHK-Zertifikatslehrgang ein Curriculum entwickelt, das Verbindlichkeit über die zu vermittelnden Lehrgangsinhalte schafft und die flexible Lehrgangsdurchführung erleichtert, u. a. durch

- präzise Hinweise zu Zielgruppe und Qualifikationsprofil der Lehrgangsteilnehmer,
- detaillierte Aufschlüsselung für Lernziele, Lehrgangsinhalte, Zeitvorgaben und geeignete Unterrichtsmethoden,
- praxisnahe Informationen und Mustervorlagen für den IHK-Abschlusstest.

Damit sparen Sie Ressourcen bei der Entwicklung eigener neuer Lehrgangskonzepte. Sie profitieren von bestehenden Netzwerken und vorhandenem Expertenwissen, arbeiten sich schneller in aktuelle Themen ein und konzipieren auf praxiserprobter Basis Ihren Lehrgang.

Weitere Informationen: Florian Pröbsting, proebsting.florian@wb.dihk.de



Wie steuere ich den Unterricht: Der tapfere Dozent – ein Märchen?

Fortsetzung von Seite 1

und Verlierer hervor. Besonders, wenn durch das gezielte Auslösen einer schwierigen Situation (Inszenierung) eine Wirkung erzielt werden soll, die anders offenbar nicht zu erreichen ist, kommt es häufig zu einer eher kontraproduktiven Wirkung. Zu solchen Inszenierungen kommt es oft bei Dozenten, die ihre Autorität als „autoritär sein“ demonstrieren wollen, sich aber wenig um ihren Ruf als wirkliche Autorität auf lange Sicht kümmern.

Störungen entstehen also aus den Merkmalen des Unterrichts und den vorherrschenden Rahmenbedingungen. Sie sind durch entsprechendes präventives Handeln zu vermeiden bzw. wenn sie bereits akut sind, kann ihnen wirkungsvoll begegnet werden (intervenieren).

„7 auf einen Streich“ – für einen lernförderlichen Unterrichtsstil:

- Lernen anregen durch erleben lassen
- Lernzugänge gestalten
- Praxisnah lehren
- Praxisrelevante Problematisierung vornehmen
- Selbstlernen anleiten
- Wiederholung als Feedback nutzen
- Lernenden Zutrauen schenken und Mut machen

Darüber hinaus sind grundlegende Kenntnisse über wesentliche lernpsychologische Funktionen im Gehirn unerlässlich, um den Unterricht optimal zu gestalten. Denn je intensiver im Lernprozess beim Wahrnehmen und Handeln die Emotionen angesprochen werden, umso nachhaltiger erfolgt das Speichern und Wiederfinden von Erfahrung und Wissen. Für Störungen bleibt da kein Platz.



Gunther Spahn
Geschäftsführer
IHK-Bildungszentrum
Dresden gGmbH

Das aktuelle Interview Geben und Nehmen – Vorteile eines IHK-Dozenten

Was hat Sie motiviert, Dozent bei der IHK zu werden?

Der Hauptunterschied zwischen einer Lehrtätigkeit bei der IHK und bei anderen Institutionen besteht sicherlich in dem sehr direkten Bezug zur Praxis. Ich selbst habe an einer Fachhochschule studiert und weiß es daher sehr zu schätzen, dass es nicht um die theoretische Vermittlung von Wissen geht, sondern um die Ausbildung und Vorbereitung auf eine konkrete berufliche Tätigkeit.

Durch unsere Erfahrung und die Weitergabe des konzentrierten Wissens können wir so unseren Beitrag dazu leisten, dem Fachkräftemangel insbesondere in der mittelständischen Wirtschaft entgegenzuwirken.



Rolf Hennequin
Dozent für Kosten- und Leistungsrechnung, Präsentationscoaching bei der IHK Koblenz

Durch den kollegialen Austausch zwischen den Dozenten und die Praxisnähe wird einer „Verstaubung“ des Lehrstoffes entgegengewirkt. Und was die menschliche Seite dieser Tätigkeit angeht, so konnte ich hier kürzlich bei einem von der IHK ausgerichteten Dozententreffen in geselliger Atmosphäre feststellen, wie gut es uns tut – die wir doch oft berufliche Einzelkämpfer sind – uns mit Gleichgesinnten auszutauschen. Ich habe hier in den Jahren, die ich für die IHK tätig bin, schon so manchen Freund kennengelernt.

Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit, was tragen Sie dazu bei und was die IHK?

Wir Dozenten geben – und das durchaus jeder auf eine sehr individuelle Art – unser theoretisch erlerntes und in der Praxis erprobtes Wissen ganz gezielt an die Teilnehmer der Fort- und Weiterbildungskurse weiter. Dabei sind wir in ein organisatorisches System eingebunden, das sich dadurch auszeichnet, nur die notwendigsten Dinge zu regeln und ansonsten den Schwerpunkt nicht auf Bürokratie, sondern die Vermittlung von Inhalten zu legen. In einer Form und zu einem Zeitpunkt, die für unsere Zielgruppen, die ja in der Regel alle berufstätig sind, geeignet sind.

Wirklich wirksamer Unterricht: Praktische Erkenntnisse der Hattie-Studie – Fokus „Feedback geben“

John Hattie hat 2012 mit der Synthese von mehr als 800 pädagogischen Metastudien die Faktoren wirksamen Unterrichts empirisch analysiert. Mit Hilfe des statistischen Werts der Effektstärke hat er 138 Einflussfaktoren auf Lernen extrahiert. So haben z. B. Fernsehen eine negative Effektstärke ($d = -0,18$), die Reduzierung von Angst eine „neutrale“ Effektstärke ($d = 0,4$) und die Einschätzung des eigenen Leistungsniveaus eine positive Effektstärke ($d = 1,44$).

Eine zentrale Erkenntnis der Hattie-Studie ist die Bedeutung des Feedbacks ($d=0,73$) für den Lernerfolg. Feedback ist dabei nicht, was die Lehrperson den Teilnehmern gibt, sondern die Rückmeldung der Lernenden darüber, was sie wissen und verstehen, wo sie gut sind oder Fehler machen, wann sie (nicht) begeistert sind und wie es ihnen im Lernprozess geht. Feedback umfasst vier Kategorien:

- Aufgabe: Wie wurde die Aufgabe / das Thema erledigt bzw. erfasst?
- Prozess: Was musste getan werden, um die Aufgabe / das Thema zu verstehen bzw. zu meistern?
- Lernen: Wie war die Selbstregulation der Aktivitäten?
- Selbst: Welchen Effekt hat die Aufgabe / das Thema auf jeden Einzelnen?

Eine Sonderform des Feedbacks ist die formative Evaluation des Unterrichts mit der außerordentlichen Ef-

fektstärke von $d=0,90$. Damit sind die prozessbegleitende Überprüfung und die situative Anpassung der Lehre gemeint. Befragen Sie also Ihre Teilnehmer viel häufiger über die aktuelle Lehr- und Lernzufriedenheit und passen Sie Ihren Unterricht situativ an! Damit Feedback und Evaluation wirksam sind, braucht es eine vertrauensvolle „Lehrer-Schüler-Beziehung“ ($d=0,72$) und ein gezieltes Fördern einer konstruktiven Lernatmosphäre im Lehrgang ($d=0,80$).

Die Hattie-Studie motiviert zu einer evidenzbasierten Unterrichtsgestaltung. Das Leitmotiv ist Programm: „Wenn Lehrer das Lernen durch die Augen ihrer Schüler sehen und wenn Lernende sich selbst als ihre eigenen Lehrpersonen sehen.“ (Hattie, J.: Lernen sichtbar machen. Baltmannsweiler 2014).



Dr. Gregor Kern
pädagogischer Leiter des
IHK-BIZ Karlsruhe
(in Elternzeit), ist auch als
Dozent tätig

Er unterrichtet seit mehr als 15 Jahren in verschiedenen Lehrgängen der beruflichen Aufstiegsfortbildung und in Unternehmen (Projektmanagement, Führung & Kommunikation, Train-the-Trainer). In seinen interaktiven Trainings verknüpft er gehirnbio-logische, empirische fachliche und philosophische Erkenntnisse und ermöglicht den Lernenden somit einen Perspektivwechsel und praxis-nahe Lernerfolge.

Die große Klammer um das Ganze und der Garant für letztlich doch einheitliche Inhalte bieten dabei die unterstützenden Lernmaterialien der IHK. Die Rahmenpläne sind das Rückgrat jeder Fort- und Weiterbildung und die Text- und Übungsbände das Basiswissen, an dem sich jeder von uns orientiert.

Darüber hinaus werden in zunehmendem Maße auch Weiterbildungsangebote in Form von Schulungen und Seminaren für uns Dozenten angeboten. Die Zeiten des „das haben wir schon immer so gemacht und so bleibt es auch“ sollten damit ein für alle Mal vorbei sein.

Welchen Nutzen ziehen Sie aus Ihrer Tätigkeit bei der IHK?

Wenn wir den nicht ganz zu vernachlässigenden Aspekt weglassen, dass die Tätigkeit unter anderem auch dem Gelderwerb dient, dann spielte für mich von Anfang an das Netzwerk mit den Kollegen und den beteiligten Institutionen eine große Rolle. Als ich 2005 als Dozent begonnen habe, hätte ich mir nie vorstellen können, welche persönlichen und auch beruflichen Entwicklungen sich daraus für mich ergeben würden. Ich selbst habe mich durch diese Tätigkeit enorm weiterentwickelt. Begonnen habe ich damals als Dozent für Kosten- und Leistungsrechnung, und heute liegt der Schwerpunkt meiner Tätigkeiten im vorbereitenden Coaching für die mündlichen Prüfungen und Fachgespräche. Das



Know-how, das ich mir dazu erworben habe und das ja quasi täglich durch die Lehrgangsteilnehmer hinterfragt und überprüft wird, führte dazu, dass ich diese Fähigkeiten jetzt auch in meinem eigenen Berufsleben einsetze. Meine berufliche Karriere als Selbstständiger wird so durch die Tätigkeit als Dozent bei der IHK ständig unterstützt und weiterentwickelt.

■ ■ Für mich spielte von Anfang an das Netzwerk mit den Kollegen und den beteiligten Institutionen eine große Rolle. ■ ■

Neu: IHK-Grundlagenband für Naturwissenschaften

Im naturwissenschaftlichen Bereich ist es für den Lehrgangserfolg besonders entscheidend, auf einem soliden Wissensfundament aufbauen zu können. Der neue Titel „Basiswissen Naturwissenschaften“



umfasst die Grundlagen aus den Bereichen Physik, Chemie, Elektrotechnik und Mathematik – die vor allem angehende Industriemeister für einen guten Lehrgangstart benötigen. Sechs weitere Titel ergänzen die Reihe „Basiswissen“, die für Dozenten vielseitig einsetzbar ist. Durch die Verknüpfung von fachspezifischen Grundlagen mit praktischen Beispielen eignen sich die Bände für Vorkurse, Wiederholung und Festigung im Lehrgang und auch für das Selbstlernen der Lehrgangsteilnehmer. Die Grundlagenbände sind unter www.dihk-bildungs-gmbh-shop.de bestellbar.

Impressum

© herausgegeben von der DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung – Organisation zur Förderung der IHK-Weiterbildung mbH, Adenauerallee 86, 53113 Bonn
 Internetadresse: www.dihk-bildungs-gmbh.de
 Mailadresse: dihk-bildungs-gmbh@wb.dihk.de
 Redaktion: Katharina Hausmann, Tel. 0228/6205-145
 Gestaltung: Gabriele Danne Kommunikation, Dürerstr. 14, 53332 Bornheim
 Druck: W. Bertelsmann Verlag, Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld
 Fotos: istock (S.1), Fotolia (S.2 oben, S.3 unten, S.4 Mitte)
 Cartoon: D. Meissner

Dauerbrenner Fachkräftemangel

Der Fachkräftengpass in der Wirtschaft entwickelt sich in Deutschland zu einem Dauerbrenner. So hat das Institut der deutschen Wirtschaft ermittelt, dass es im März 2016 in 35 von 102 Weiterbildungsberufen mehr offene Stellen als Arbeitssuchende gab. Fünf Jahre zuvor sei dies „nur“ in 22 Berufen der Fall gewesen. Gleichzeitig ist der Anteil der Weiterbildungsabsolventen an der Bevölkerung nahezu konstant geblieben. Die gestiegene Nachfrage am Arbeitsmarkt konnte also nicht durch ein größeres Angebot an qualifizierten Absolventen mit höheren Weiterbildungsabschlüssen bedient werden.

Aktuelle Fachkräftengpässe gibt es vor allem in den Berufsfeldern Gesundheit, Soziales, Bildung und in Metall- und Elektroberufen. Weniger angespannt sei die Situation bei den kaufmännischen Berufen sowie bei Berufen der Naturwissenschaft und Informatik, die einen Weiterbildungsabschluss voraussetzen (IW-Studie Fachkräftengpässe in Unternehmen, Köln 2016). Außerdem gebe es regionale Unterschiede, wobei die stärksten Fachkräftengpässe in Süddeutschland registriert werden.

Was tun? Wenn die Annahme stimmt, dass eine ausreichende Versorgung mit Fachkräften zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft einer entwickelten Volkswirtschaft existentiell ist, müssen noch mehr Anstrengungen unternommen werden, die Attraktivität der beruflichen Aufstiegsweiterbildung hervorzuheben. Wichtige Argumente liefert auch die IW-Studie: Besonders für beruflich qualifi-

zierte Personen öffnet der Weiterbildungsabschluss die Tür zu hochqualifizierten Tätigkeiten mit Fach- und Führungsverantwortung. Personen mit diesen Abschlüssen sind häufiger weisungsbefugt als Akademiker. Der Weiterbildungsabschluss macht sich für ihre berufliche Position sowie das Einkommen positiv bemerkbar. Im Vergleich zu Bachelorabsolventen sieht das IW vergleichbare Einkommenschancen. Die Karriereperspektiven stimmen. Das Risiko, arbeitslos zu werden, ist gering.

Etwa 10 Prozent der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter besitzt nach der Erhebung des IW einen Weiterbildungsabschluss. Der Akademikeranteil liegt hingegen bereits bei über 20 Prozent. Die Zahlen zeigen, dass Handlungsbedarf besteht, damit der Fachkräftengpass nicht zum existentiellen volkswirtschaftlichen Risiko mutiert. Allerdings muss auch klar sein: Wer sich auf den Weg zu einem IHK-Abschluss macht, muss wissen, dass der Weg dorthin anstrengend und fordernd ist. Hier ist dann auch das besondere pädagogische Geschick des IHK-Dozenten gefordert, zwischen Fordern und Fördern das richtige Maß zu finden.



Dr. Friedhelm Rudorf
 Geschäftsführer der
 DIHK-Bildungs-GmbH,
 Bonn

