



IHK

Dozenten

Nr. 1 | 2017



Newsletter für Referenten, Dozenten und Trainer in IHK-Lehrgängen

Berufliche Bildung lohnt sich

Die Höhere Berufsbildung braucht den Vergleich zur akademischen Bildung nicht zu scheuen. Vieles spricht dafür, die Karriere mit einer Ausbildung zu starten und praxisnah zum Beispiel in Richtung Fachwirt, Meister oder Betriebswirt fortzusetzen. Dr. Oliver Heikaus nennt Gründe und erläutert den Kontext, in dem berufliche Bildung weiter entwickelt wird.



Herr Heikaus, wo steht die Höhere Berufsbildung heute?

Die IHKs haben in der Höheren Berufsbildung zuletzt rund 64.000 Prüfungen, etwa zum Industriemeister, Fachwirt oder Bilanzbuchhalter, abgenommen – das ist der höchste Wert der letzten fünf Jahre! Angesichts des Trends zur Akademisierung und des Fachkräftebedarfs der Unternehmen ist es sinnvoll, die Marke „Höhere Berufsbildung“ weiter zu stärken, um noch mehr Teilnehmer für diesen Karriereweg zu gewinnen. Hier gibt es auch seitens der Politik immer mehr positiven Rückenwind. Das sieht man nicht zuletzt an den im vergangenen Jahr verbesserten Leistungen beim „Meister-BAföG“, für die sich auch die IHK-Organisation eingesetzt hat.

Was bedeuten Fachwirte und Meister für die Wirtschaft?

Fachwirte und Meister sind eine zentrale Säule der betrieblichen Fachkräftebasis, werden aber zu-

nehmend knapp: Schon heute liegt deren Arbeitslosenquote bei unter zwei Prozent. Wie sehr Absolventen der Höheren Berufsbildung seitens der Unternehmen geschätzt werden, zeigt u.a. ein aktuelles Gutachten des Instituts für Wirtschaftsforschung, IW Köln, im Auftrag der DIHK-Bildungs-GmbH: Höhere Berufsbildung führt ihre Absolventen häufiger in direkte Personalverantwortung als ein akademischer Abschluss. In Sachen Einkommen stehen Absolventen der Höheren Berufsbildung ausgezeichnet da. Das sind gute Argumente, um wieder mehr junge Menschen für den beruflichen Bildungsweg zu begeistern. Richtig ist aber auch: Die Höhere Berufsbildung muss sich z. B. den Veränderungen, die die

„In Sachen Einkommen stehen Absolventen der Höheren Berufsbildung ausgezeichnet da.“

Digitalisierung der Wirtschaft mit sich bringt, stellen.

Welchen Beitrag kann die IHK-Organisation in diesem Kontext leisten?

Die IHK-Organisation engagiert sich mit Partnern aus Wirtschaft und Politik für die zeitgemäße Weiterentwicklung der Höheren Berufsbildung. So wurden 2016 bewährte Abschlüsse wie der „Geprüfte Übersetzer“ überarbeitet und stringent auf die Erfordernisse der digitalen Prozesse und die Anwendung moderner Übersetzungswerkzeuge umgestellt. Ein von IHKs benannter Expertenkreis unter Leitung des DIHK hat zudem die IT-Weiterbildung dahingehend unter die Lupe

genommen, wie gut die vorhandenen Abschlüsse dem sich ändernden Bedarf der Wirtschaft entsprechen. Im Ergebnis hat die IHK-Organisation dem BMBF

einen Vorschlag für eine Aktualisierung der Operativen IT-Professionals vorgelegt und wird das anstehende Neuordnungsverfahren wirtschaftsseitig federführend koordinieren. Damit leistet sie einen wichtigen Beitrag, dass die Höhere Berufsbildung auch künftig den Anforderungen der betrieblichen Praxis entspricht. ■



Dr. Oliver Heikaus
Bereichsleiter Weiterbildung beim DIHK e. V., Berlin, und Geschäftsführer der DIHK-Gesellschaft für Berufliche Bildung, Bonn



WIR IHK-DOZENTEN

Situationsaufgaben aktiv einsetzen: neue Serie Teil 1



LEHRGANGSPRAXIS

Stopp der Quatscheritis: Erfahrungsbericht



ZUR SACHE

IHK-Weiterbildung: starkes Netzwerk



Wozu handlungsorientierte Situationsaufgaben?

Diese Herausforderung kennt jeder IHK-Dozent: Der Rahmenplan enthält eine Menge Qualifikationsinhalte und schlüsselt genau auf, welche beruflichen Kompetenzen am Ende des Lehrgangs damit verbunden sein sollen. Dem stehen ein knappes Zeitkontingent und eine meist heterogene Gruppe von Lehrgangsteilnehmern gegenüber. In diesem Spannungsfeld stellen handlungsorientierte Situationsaufgaben, wie sie auch in der Prüfung gestellt werden, einen effektiven Lern- und Trainingsansatz dar. Unsere Serie beleuchtet, wie es funktioniert.

Ist-Status

Jeder Lehrgang ist anders, aber eines haben sie meistens gemeinsam: Die Teilnehmer sind bunt gemischt – altersmäßig und vor allem mit Blick auf die Berufs- und Lebenserfahrung, die sie in den Lehrgang mitbringen. Ebenso machen sich Unterschiede der kulturellen Herkunft und der Leistungsbereitschaft bemerkbar. Mit diesem von Heterogenität geprägten Status-quo zu Recht zu kommen, zeichnet IHK-Dozenten aus.



Handlungsorientierte Situationsaufgaben trainieren für die spätere Berufspraxis.

Handlungskompetenz in den Lehrgang bringen

Um das Delta zwischen dem StartszENARIO, den heterogenen Lerngruppen, und dem Ziel, dem Erreichen eines einheitlichen Basisniveaus beruflicher Kompetenzen, zu schließen, bieten sich neben weiteren pädagogischen Methoden besonders die handlungsorientierten Situationsaufgaben an. Durch sie können Teilnehmer trainieren, berufstypische, bereichsübergreifende und komplexe betriebliche Herausforderungen praxisnah zu lösen. Die Rolle der IHK-Dozenten besteht darin, dieses Training frühzeitig zu initiieren und als Experten aus der Praxis zum eigenständigen Nachdenken und vernetzen der Lerninhalte zu motivieren. ■

Soll-Zielsetzung

So unterschiedlich die Teilnehmer, so einheitlich ihr Ziel: Das erfolgreiche Bestehen der bundeseinheitlichen Prüfung am Ende des Lehrgangs. Durch sie weisen die Teilnehmer die beruflichen Kompetenzen nach, die sie zu Fach-

und Führungskräften qualifizieren. Exakt hierauf zielt der Begriff der beruflichen Handlungsfähigkeit im Sinne des § 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG) ab. In seinem Zentrum geht es um Wissen als praktisch nutzbares Verfügungswissen in Verbindung mit einem differenzierten Orientie-

rungswissen und einem komplexem Reflexionswissen zur sachgerechten Ausführung einer Handlung. Kompetentes Handeln bedeutet zu wissen, welche Optionen zur Verfügung stehen, sich in der Materie auszukennen und sich der Folgen bewusst zu sein.

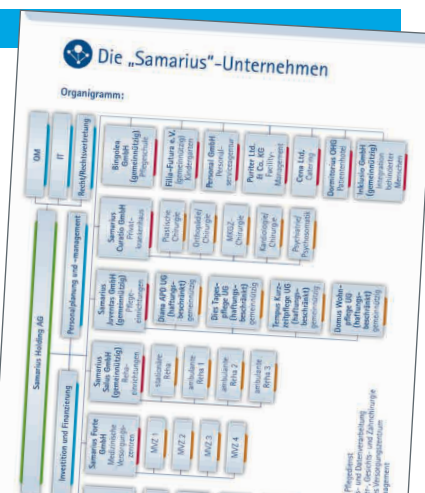
So geht es weiter: In Teil 2 unserer Serie lesen Sie, wie sich handlungsorientierte Situationsaufgaben optimal an den Rahmenplan anknüpfen lassen, um punktgenau mit den Prüfungsanforderungen zu korrespondieren. Teil 3 wendet sich der konkreten Lehrgangsplanung und Umsetzung im Unterricht zu.

IHK-Textbände optimal nutzen

„Kompass“-Unternehmen

Komplexe und auf den ersten Blick abstrakte Lehrgangsinhalte anhand eines exakt passenden Praxisbeispiels anschaulich zu machen und auf die berufliche Praxis zu übertragen, dazu gibt es in den IHK-Textbänden das „Kompass“-Unternehmen. Die gezielt platzierten Darstellungen bilden einen roten Faden durch die Materie und stellen wichtige Zusammenhänge bereichsübergreifend dar – so, wie es die späteren Fach- und

Führungskräfte kennen sollen. „Wie wäre das in der Praxis?“, das „Kompass“-Unternehmen gibt auf diese Frage Antwort. Darüber hinaus können IHK-Dozenten Erläuterungen weiterer Lerninhalte sowie Trainingsaufgaben sehr leicht an die bereits gelieferten Beispiele anknüpfen. Einfach ein Impulsgeber für praxisnahe Lehrgangsgestaltung: das „Kompass“-Unternehmen. ■





Plädoyer für Wertschätzung



Drei Schritte gegen Quatscheritis



Sabine Holte
IHK-Dozentin

Die studierte Volkswirtschaftlerin arbeitete als Marketingberaterin und Marketingmanagerin im internationalen Umfeld, bevor sie sich als freie Dozentin und Trainerin selbstständig machte. Seit über 15 Jahren unterrichtet sie bei der IHK für München und Oberbayern unter anderem in den Lehrgängen für Geprüfte Wirtschaftsfachwirte und Geprüfte Betriebswirte.

Sie sitzen meist zu dritt oder zu viert nebeneinander in einer Reihe. Einmal in Gang gekommen, quatschen, witzeln und frozeln sie untereinander scheinbar endlos, leider auf Kosten der übrigen Lehrgangsteilnehmer. Sabine Holte verrät, wie sie in solchen Fällen vorgeht.

Frau Holte, gibt es ein Muster „Quatscheritis“?

Nicht im starren Sinne. Meist ist es eine kleine Gruppe nur Frauen oder nur Männer, die sich gegenseitig aufschaukeln. Montags müssen sie beispielsweise ihre Wochenenderlebnisse besprechen. Oder es gibt ständig irgendetwas auf den Smartphones zu zeigen. Man merkt schnell, dass es immer diese eine Gruppe ist, die die Lernatmosphäre stört.

Wie gehen Sie vor?

Zuerst kläre ich, ob auch andere Dozenten des Lehrgangs das Phänomen dieser Gruppe kennen. Das gibt mir Sicherheit, bei den betreffenden Gruppenmitgliedern und der Konstellation im Lehrgang die Lösung zu suchen und weniger bei mir und meinem Unterrichtsstil. Stört die Gruppe dann wieder, suche ich den Blickkontakt und signalisiere nonverbal, dass die Betroffenen

ihre Privatgespräche einstellen sollen. Wenn die Teilnehmer mich schon etwas besser kennen und die Stimmung im Lehrgang gut ist, reicht das oft schon.

Und wenn nicht?

Dann hat sich für mich bewährt, in der nächsten konkreten Störsituation meinen Vortrag radikal zu stoppen und zu schweigen. Dabei muss man konsequent sein und Standing beweisen. Das heißt, dass ich eben nicht sofort wieder weiter mache, sobald die störenden Gespräche verstummt sind. Ich warte so lange schweigend, bis von den anderen Lehrgangsteilnehmern ein Signal an diese Gruppe kommt, dass sie sich gestört fühlen. Von den anderen als „nervig“ betrachtet zu werden, das will niemand und deshalb wirkt es viel mehr, wenn die Botschaft aus dem Lehrgang kommt, als vom Dozenten.

Was empfehlen Sie darüber hinaus?

In ganz hartnäckigen Fällen übernehme ich klar Führung und spreche die betreffende Gruppe explizit auf ihr Verhalten an. Hier geht es dann um Fairness gegenüber den anderen Lehrgangsteilnehmern und um das gemeinsame Ziel, den Prüfungserfolg, den sie gefährden. Eine solche direkte Ansprache prägt sich ein – aber eben erst als Schritt drei und nicht beim ersten Getuschel, das einem nicht in den Kram passt.

Welche Tipps geben Sie anderen Dozenten zum Umgang mit dem Thema?

Wie gesagt, tauschen Sie sich mit anderen Dozenten des Lehrgangs aus, um die Situation besser einschätzen und von deren Tipps profitieren zu können. Und: Thematisieren Sie Probleme auf Augenhöhe mit den Teilnehmern. Die IHK-Weiterbildung ist kein Ort für oberlehrerhafte Bevormundung. Bewegen Sie sich auf Ihre Teilnehmer zu, auch auf vermeintliche „Störenfriede“, dann können Sie eine für beide Seiten annehmbare gemeinsame Lösung finden.

Frau Holte, vielen Dank für das interessante Gespräch. ■

Lebenslang Lernen – aber was?



DIHK-Ratgeber gibt Antworten „Welche Möglichkeiten habe ich, mich beruflich weiter zu entwickeln?“ Mit dem neuen „Ratgeber Berufliche Weiterbildung“ lässt sich diese Frage leichter beantworten. Für IHK-Dozenten empfiehlt sich die Publikation, weil sie als Vertrauensperson von Teilnehmern auf genau dieses Thema angesprochen werden. Der Ratgeber folgt dem Verlauf einer typischen Bildungsentscheidung. Er hilft, die Ziele, Wünsche und Möglichkeiten zu präzisieren und benennt Helfer bzw. Unterstützer. Weitere Kapitel erklären, woran gute Bildungsanbieter zu erkennen sind und wo es finanzielle Förderung gibt. Wissenswerte Informationen zum deutschen Bildungssystem, zur Höheren Berufsbildung und anderen Qualifikationswegen runden den Ratgeber ab.

Die DIHK-Publikation kann direkt bestellt werden unter: www.dihk-verlag.de.

TIPP

Wenn eine Gruppe durch häufige Privatgespräche auffällt, sollten Sie das weder ignorieren noch überbewerten. Geben Sie frühzeitig deutliche Signale, die Störung einzustellen. Sprechen Sie die Betroffenen ggf. in der Pause freundlich aber konkret auf ihr Verhalten an. Ändert sich nichts, beziehen Sie die anderen Teilnehmer ein. Ständige Störungen belasten den gesamten Lehrgang, deshalb muss auch hier die Lösung erzielt werden.



Für Nachwuchskräfte, Unternehmen und IHK-Dozenten

Beste Perspektiven mit Weiterbildung

Überall wo gelernt, geforscht und an innovativen Entwicklungen gearbeitet wird, entwickeln sich Volkswirtschaften und Unternehmen dynamisch und erfolgreich. Exzellent qualifizierte Fachkräfte sind die Basis für Wachstum und Wohlstand. Schrumpft der „Nachschub“ an diesem praxisnah qualifizierten Nachwuchs, bekommen Betriebe ein Problem. In diesem Kontext weist die letzte DIHK-Konjunkturumfrage aus, dass sich fast jedes zweite Unternehmen durch den Fachkräftemangel in seiner Geschäftsentwicklung beeinträchtigt sieht.

Die IHKs und ihre Prüfer und Dozenten sind beim Thema Weiterbildung wichtige Player in der Region und bundesweit. Der Aufgabenkatalog umfasst die Abnahme von Prüfungen ebenso wie die Beratung von Unternehmen und Einzelpersonen. Sie übernehmen eine wichtige Lotsen- und Orientierungsfunktion für Unternehmen, Fachkräfte, Jugendliche aus der dualen Ausbildung und für die große Gruppe der Studien-zweifler.

„Kennzeichen der Weiterbildung ist ihre Anpassungsfähigkeit.“

Hinzukommen bei zahlreichen IHKs spezifische Qualifizierungsangebote, die auf Prüfungen der Höheren Beruflichen Bildung vorbereiten (mit passgenauen digitalen oder

gedruckten Textbänden und Materialien von der DIHK-Bildungs-GmbH), Zertifikatslehrgängen (häufig mit einheitlichen Konzepten, die von

der DIHK-Bildungs-GmbH mit Unternehmen und IHKs entwickelt werden), Seminaren und Praxistrainings als firmenspezifische Variante der Fachkräftequalifizierung (wobei

bei letzteren die DIHK-Bildungs-GmbH für die Konzeptionierung und Qualitätssicherung als Partner des Unternehmens und der IHK agiert).

Kennzeichen der beruflichen Weiterbildung ist ihre Anpassungsfähigkeit an neue Entwicklungen, was sich derzeit wieder einmal am Megathema „Digitalisierung“ beweisen muss. Deshalb ist die Weiterbildung in Deutschland grundsätzlich als Markt organisiert, der offen ist für neue Inhalte, Ideen, Angebote, Methoden etc. Auch für die Dozenten in der Weiterbildung, die letztlich in den Veranstaltungen die entscheidenden Personen dafür sind, dass die Weiterbildung gelingt und erfolgreich ist, liegt die Eintrittsschwelle in diesen Markt bewusst niedrig.

Die IHK-Organisation setzt sich dafür ein, dass das so bleibt, damit das von den Dozenten transportierte Know-how aus der Praxis ohne bürokratische Hürden unmittelbar in die Weiterbildung einfließen kann. Sie unterstützt darüber hinaus



Dr. Friedhelm Rudolf
Geschäftsführer
DIHK-Gesellschaft für
berufliche Bildung –
Organisation zur Förde-
rung der IHK-Weiter-
bildung mbH, Bonn

die Dozenten bei ihrer persönlichen Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen und Fähigkeiten als Lehrkraft oder Coach in den Bildungsprozessen. Auch hierfür gibt es digitale oder gedruckte Materialien der DIHK-Bildungs-GmbH für die Dozenten-Weiterbildung. Zu finden bei Ihrer IHK oder unter www.dihk-bildungs-gmbh.de.

Wir freuen uns sehr, wenn Sie bei uns hereinschauen, was unser Dozentenshop unter www.dihk-bildungs-gmbh.de → weiterbildung → ihk-dozenten für Sie zu bieten hat. ■



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



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: Shutterstock, iStockphoto und DIHK e.V. bzw. DIHK-Bildungs-GmbH