

Kompetenzentwicklung und Modularisierung

Vorschlag für eine zukünftige Konzeption und Struktur gewerkschaftlicher Bildungsarbeit der IG Metall

1. Einladung zur Diskussion und Mitarbeit

Die politischen, gesellschaftlichen und ökonomischen Verhältnisse befinden sich in einem rapiden Wandel. Die Veränderungsgeschwindigkeiten nehmen zu. Nach wie vor prägen Abhängigkeit, hohe wirtschaftliche und soziale Risiken, Arbeitslosigkeit und Armut das Leben vieler Menschen. Gleichwohl hat sich die Welt in den letzten Jahren stärker, differenzierter verändert als in den Jahrzehnten davor. Damit haben sich auch die Lebens- und Arbeitsverhältnisse und Lebensstile der Menschen gewandelt. Ihre Werte, Vorstellungen und Lebensziele sind nicht mehr die gleichen wie vor 30 Jahren. Individualisierung und Differenzierung sind prägende Elemente des gesellschaftlichen Wertewandels.

Gewerkschaftliche Politik und gewerkschaftliche Arbeit müssen sich diesen Umwälzungen und Veränderungen stellen. So auch gewerkschaftliche Bildungsarbeit.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist heute auch nicht mehr die gleiche wie vor fünf, zehn oder zwanzig Jahren. In den Verwaltungsstellen und Bildungsregionen, in der regionalen Bildungsarbeit hat es zahlreiche konstruktive und kreative Entwicklungen gegeben. Mit der Vielfalt und Differenziertheit

von Anforderungen ist auch regionale Bildungsarbeit vielfältiger und differenzierter geworden. Wie in der gewerkschaftlichen Politik insgesamt gibt es auch in der Bildungsarbeit immer weniger einfache Modelle und Lösungen.

Dieser Prozess hat sich genauso in der zentralen Bildungsarbeit, an den Bildungsstätten der IG Metall, vollzogen. Der Ausbau der Kooperation der Ebenen - regionaler und zentraler Bildungsarbeit -, ein neues Aufgabenprofil für die Bildungsstätten, ihre Öffnung hin zu einer konsequenten Zusammenarbeit mit Verwaltungsstellen, Bildungsregionen und Betrieben, sind Teile dieses erfolgreichen Veränderungsprozesses (s. hierzu ausführlicher das Papier der Abteilung Bildung/Bildungspolitik „Bildungsarbeit der IG Metall - Entwicklung und Stand der Debatte“).

Die genannten organisatorischen Veränderungen der letzten Jahre haben ebenso wie mit ihnen einhergehende konzeptionelle Veränderungen - z.B. Stärkung sozialmethodischer Qualifikationen, Qualifikationsreihen, prozessbegleitende Bildungsarbeit, Aufnahme neuer Inhalte und Themen - jeweils Teilbereiche der IG Metall-Bil-

dungsarbeit verändert. Die neu konzipierten Modelle gewerkschaftlicher Bildungsarbeit sind erfolgreich, denn sie unterstützen stärker als bisherige Formen die Arbeit vor Ort. Gleichzeitig haben sie dazu beigetragen, unseren Bildungsbegriff und unser Bildungsverständnis zu erweitern.

Die Erfahrung mit diesen neuen Formen gewerkschaftlicher Bildungsarbeit und die organisationspolitischen Erfordernisse stellen aber Bildungsarbeit stärker als bisher vor neue Herausforderungen.

Die positive Entwicklung gewerkschaftlicher Bildungsarbeit, die hohe Auslastungszahl und die guten Erfahrungen mit neuen Seminarkonzepten und Bildungsformen dürfen aber nicht den Blick für einige gravierende Probleme verstellen:

Regionale Bildungsarbeit hat sich in den letzten Jahren sehr unterschiedlich entwickelt. Es gibt Bereiche mit einer kreativen, differenzierten und aktuellen Form gewerkschaftlicher Bildungsarbeit. Es gibt aber auch Regionen, in denen Bildungsarbeit keinen hohen Stellenwert mehr hat oder stagniert. Die flächendeckende Struktur der Bildungsarbeit ist heute in Frage gestellt.

Ein weiterer Aspekt dieses Problems stellt sich an den Bildungsstätten. Die Teilnehmerstrukturen der zentralen Seminare bilden nicht die Betriebsgrößenstrukturen in den Organisationsbereichen der IG Metall ab. Es gibt ein starkes Übergewicht von Teilnehmer/innen aus Großbetrieben.

In wichtigen Handlungsfeldern der IG Metall, insbesondere in der Tarifpolitik, aber auch in der Betriebspolitik (z.B. bei Vertrauensleuten), gibt es einen erheblichen Nachholbedarf an Qualifikations- und Kompetenzentwicklung. Mit den eingangs angesprochenen Veränderungen und den genannten Problemen stellen sich viele neue Fragen an ein zukunftsfähiges Konzept und eine zukunftsfähige Struktur gewerkschaftlicher Bildungsarbeit. Einige dieser Fragen seien - ohne Anspruch auf Vollständigkeit - im Folgenden genannt:

- Welche Konzepte und Strukturen brauchen wir zukünftig, um dem von uns festgestellten Auseinanderdriften von politischer Bildung und (beruflicher) Fachbildung entgegen zu wirken?
- Funktioniert das jahrzehntelang erfolgreiche Konzept der Stufenbildung für die Nachwuchsausbildung gewerkschaftlicher Funktionäre und Mitglieder auch weiterhin?
- Welche Konzepte und Arbeitsformen brauchen wir zukünftig, um dem richtigen Anspruch der Flächendeckung und der Verzahnung regionaler und zentraler Bildungsarbeit gerecht zu werden?
- Wie organisieren wir zukünftig - trotz der hohen Bedeutung der Qualifizierung der Großbetriebe - unsere Bil-

dungsarbeit so, dass sie eher den Betriebsgrößenstrukturen der IG Metall gerecht wird?

- Ist die jetzige Struktur der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit geeignet, die sich wandelnden und steigenden Anforderungen an die Qualifikation unserer Betriebsräte und Vertrauensleute kompetent und professionell zu erfüllen?
- Reichen die jetzigen Konzepte und Formen aus, die notwendige Qualifikation und Kompetenzentwicklung für die großen und wichtigen Handlungsfelder der IG Metall, Betriebspolitik und Tarifpolitik, zu sichern?

Die Entschließung 8 „Zukunftsaufgabe Bildung“ des 19. ordentlichen Gewerkschaftstages 1999 greift bereits diese Fragen und die Zukunftsaufgaben auf:

„Entscheidend für die Stärke der IG Metall ist Qualifizierung und Kompetenz ihrer Funktionärinnen und Funktionäre, der Vertrauensleute, Mitglieder von Betriebsräten und Jugend- und Auszubildendenvertretungen. Das Bildungsangebot für sie wird weiterentwickelt. Dabei ist dem Ziel „lebenslanges Lernen“ Rechnung zu tragen. Die neuen Angebote der Bildungsstätten, Qualifizierungsreihen und Bildungsbausteine für betriebsnahe Seminarformen, werden, insbesondere zur Unterstützung der Vertrauensleutearbeit und zur Stärkung ihrer sozial-methodischen, organisationspolitischen und tarifpolitischen Kompetenz, ausgebaut.“

... Zentrales Element der Bildungsarbeit sind nach wie vor die Seminare der politischen Grundlagenbildung, die gesellschafts- und gewerkschaftspolitische Orientierung erarbeiten, und

die die individuelle und kollektive Handlungskompetenz stärken.

... Infolge struktureller und konzeptioneller Veränderungen - wie z. B. die Einführung stärkerer prozessbegleitender Bildungsarbeit, der Ausbau von Seminarteilen und -anteilen zur Stärkung sozial-methodischer und organisatorischer Kompetenz sowie der Einführung neuer Themen - muss untersucht werden, inwieweit die einzelnen Elemente der Grundlagenbildung weiterentwickelt werden müssen.“

Unser Arbeitsvorhaben zur Weiterentwicklung gewerkschaftlicher Bildungsarbeit baut auf den Veränderungsprozessen der letzten Jahre auf. Es ist nicht voraussetzungslos, sondern integriert die vielfältigen Diskussionen über die Zukunft gewerkschaftlicher Bildungsarbeit in Projekten und Arbeitsvorhaben. Es nimmt regionale Erfahrungen und organisationspolitische Anforderungen auf. Seit Anfang 2001 führen wir entlang erster Skizzen und Modelle eine intensive und breite Diskussion in unserem Arbeitsvorhaben: In Verwaltungsstellen und Bezirken, in bezirklichen Referententagungen und Bildungssachbearbeitertagungen, Arbeitskreisen von Referent/innen und Bildungsbeauftragten in den Regionen, in Geschäftsführerkonferenzen und im Vorstand der IG Metall. Diese Diskussionen sind durchgängig gekennzeichnet durch konstruktive Mitarbeit, solidarische Kritik und vielfache Zustimmung. Vor diesem Hintergrund und auf dieser Basis legen wir jetzt den Entwurf unseres Vorschlages zum zukünftigen Konzept und zur zukünftigen Struktur der IG Metall-Bildungsarbeit vor.

Wir verstehen diesen Vorschlag als Einladung zur Diskussion und zur Mitarbeit. Auch in den nächsten Monaten wird es viele Gelegenheiten geben, über diesen Vorschlag zu diskutieren, ihn weiter zu entwickeln und gemeinsam zu verbessern.

Das vorliegende Papier ist Ergebnis eines eineinhalbjährigen Arbeitsprozesses mit vielen Beteiligten im Arbeitsvorhaben „Weiterentwicklung gewerkschaftlicher Bildungsarbeit“, und reflektiert den heutigen Arbeits- und Diskussionsstand im Vorstandsbereich o8.

Es ist ein Vorschlag und stellt keine fertige und abgeschlossene Konzeption dar.

Es beschreibt die Grundüberlegungen einer Weiterentwicklung der Konzeption und der Neustrukturierung der Bildungsarbeit. Darüber hinaus benennt es eine Reihe von offenen Fragen und Themen, die weiter bearbeitet werden sollen.

Als Zwischenergebnis, als unabgeschlossener Blick nach vorn, ist es im besten Sinne des Wortes ein Arbeitspapier, eine Plattform, auf der und mit der weitergearbeitet werden soll.

Auf dieser Arbeitstagung wollen wir gemeinsam ein erstes Fazit aus der Diskussion unseres Vorschlages ziehen und die nächsten Arbeitsschritte planen.

Wir brauchen Eure Mitarbeit. Wir freuen uns über jede Anregung und Kritik und wünschen uns einen intensiven gemeinsamen Diskussions- und Arbeitsprozess bei der Ausgestaltung unserer Bildungsarbeit.

2. Ziele, Zielgruppen und Aufgaben gewerkschaftlicher Bildung

Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit der IG Metall folgt einer klaren Zielsetzung: Sie trägt dazu bei, die Handlungsfähigkeit der IG Metall zu sichern und auszubauen, indem sie die Handlungskompetenz ihrer Mitglieder, ihrer Funktionäre und der Gremien der betrieblichen Interessenvertretung stärkt.

Sie stärkt damit die politisch-strategische Kompetenzentwicklung, die Mitgliederentwicklung und die Beteiligungsorientierung in der Gewerkschaftsarbeit. Sie unterstützt die kontinuierliche Weiterentwicklung der IG Metall als konflikt- und dialogfähige Organisation.

Die wichtigsten Zielgruppen der Bildungsarbeit sind:

- Betriebsratsmitglieder, Betriebsratsvorsitzende und Betriebsratsgremien
- Vertrauensleute, Vertrauenskörperleitungen und Vertrauensleutenausschüsse

- Jugend- und Auszubildendenvertreter/-innen, JAV-Vorsitzende und JAV-Ausschüsse

- Mitglieder in den Betrieben und in außerbetrieblichen Arbeitszusammenhängen

- Referent/-innen, Bildungsbeauftragte/Bildungsberater/-innen und Netzwerkmitarbeiter/-innen

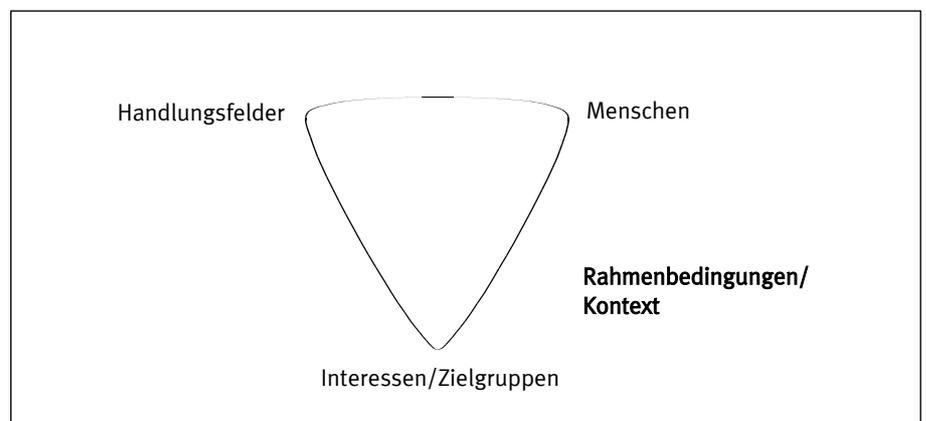
- Bildungssachbearbeiter/-innen der Bezirke und der Verwaltungsstellen

Die gewerkschaftliche Bildung hat drei strukturelle Bezugspunkte:

Handlungsfelder und Aufgaben, Menschen mit ihren subjektiven Anliegen sowie branchen- und zielgruppenbezogene Interessen. Sie stehen in einem Kontext sich fortlaufend verändernder Rahmenbedingungen gewerkschaftlicher Arbeit. (*Schaubild 1*)

Die gewerkschaftliche Bildung orientiert ihre Konzepte, Inhalte und Methoden

Schaubild 1: Strukturelle Bezugspunkte



1. an den wichtigsten Handlungsfeldern der IG Metall, die in der politischen Planung des Vorstandes konkretisiert werden und die sich aus Arbeitsschwerpunkten der Bezirke, Verwaltungsstellen und der betrieblichen Gremien ergeben. Gewerkschaftliche Bildung trägt damit zur Umsetzung von Konzepten bei. Sie ist zugleich Plattform für die konzeptionelle zukunftsfähige Weiterentwicklung der Politik der IG Metall. Die gewerkschaftliche Bildung bietet Ort und Zeit, um soziale Prozesse zu reflektieren und Zusammenhänge zu erkennen, Sinnfragen zu stellen und zu bearbeiten und um eigene gewerkschaftliche Arbeit wie auch die der Organisation insgesamt kritisch zu hinterfragen und weiterzuentwickeln.

2. an den subjektiven Bedürfnissen der Mitglieder und der Funktionäre. Unter dem Aspekt der Mitgliederer Gewinnung und der Bündnispolitik werden auch Bildungs- und Beratungsinteressen von nicht organisierten Beschäftigten aufgegriffen.

3. an zielgruppen- und branchenspezifischen Interessen. In entsprechenden Bildungs- und Beratungsstrukturen wird der differenzierten Nachfrage und dem Bedarf abgegrenzter Organisationseinheiten, Branchen und spezifischer Zielgruppen Rechnung getragen. Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen werden in enger Kooperation mit den Auftraggebern und den Teilnehmer/-innen entwickelt.

Mit diesen strukturellen Bezugspunkten im gegebenen und sich verändernden Kontext stellen wir die Handlungsfähigkeit der Organisation und die Handlungskompetenz der beteiligten Menschen in den Mittelpunkt unserer

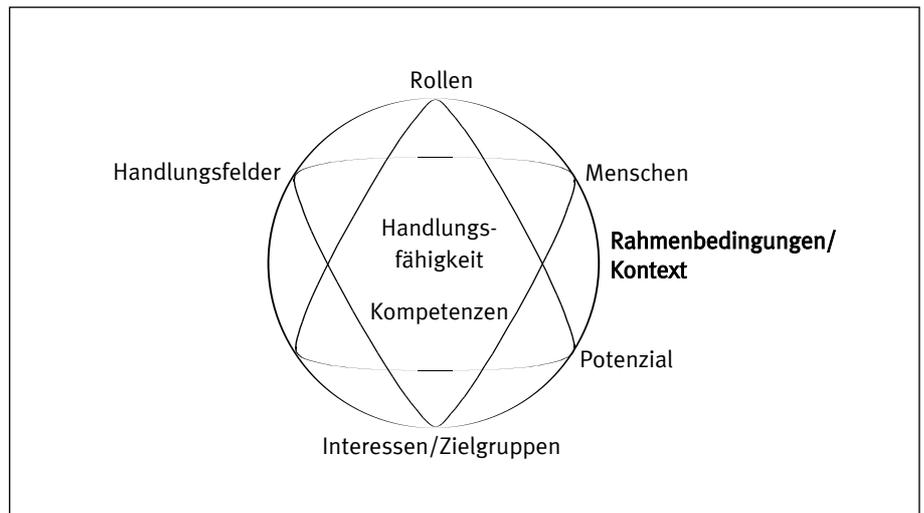


Schaubild 2: Konzept Handlungsfähigkeit

konzeptionellen Überlegungen, die gegebenen Potenziale, sowie die gegebenen oder geforderten Rollen und Kompetenzen. (Schaubild 2)

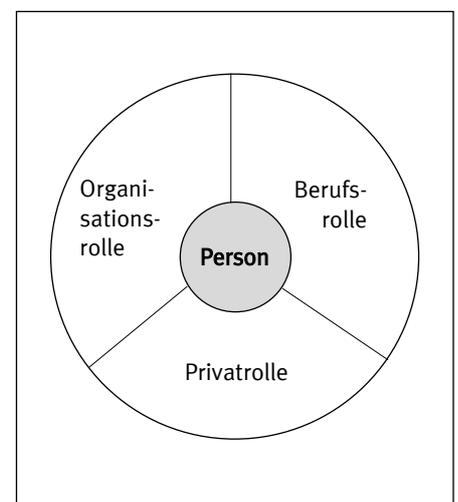
D.h., wir wollen im ganzheitlichen Sinne zu einer Stärkung der politisch-strategischen Kompetenz, der fachlichen Kompetenz und der methodisch-sozialen Kompetenz beitragen. Gewerkschaftliche Bildung schafft den Rahmen, in dem Mitglieder und Funktionäre ihr Potenzial zum gewerkschaftlichen Engagement entwickeln und entfalten können.

Gewerkschaftliche Handlungskompetenz zeichnet sich dadurch aus, dass Mitglieder und Funktionäre mit ihren unterschiedlichen Berufs- und Organisationsrollen gut zurecht kommen, ihr gewerkschaftliches Engagement auch mit dem Privatleben dauerhaft in Einklang bringen können. Die Bildungs- und Beratungspraxis zeigt, dass gewerkschaftliche Bildung verstärkt die Aufgabe hat, zur Rollenklärung und zur Ausbalancierung der Rollen beizutragen. Im Zweifel entscheiden

sich sonst die Menschen für ihre beruflichen und privaten Interessen. (Schaubild 3)

Die individuelle Kompetenz gewerkschaftlicher Handlungsfähigkeit der Mitglieder und Funktionäre ist zwar die Basis für die Handlungsfähigkeit der Organisation, gleichwohl ergibt sich solidarisches Handeln nicht selbstverständlich und automatisch aus der individuellen Kompetenz-

Schaubild 3: Rollenmodell



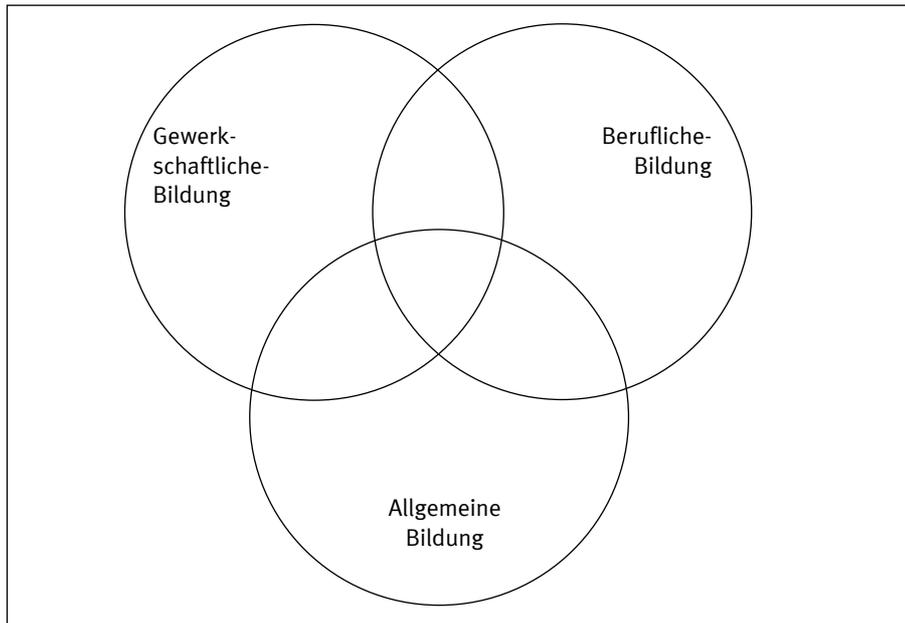


Schaubild 4: Berührungspunkte gewerkschaftlicher Bildung

wicklung. Gewerkschaftliche Bildung muss deshalb auch einen Beitrag dazu leisten, die individuellen Interessen und Verhaltensweisen zu reflektieren, gemeinsame Interessen herauszuarbeiten und Wege zu ihrer Durchsetzung zu finden. Solidarisches Handeln zu fördern bleibt - bei Anerkennung unterschiedlicher Ausgangslagen, Sichtweisen und Interessen - zentrale Aufgabe gewerkschaftlicher Bildungsarbeit. Ohne Dialog und die Anerkennung von Unterschieden ist dies nicht möglich.

Ein an der Handlungsfähigkeit der IG Metall und an den Handlungskompetenzen der Menschen orientiertes Konzept gewerkschaftlicher Bildungsarbeit trägt indirekt auch zur beruflichen und zur allgemeinen Bildung der Mitglieder und der Funktionäre bei. (Schaubild 4)

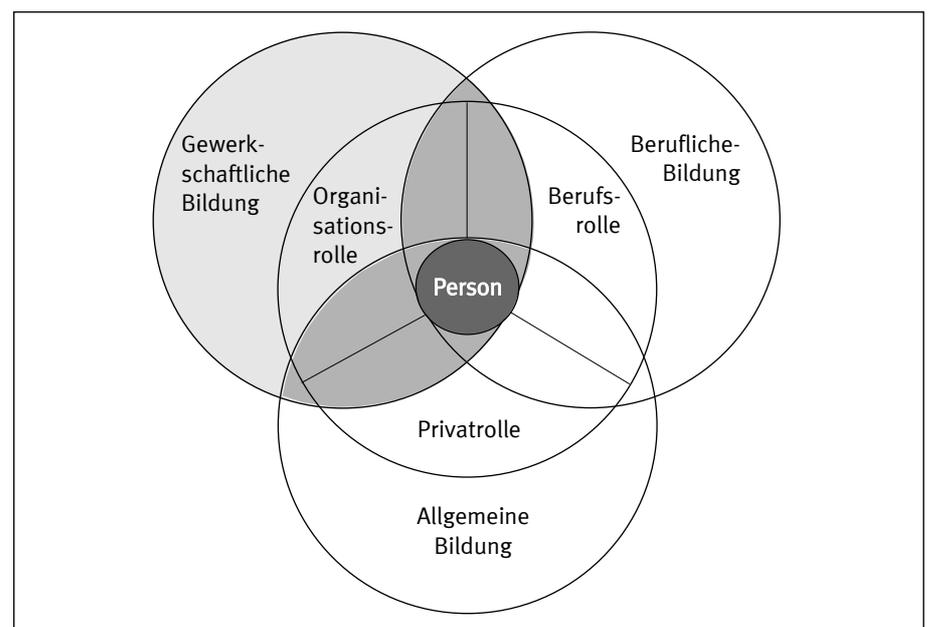
Wir betonen die Eigenständigkeit der politischen und der gewerkschaftlichen Bildung. Die eigenständigen Auf-

gaben der allgemeinen und der beruflichen Bildung stellen wir nicht in Frage. Doch wir sind uns bewusst, dass Mitglieder und Funktionäre, die selbstbewusst, fachkompetent, ziel-

führend und solidarisch gewerkschaftliche Interessen verfolgen können, über Kompetenzen verfügen, die ihnen auch beruflich und privat hilfreich sein können. Wir vertreten unseren Beitrag zur allgemeinen und beruflichen Bildung offensiv und sind uns auch bewusst, dass Mitglieder und Funktionäre aus anderen Arbeits- und Lebensbereichen viel für unsere gewerkschaftliche Arbeit einbringen. Wir erkennen dies an und bauen darauf auf. (Schaubild 5)

Gewerkschaftliche Bildung ist deutlich auf die Organisationsrolle ihrer Teilnehmer/-innen (Betriebsratsmitglied, Vertrauensmann/Vertrauensfrau etc.) ausgerichtet. Ihr Schwerpunkt zielt auf die politisch-strategische Kompetenzentwicklung und die Professionalisierung betrieblicher Interessenvertretung. Sie ist aber auch deutlich mehr als reine Funktionärsbildung. Sie unterstützt einen Kompetenzerwerb

Schaubild 5: Reichweite der gewerkschaftlichen Bildung



der Menschen im umfassenden Sinn und trägt damit auch zur Entfaltung der Persönlichkeit und zur beruflichen Weiterentwicklung bei.

Gewerkschaftliche Bildung gleicht damit in nicht unerheblichem Maße Bildungsdefizite der Allgemeinbildung und der beruflichen Bildung aus.

3. Unser Verständnis von Lernen und Kompetenzentwicklung

Kompetenzentwicklung im Mittelpunkt unserer handlungsorientierten Bildungsarbeit

Im Mittelpunkt der Bildungsprozesse steht die Ausbildung von Kompetenz.

Mit Kompetenzen sind die Fähigkeiten, das Wissen und Können gemeint, die zur eigenständigen und kreativen Bewältigung der Aufgaben in einem bestimmten gewerkschaftlichen Handlungsfeld notwendig sind. Kompetenzentwicklung baut auf den besonderen Voraussetzungen, Erfahrungen, Neigungen und Interessen der Teilnehmenden auf.

„Das, was ein Mensch kann und weiß, erschöpft sich [...] nicht in dem, was das formalisierte Qualifikationsprofil erkennen lässt. Für die Beschreibung dessen, was ein Mensch wirklich kann und weiß, hat sich der Begriff Kompetenz eingebürgert. Unter Kompetenzen werden alle Fähigkeiten, Wissensbestände und Denkmethode verstanden, die ein Mensch in seinem Leben betätigt.“ (Johannes Weinberg: Kompetenzlernen, in: QEM-Bulletin, Nr. 1/96, S.3)

Dieser Ansatz wird gerade in den Ausbildungsgängen für die neugewählten Vertrauensleute und Betriebsräte deutlich. Die strukturierende Frage der Ausbildungsgänge lautet: Welche

Kompetenz benötigt ein neugewählter Vertrauensmann / eine neugewählte Betriebsrätin, um seine bzw. ihre Aufgaben gut bewältigen zu können? Die Beantwortung dieser Frage ist sowohl abhängig von den Anforderungen, welche die IG Metall an die Kollegen/-innen formuliert, wie davon, wie die Teilnehmenden diese selbst für sich definieren.

Kompetenzentwicklung umfasst in unserem Verständnis alles, was zu einem besseren Handeln führt:

- Das „Wissen“ um gesellschaftspolitische, gewerkschaftspolitische, rechtliche, organisatorische Zusammenhänge und um die Wege und Möglichkeiten, Sachverhalte zu erarbeiten und Arbeit effektiv zu organisieren;
- das „Können“, d.h. das Erworbenes anzuwenden, das Beherrschen bestimmter Techniken des Arbeitens und der Kommunikation und der Reflexion;
- die Fähigkeit, den Willen und die Bereitschaft, das Erworbenes auch in den jeweiligen Handlungssituationen umzusetzen.

Kompetenzen lassen sich nicht „vermitteln“, sondern sind Ergebnis der individuellen und gemeinsamen Erarbeitung und Aneignung der Teilnehmenden im Lernprozess. Ein von der

Kompetenz her gedachter Lernprozess geht dabei über das Seminar hinaus: er hat ein „Vorher“, das sich auf die Erfahrungen und Kompetenzen gründet, die Teilnehmende mit in das Seminar bringen und auf die aufgebaut werden kann. Er hat ein „Nachher“, d.h. er schließt die Anwendung des Erworbenen in der Praxis und die notwendige Reflexion hierüber ein.

Im Lernprozess des einzelnen Moduls sind die unterschiedlichen Voraussetzungen und Interessen der Teilnehmenden zu berücksichtigen. Die Modularisierung bietet dabei die Möglichkeit, die besonderen Rahmenbedingungen einer Branche oder eines Betriebes zu berücksichtigen.

Unser Kompetenzbegriff ist im zweifachen Sinne handlungsorientiert:

- Er zielt auf die Handlungsstrategien der Gewerkschaft in dem gesellschaftlichen und ökonomischen Umfeld und trägt somit zur Orientierung der Teilnehmenden bei;
- Er zielt auf die Erarbeitung und Verbesserung der Arbeit in den verschiedenen Handlungsfeldern und Gremien (z.B. Betriebsrat, VKL, JAV).

Unser Kompetenzbegriff unterscheidet mehrere Ebenen:

- die politisch-strategischen Kompetenzen
- die fachlichen Kompetenzen
- die sozialen und methodischen Kompetenzen

In der Konzipierung der modularen Ausbildungsgänge gehen wir davon aus, dass diese Ebenen in einem engen Zusammenhang stehen und deshalb gleichberechtigt und inte-

griert in den Modulen umgesetzt werden.

Die Entwicklung **politisch-strategischer Kompetenzen** soll verstanden werden als die Erarbeitung wesentlicher sozialer, ökonomischer und gewerkschaftspolitischer Kenntnisse und die Entwicklung des Vermögens, gewerkschaftliche Praxis in einen gesellschaftlichen und theoretischen Rahmen einzuordnen, Kriterien der Beurteilung zu finden sowie gemeinsame Leitbilder für die gewerkschaftliche Arbeit und das gewerkschaftliche Engagement entwickeln zu können. Gewerkschaftsarbeit ist gesellschaftspolitische Arbeit; sie ist auf übergeordnete Ziele und Strategien gewerkschaftlichen Handelns zu beziehen.

Fachliche Kompetenzen umfassen das fachliche, z.B. arbeitsrechtliche, technisch-organisatorische und soziologische Wissen, welches zur erfolgreichen Arbeit in dem jeweiligen Handlungskontext erforderlich ist sowie die Befähigung, dieses situationsangemessen anzuwenden. Praktisch geht es hier z.B. darum, aus der Bestimmung eines Handlungsfeldes für neu-gewählte Vertrauensleute und Betriebsräte die fachlichen Kompetenzen zu ermitteln und zu erwerben, die für die Erfüllung der jeweiligen Aufgaben sinnvoll sind.

Soziale Kompetenzen beziehen sich auf das Wissen um elementare kommunikative Zusammenhänge und die Befähigung, damit aktiv umgehen zu können. Soziale Kompetenzen umfassen besonders die Befähigung, sich selbst und seine Rolle in der Gruppe zu erkennen sowie sich selbst individuell und mit der Gruppe weiter zu entwickeln. Dazu gehört auch die

Fähigkeit, eigene Einstellungen zu überprüfen und kritisch weiter zu entwickeln und die Schwächen und Stärken des eigenen Handelns zu kennen und daran bewusst zu arbeiten.

Methodische Kompetenzen umfassen Verfahrensweisen und Techniken, die die eigene Arbeit und die Arbeit in der Gruppe erleichtern und wirkungsvoller gestalten helfen: Von der Textanalyse über die Arbeitsorganisation bis zum Präsentieren von Ergebnissen und zu Grundkenntnissen der Projektarbeit.

Unsere Lernkultur

Jeder Bildungsprozess basiert bewusst oder unbewusst auf einer Kultur des Lehrens und Lernens und trägt sie weiter. Hierbei geht es u.a. um das sich im Bildungsprozess ausdrückende und entwickelnde Menschenbild, um die Art und Weise, wie Referent/-innen und Teilnehmende miteinander arbeiten, nach welchen didaktischen und methodischen Prinzipien der Lernprozess gestaltet ist und darum, welche Lernorte ein Bildungsprozess anbietet und wie diese selbst auf Referenten/-innen und Teilnehmende einwirken.

In der „Berliner Erklärung“ der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung wird hierzu für den Bereich der beruflichen Weiterbildung ausgeführt:

„Die neue Lernkultur ist durch Selbstbestimmung, Selbstorganisation, Reflexivität und Eigenverantwortung souveräner Bürger/-innen für ihr Lernen (...) charakterisiert. Ausgangspunkt und Zielpunkt aller Überlegungen zur Förderung des Lernens muss das lernende Subjekt sein, das seine Handlungsfähigkeit und seine Handlungs-

möglichkeiten erweitern will.“ (ABWF, Hg. Arbeiten und Lernen. Lernkultur Kompetenzentwicklung und innovative Arbeitsgestaltung, Heft 67, 2001)

Unsere Lernkultur verbindet Subjekt- und Handlungsorientierung, und sie stellt ein Gleichgewicht her zwischen der Verbindlichkeit unserer Bildungsprozesse namentlich in der modularen Ausbildung und einer notwendigen Offenheit für differenzierte Teilnehmerinteressen und betriebliche bzw. branchenspezifische Besonderheiten.

Unsere gewerkschaftliche Lernkultur verbindet folgende Prinzipien:

Handlungsorientierung: Das Ziel, gewerkschaftliche Handlungsfähigkeit zu erweitern, hat Konsequenzen für die Lerngegenstände wie für die Gestaltung des Bildungsprozesses selbst. Der Erwerb von Handlungskompetenzen, die zur Bewältigung von gewerkschaftlichen Aufgaben benötigt werden, ist mit einer an den Handlungskontexten der Teilnehmenden ansetzenden Auswahl der Lerngegenstände zu verbinden. In den Seminaren geht es darum, die Selbsttätigkeit und die Selbstorganisation der Teilnehmenden zu unterstützen. Dies fördert Lernen, bereitet auf zukünftiges Handeln vor und unterstützt die Position, Gewerkschaften stärker als Selbsthilfeorganisation zu erkennen. Bildung leistet „Hilfe zur Selbsthilfe“. Auch die Übertragung, der Transfer, das Anwenden und Weiterentwickeln von Gelerntem in der Praxis ist Teil dieses Lehr/Lernprozesses.

Teilnehmerorientierung: Menschen lernen vor allem dann, wenn sich der Bildungsprozess an ihren Problemen, Fragen und Anliegen orientiert. Teil-

nehmerorientierung ist die Voraussetzung für einen gemeinsam gestalteten Lehr- und Lernprozess, in dem gemeinsame Arbeitsfragen, Arbeitsweisen und Lerngegenstände ermittelt werden. Teilnehmerorientierung ist Teil eines Verständnisses von Demokratisierung und von Selbstorganisation. Teilnehmerorientierung fördert die Lust am Lernen. Sie ist letztendlich auch Voraussetzung für den Umgang mit Differenzierung im Seminar und in der Gewerkschaft. Teilnehmerorientierung im Seminar verlangt, auf unterschiedliche Bildungsvoraussetzungen und unterschiedliche Seminarerwartungen einzugehen. Teilnehmerorientierung setzt auf die Verantwortung des Einzelnen für seinen Bildungsprozess. Deshalb ist auch die an seinen Voraussetzungen orientierte, differenzierte, selbstgewählte und damit selbstverantwortete Gestaltung des individuellen Ausbildungsganges Teil von Teilnehmerorientierung.

Transparenz, Verbindlichkeit, Planbarkeit: Die modularen Ausbildungsgänge, Bildung nach Maß, die themen- und aufgabenbezogene Weiterbildung bringen Teilnehmerorientierung und Verbindlichkeit in ein neues Maßverhältnis. Bildungsinhalte sind nicht beliebig. Sie orientieren sich einerseits an den Interessen und Wünschen der Teilnehmenden, andererseits sollen die Teilnehmenden wissen, welche Kompetenzen sie nach Durchlaufen eines Ausbildungsganges oder nach dem Besuch eines Weiterbildungsmoduls realistisch erwerben können. Deshalb soll das zu erwerbende Kompetenzportfolio der einzelnen Ausbildungsgänge genau beschrieben werden. Jedem Modul werden eine Leit-

kompetenz und verschiedene Detailkompetenzen zugeordnet, die für die Teilnehmenden transparent gemacht werden und die deren Entscheidung für eine Bildungsteilnahme erleichtern sollen.

Prozessnähe und Prozessunterstützung, Bildung nach Maß: Prozessbegleitende Bildungsarbeit ist ein weiterer Weg, die Kollegen/-innen in ihren Gremien, in regionalen oder branchenbezogenen Netzwerken, Referentenarbeitskreisen, Vertrauenskörperleitungen und Betriebsräten in ihrer Arbeit zu unterstützen. Dazu gehört auch das Erlernen von Projektarbeit u. a. m. Bildungsarbeit erhält damit die Funktion, Prozesse zu unterstützen und zu begleiten. Sie ist eine ganz praktische Ressource zur Verbesserung gewerkschaftlicher Praxis.

Integration der fachlichen, politischen und sozial-methodischen Aspekte: Die verschiedenen Seiten unseres Bildungsangebots dürfen nicht künstlich von einander getrennt werden. Die jeweiligen Lernziele entscheiden über die Gewichtung der verschiedenen Seiten. Die fachlichen Gegenstände müssen immer auch politisch analysiert und in gesellschaftliche Zusammenhänge gestellt werden, um verantwortungsbewusstes Handeln zu ermöglichen. Umgekehrt erfordert politisches Handeln fachliche Kenntnisse wie soziale und methodische Fähigkeiten. Schließlich sollten die Arbeitsformen, von der Analyse eines Textes bis zur Präsentation eines Ergebnisses, als Lerngegenstand bewusst eingesetzt werden und an Aufgaben aus unserer gewerkschaftlichen Praxis erprobt werden.

Solidarität und Wertschätzung: Für das Gelingen einer Bildungsveranstaltung ist ein Klima gegenseitiger Wertschätzung und ein solidarischer Umgang miteinander von zentraler Bedeutung. Dies entscheidet zu einem wesentlichen Teil darüber, ob sich Menschen für einander und für die Lerngegenstände öffnen können oder ob der Kampf um Anerkennung und die Angst vor Ablehnung sie über weite Strecken blockieren wird. Bildungsveranstaltungen sind heute ein wesentlicher Teil unserer Öffentlichkeitsarbeit. Hier wird Gewerkschaft individuell ‚erlebt‘ und die Erfahrung von Solidarität und Wertschätzung schafft auch gefühlsmäßige Brücken und Bindungen zur Gewerkschaftsarbeit.

Selbstverständigungsprozesse: Bildungsveranstaltungen bieten Raum für gewerkschaftliche Selbstverständigungsprozesse, für die sonst immer weniger Möglichkeiten bestehen. Alle Positionen, auch die der Organisation, sollen kritisch überprüft werden. Gemeinsam soll nach Lösungen für die betrieblichen und gesellschaftspolitischen Probleme gesucht werden, vor denen Gewerkschaften stehen. Bildungsveranstaltungen sind aber auch ein Ort, in dem die Zweifel, Enttäuschungen und Mühen zu Tage kommen, welche die Beteiligten mit Gewerkschaftsarbeit verbinden. Solche Diskussionen sollten nicht abgewehrt werden. Sie sind ein schwieriger, aber notwendiger Bestandteil von Selbstklärungsprozessen, aus denen neue Anstöße, Kraft und Sicherheit für die zukünftige Arbeit gewonnen werden können.

Bündnisfähigkeit: Bildungsveranstaltungen sind immer auch ein Ort, wo sich Menschen begegnen, die sich nach Geschlecht, Herkunft, Alter, Lebensweise, Nationalität, Beruf und vielem mehr unterscheiden. Diese Verschiedenheiten sollten zur Sprache gebracht werden. Wie kaum ein anderer gewerkschaftlicher Zusammenhang bietet Bildungsarbeit die Gelegenheit, das Spannungsverhältnis zwischen der Anerkennung von Unterschiedlichkeit und der Notwendigkeit gemeinsamen Handelns zu thematisieren. Gewerkschaftsarbeit ist Bündnispolitik. In einer Zeit, in der sich Lebensentwürfe und -stile deutlich stärker ausdifferenzieren, gewinnt dieser Aspekt immer mehr an Bedeutung. Die Fähigkeit, sich in andere Lebenswelten hinein denken zu können, ist eine wesentliche Voraussetzung für das Schließen von Bündnissen. Sie ist aber auch wichtig, um gegen die aggressiver werdenden gesellschaftlichen Tendenzen zur Ausgrenzung und Ausschließung besser gerüstet zu sein.

Entdeckungslust: Bildungsarbeit, wie wir sie uns vorstellen, soll Lust machen auf eigenes Forschen und Entdecken, neue Horizonte eröffnen und das Vergnügen fördern am Denken und Debattieren. Sie soll Fähigkeiten zu Tage fördern, die man sich bisher nicht zugetraut hat. Sie soll Ängste vor Texten und Theorien abbauen und negative Bildungserfahrungen überwinden helfen. Sie soll das Selbstbewusstsein stärken, die Fähigkeit zu Lernen und auch die Lust dazu.

Diese Überlegungen machen deutlich, dass es uns nicht um die bloße Übernahme von Positionen und Handlungsanleitungen geht, sondern um deren kritisches Verständnis und politische

Bewertung. Unsere Bildungsarbeit will mündige Menschen, die nicht Objekt der gesellschaftlichen Verhältnisse sind, sondern gestaltende Subjekte, die selbstständig denken und interessenbewusst handeln können. Daran müssen sich unsere Inhalte und Arbeitsformen messen lassen.

Kompetenzerweiterung und Teilnehmerorientierung

Die Lernziele der Module/Seminare werden durch diejenigen Kompetenzen bestimmt, die in einem Handlungsfeld besonders wichtig sind, um dort gute gewerkschaftliche Arbeit zu leisten. Diese klare Lernzielbestimmung gibt den Interessenten Planungssicherheit, hilft die Ansprüche der Organisation zu verankern und strukturiert die Arbeit der Seminarleitung. Dies bedeutet jedoch nicht, dass dadurch auch die einzelnen Lernschritte und -methoden festgelegt sind.

Ein an Kompetenzentwicklung orientierter Bildungsprozess wird mehr als für bestimmte ‚Routinesituationen‘ qualifizieren. Kompetenz bedeutet vielmehr, auch in der Lage zu sein, die erworbenen Fähigkeiten in neuen, nicht vorhersehbaren Situationen selbstständig und kreativ anwenden zu können. Der Lernprozess in den Modulen/Seminaren muss also so gestaltet sein, dass er neben der ‚inhaltlichen‘ Seite auch selbstständiges Handeln, Selbstbewusstsein und Kreativität fördert.

Die Teilnehmenden können solche Fähigkeiten vor allem dann entwickeln, wenn sie erfahren, dass ihre Anliegen und Lerninteressen ernst genommen werden und sie selber eine aktive, mitgestaltende Rolle im Seminarprozess

spielen. Lernzielbestimmung im Sinne einer Kompetenzerweiterung und Teilnehmerorientierung sind daher keine Gegensätze, sondern bedingen einander.

Für die Gestaltung eines Moduls/Seminars bedeutet dies u.a.:

- die Förderung einer offenen und produktiven Gruppensituation, in der jeder seinen Platz findet und seine Fragen und Anliegen einbringen kann;
- die Anerkennung und Wertschätzung der vorhandenen Kompetenzen;
- die Transparenz der Abläufe und die Möglichkeit der Teilnehmer/-innen, darauf Einfluss zu nehmen;
- die Förderung von Selbsttätigkeit und Kreativität.

Die einzelnen Module/Seminare können sich, auch bei gleichen Lernzielen, in ihrem Ablauf entsprechend der Teilnehmerzusammensetzung und Gruppenentwicklung, unterscheiden. Jede Gruppe wird ein eigenes Lerntempo entwickeln und auch Fragestellungen, die über die Lernziele hinausgehen.

Um solche Prozesse steuern zu können, ist es sinnvoll, die Module/Seminare nicht mit Ansprüchen zu überlasten und die Lernziele als Mindestanforderungen zu definieren. Es liegt in der Verantwortung der Lehrenden und Lernenden, unter Umständen auch für eine begrenzte Zeit von Lernzielen abzuweichen, z.B. auf dem Höhepunkt der Tarifrunde.

Entscheidend ist, dass in den Modulen zusammen mit dem Kompetenzerwerb auch die Bereitschaft zum persönlichen Engagement und eigenem, selbstverantwortlichem Handeln gefördert wird.

4. Die zukünftige Struktur des IG Metall-Bildungssystems

Aufbauend auf den Veränderungen der letzten Jahre und den damit verbundenen Erfahrungen schlagen wir für die zukünftige Struktur der IG Metall-Bildungsarbeit zwei Kernaufgaben vor: (Schaubild 6)

Zukünftig soll sich die IG Metall-Bildungsarbeit auf allen Ebenen stärker als bisher an diesen gleichwertigen Kernaufgaben orientieren.

„Politisch-orientierende, handwerklich-qualifizierende Nachwuchsausbildung“ ist die auch in der Geschichte der IG Metall-Bildungsarbeit immer im

Mittelpunkt stehende Aufgabe der Qualifizierung nachwachsender Funktionärsgenerationen und interessierter Mitglieder in ihren jeweiligen Aufgabefeldern als Vertrauensleute, Betriebsräte und Aktive.

Sie dient sowohl der Ausbildung von politischen und fachlichen Handlungskompetenzen als auch der Bindung an die IG Metall.

Die zweite Kernaufgabe spiegelt die Herausforderung der letzten Jahre.

„Lebensbegleitendes Lernen“ ist eine wachsende Anforderung aller Praxis-

und Handlungsfelder der IG Metall an Bildungsarbeit.

„Maßgeschneiderte Bildungsarbeit“ entspricht im Typ den Anforderungen an Flexibilität, Aktualität, unmittelbarer Unterstützung und Prozessbegleitung für Aktivitäten, Projekte und Praxis vor Ort und auf allen Ebenen.

„Werkstatt für Zukunftsfragen“ ist die erneute Konkretisierung einer alten Aufgabe gewerkschaftlicher Bildungsarbeit, nämlich eine Plattform für strategische und zukunftsorientierte Debatten zu bieten, die sich den Zukunftsaufgaben in Organisation und Gesellschaft stellt.

Zugleich legen die Veränderungsprozesse und Erfahrungen der letzten Jahre nahe, gewerkschaftliche Bildungsarbeit zukünftig in zwei Formen durchzuführen: (Schaubild 7)

Diese beiden Formen „Bildungsangebote“ und „Bildung nach Maß“ sollen durchgängig auf allen Ebenen der IG Metall gelten, die Bildungsarbeit durchführen.

Mit „Bildungsangeboten“ sind dabei die mittel- und langfristig geplanten Angebote zur Nachwuchsqualifizierung und Weiterqualifizierung gemeint, die bedarfsorientiert über das Bildungsprogramm veröffentlicht und den Teilnehmer/-innen zugänglich gemacht werden.

„Bildung nach Maß“ ist ein zugleich treffender und missverständlicher Begriff. Er bezeichnet kein Konzept nach einem „Schnittmuster“, sondern den gemeinsamen Beratungsprozess derer, die Anforderungen, Wünsche und Bedarf an Bildungsarbeit haben, mit denen, die über Kompetenzen und

Schaubild 6

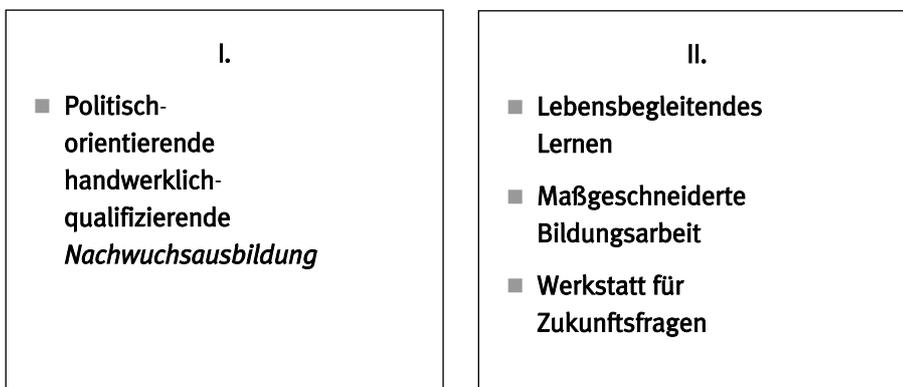
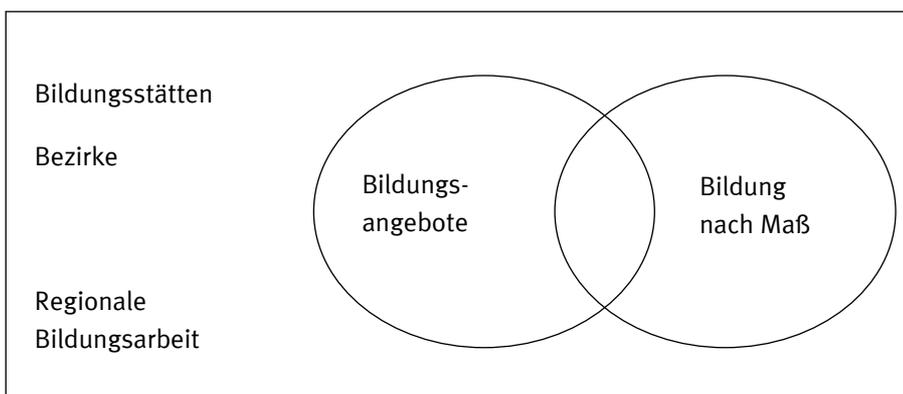


Schaubild 7



Erfahrungen mit Bildungsarbeit verfügen und auf Seminarpraxis und Qualifizierungsbausteine zurückgreifen können. Daraus entsteht eine gemeinsam erarbeitete Bildungskonzeption „nach Maß“, eine Synthese aus spezifischen Anforderungen und konzeptueller und didaktischer Kompetenz.

„**Bildung nach Maß**“ ist im Unterschied zu „Bildungsangeboten“ das flexible Instrument gewerkschaftlicher Bildungsarbeit, das ermöglicht, schnell und aktuell auf Bedarfe und Anforderungen betrieblicher und gewerkschaftlicher Praxis zu antworten. Es ist eine Form von Bildungsarbeit, die prozessbegleitend zu den Aktivitäten vor Ort, im Betrieb oder in einer Branche organisiert werden kann.

Es wird zukünftig „Bildungsangebote“ und „Bildung nach Maß“ in beiden Kernaufgaben geben. In der Nachwuchsausbildung werden dabei „Bildungsangebote“ überwiegen. Aber auch hier sind Formen von „Bildung nach Maß“, insbesondere für zielgenaue Nachwuchsqualifizierung mit einzelnen Betrieben, Regionen und Branchen, denkbar.

Im Unterschied dazu wird „Bildung nach Maß“ wesentlich die Form der Bildungsarbeit in der zweiten Kernaufgabe bestimmen. Aber auch hier sind wiederum Angebotsformen, insbesondere bei themenorientierter Weiterbildung und auch zu Zukunftsfragen, denkbar. (Schaubild 8)

Die Aufgaben der Ebenen

Grundlage und wesentliche Säule der gesamten IG Metall-Bildungsarbeit ist immer die regionale Bildungsarbeit

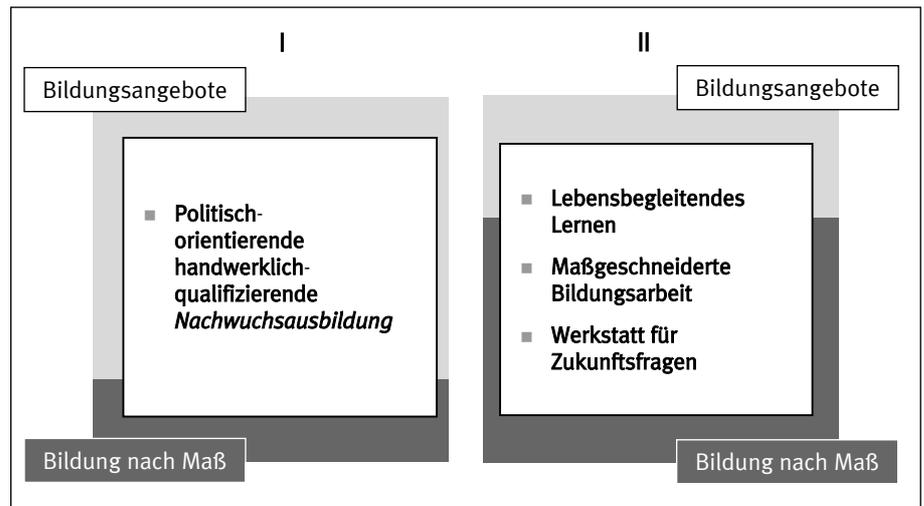


Schaubild 8

gewesen. Die Arbeit der Bildungsstätten hat auf der regionalen Bildungsarbeit mit dem zentralen Seminarplan aufgebaut. Dabei hat sich in den letzten Jahren gezeigt, dass sich die ursprüngliche stufenförmige Aufbauidee als zunehmend realitätsfern gezeigt hat.

Ein Blick auf die Ebenen der Bildungsarbeit und die Teilnehmerstrukturen mag dies verdeutlichen: (Schaubild 9)

Diese Grafik verdeutlicht die überragende Stellung und Bedeutung regionaler Bildungsarbeit. Bildungsstätten können aufgrund ihrer Kapazitäten immer nur eine unterstützende und ergänzende Funktion in diesem System übernehmen.

Es ist und bleibt Aufgabe der regionalen Bildungsarbeit, Nachwuchsausbildung und auch Formen lebensbegleitenden Lernens wie Bildung nach Maß durchzuführen. In der Verwaltungsstelle, der Region wird die Grundlage für

die Qualifizierung unserer Funktionäre und Mitglieder gelegt.

Auch in Zukunft wird es viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer geben, die aus persönlichen Interessen nur an der regionalen Bildungsarbeit teilnehmen oder wegen fehlender Plätze die Bildungsstätten gar nicht oder nur verspätet besuchen können.

Dieser Situation ist in den letzten Jahren durch die Veränderung der Aufgabenstellung der Bildungsstätten bereits Rechnung getragen worden. Die Bildungsstätten haben sich für regionale Bildungsarbeit geöffnet. Jährlich sind es 20.000 Teilnehmende (von weit über 50.000 Teilnehmenden in der regionalen Bildungsarbeit), die dezentrale, regionale Bildungsveranstaltungen an den Bildungsstätten besuchen.¹

Zur Zeit beträgt das Kapazitätsverhältnis zwischen zentralem Angebot und dezentraler/regionaler Belegung an

¹ Die ca. 20.000 Teilnehmenden an dezentralen und regionalen Bildungsveranstaltungen verbleiben im Schnitt 2,5 Tage in der Bildungsstätte, die ca. 9.000 Teilnehmenden an zentralen Seminaren im Schnitt 7,5 Tage auf Grund der längeren Veranstaltungsformen (14-Tage-Seminare)

den Bildungsstätten ca. 60/40. Da bei der überragenden Bedeutung regionaler Bildungsarbeit die Anforderungen an Kooperation und damit regionale Belegung wachsen, ist eine zukünftige Kapazitätsverteilung von 50/50 geplant. Diese Kapazitätsverteilung soll in den Jahren 2003/2004 realisiert werden.

Damit wird zugleich die in den letzten Jahren immer wieder erhobene Forderung besser realisiert, die regionale Bildungsarbeit noch mehr durch die Bildungsstätten zu unterstützen.

Vor dem Hintergrund dieser Strukturen ergeben sich daraus folgende Aufgaben für die verschiedenen Ebenen der Bildungsarbeit der IG Metall:

Regionale Bildungsarbeit

Nach der Satzung der IG Metall ist Bildungsarbeit Aufgabe der Verwaltungs-

stelle und damit der regionalen Ebene. Neben der Durchführung der Grundqualifikation und Nachwuchsausbildung für Mitglieder, Vertrauensleute, und Mitglieder von Betriebsräten und Jugend- und Auszubildendenvertretungen ist eine besondere Qualität der regionalen Ebene die höhere Flexibilität und Aktualität.

Aufgrund der Bedeutung der regionalen Bildungsarbeit ist die Arbeit der Bildungsstätten und des Funktionsbereiches „Gewerkschaftliche Bildung“ der Vorstandsverwaltung noch stärker als bisher auf die Unterstützung regionaler Bildungsarbeit auszurichten.

Regionale Angebote:

Nachwuchsausbildung: Einstiegs- und Grundqualifikationen für Mitglieder, Vertrauensleute und Betriebsratsmitglieder, Jugend- und Auszubildendenvertreter/-innen.

Weiterbildungsangebote entsprechend den Bedarfen und politischen Planungen der Verwaltungsstellen und Regionen.

Bildung und Beratung:

Durchführung von prozessbegleitender Bildungsarbeit; betriebsnah, branchenbezogen, für Schwerpunkte der politischen Planung von Verwaltungsstellen, Vertrauenskörperleitungen, Betriebsräten, für betriebsübergreifende Zusammenhänge, für außerbetriebliche Bildungsarbeit.

Sinnvoll und weiter gewünscht sind Kooperationen von Verwaltungsstellen in Bildungsregionen, insbesondere für:

- Gemeinsame Referentenarbeit und Qualifizierung für Referent/-innen
- Gemeinsame Entwicklung von Bildungsarbeit in regionalen Politikfeldern und Handlungsschwerpunkten und Themen und Handlungsfeldern, die nur in einer Verwaltungsstelle von Ressourcen und Möglichkeiten zu schwach ausgeprägt sind;
- Aufbau von Beraterstrukturen

Die Weiterentwicklung der regionalen Bildungsarbeit wird im Rahmen des Gesamtvorhabens in einem gesonderten Projekt bearbeitet (s. hierzu erste Überlegungen unter Ziff. 9)

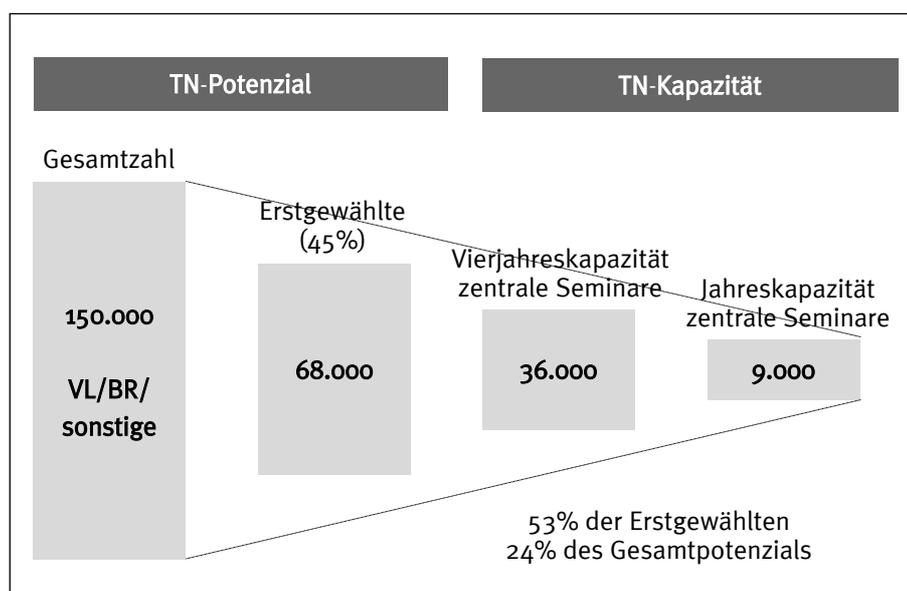
Bezirkliche Ebene

Wesentliche Aufgabe des Bezirkes ist die organisatorische, konzeptionelle und finanzielle (Budget-)Koordination regionaler Bildungsarbeit.

Angebote:

Die Bezirksleitung macht normalerweise keine eigenen Angebote für Nach-

Schaubild 9:
Teilnehmerpotenzial gesamt: Funktionäre in der zentralen Bildungsarbeit
verglichen mit der Teilnehmerkapazität



wuchsqualifizierung, es sei denn, von den Verwaltungsstellen des Bezirkes ist eine entsprechende Übertragung der Aufgaben auf die Bezirksleitung verabredet oder bestimmte Zielgruppen und bezirkliche Politikschwerpunkte machen ein bezirkliches Angebot sinnvoll.

Bildung und Beratung:

Für politische Schwerpunkte der bezirklichen Planung konzipierte Bildungsarbeit; Aufbau von bezirksweiten Beraterstrukturen.

Bildungsstätten

Aufgabe der Bildungsstätten ist die Durchführung zentraler Seminarangebote und die Unterstützung regionaler Bildungsarbeit durch den Aufbau von Kooperationsbeziehungen und die Bereitstellung personeller und räumlicher Kapazitäten zur Durchführung regionaler Bildungsveranstaltungen.

Die Bildungsstätten stehen für die regionale Bildungsarbeit, insbesondere für die Qualifizierung von Referent/-innen, die Unterstützung von regionalen Bildungsschwerpunkten und Bausteinreihen, die Bildung und Beratung, und für alle Formen von Bildungsarbeit nach Maß zur Verfügung.

Angebote:

- Ausbildungsgänge für Betriebsräte und Vertrauensleute, Jugendvertreter/-innen
- spezielle, aufgabenorientierte Ausbildungsgänge z.B. für Tarif, Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Angebote zur Weiterbildung in gesellschaftlichen und ökonomischen

Politikfeldern sowie auf dem Feld sozial-methodischer Kompetenz

- Multiplikatoren-, Referent/-innen- und Beraterausbildung zur Unterstützung regionaler Bildungs- und Gewerkschaftsarbeit.

Bildung und Beratung:

- Unterstützung der regionalen wie bezirklichen Ebene durch Bildungsberatung, Entwicklung von Bildungsreihen und Qualifizierungsbausteinen, Unterstützung bei der Konzeptarbeit
- Mitarbeit bei der Durchführung regionaler und bezirklicher Bildungsarbeit

Insbesondere im Bereich der Unterstützung regionaler Bildungsarbeit werden die Bildungsstätten autonom auftragsbezogen und zeitlich abgegrenzt tätig. Wesentliches Ziel dabei ist die eigenständige Kompetenzentwicklung aller Beteiligten.

**Funktionsbereich
Gewerkschaftliche Bildung**

- Weiterentwicklung von Konzeptionsstrukturen gewerkschaftlicher Bildungsarbeit
- Koordination der Gesamtplanung und Konzeptentwicklung, Projektkoordination
- Bildungspolitik
- Bildungsorganisation und -management
- Qualitätsmanagement
- Material und Medien für regionale Bildungsarbeit
- Qualifizierung von hauptamtlichen Sachbearbeiter/-innen, Verwaltungsangestellten für Bildungsarbeit, interessierten ehrenamtlichen Referent/-innen zu Fragen des Gesamtkonzeptes der IG Metall, politischer Bildungsplanung, Bildungsmanagement, Bildungsorganisation und Bildungsarbeit.

5. Konzept der modularisierten Ausbildungsgänge (Säule I)

Wir wollen gewerkschaftliche Bildungsarbeit zukunftsfähig machen, ihre Wirksamkeit und Attraktivität weiter erhöhen. Dafür schlagen wir modularisierte Ausbildungsgänge, ergänzt durch themenorientierte Qualifizierung und Weiterbildung in Modulen vor, diese sollen den bisherigen zentralen Seminarplan schrittweise ersetzen.

Zu diesem Konzept gehören:

Säule I:

a. Modularisierte Ausbildungsgänge für Vertrauensleute und Betriebsräte (VL-Kompakt, BR-Kompakt)

b. darauf aufbauende, aufgabenorientierte und vertiefende Ausbildungsgänge für spezielle Aufgaben in der gewerkschaftlichen Interessenvertretung und Arbeit (z. B. Mitglieder in Wirtschaftsausschüssen, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Tarifpolitik, ehrenamtliche Referentinnen und Referenten, Berater/-innen und Mitarbeiter/-innen in Netzwerken usw.)

Säule II

Themenorientierte Qualifizierung und Weiterbildung als Form lebensbegleitenden Lernens (s. hierzu Kap. 6.)

Mit diesem Vorschlag verfolgen wir zusammengefasst nachstehende Ziele:

1. Entwicklung und Ausbau gewerkschaftspolitischer Handlungsfähigkeit;
 2. Entwicklung eines qualifizierten Bildungsangebotes für Vertrauensleute und Betriebsräte, Unterstützung des Aufbaus von gewerkschaftlichen Vertrauensleute- und Betriebsräte-Strukturen;
 3. Stärkung der persönlichen Kompetenz und gewerkschaftlicher Handlungsfähigkeit;
 4. Erhöhung des Nutzens und der Attraktivität für die Bildungsarbeit der Teilnehmenden und die Organisation;
 5. Öffnung des Systems gewerkschaftlicher Bildungsarbeit für unterschiedliche Zugänge; insbesondere für Teilnehmende aus KMU-Strukturen und neuen Organisationsbereichen
 6. Ausbau der Bildungsarbeit als Plattform für strategische gewerkschaftspolitische Debatten
 7. Bessere Transparenz des Angebotes und der Struktur der IG Metall-Bildungsarbeit
 8. Einführung von Qualitätsstandards
- Die Stärke der IG Metall, ihre Dialog- und Handlungsfähigkeit, ihr Ansehen im Betrieb und in der Öffentlichkeit entsteht durch die gemeinsame Arbeit kompetenter und glaubwürdiger Menschen. Darum ist es eine der zentralen Aufgaben gewerkschaftlicher Bildungsarbeit, die Kompetenz der Menschen zu fördern und zu entwickeln. Eine zukunftsfähige IG Metall braucht Menschen, die politische Orientierung und politisch-strategische Kompetenz mit einer guten fachlichen Qualifikati-

on und sozial-methodischen Fähigkeiten verbinden.

Der Schlüssel für eine wirksame politische Bildungsarbeit liegt in der konzeptionellen Integration der verschiedenen Kompetenzfelder. Politisch erfolgreiche Interessenvertretungen für gewerkschaftliche Vertrauensleute z. B. entstehen aus der Integration verschiedener Kompetenzen:

- tarifpolitische Forderungen begründen und ableiten zu können;
- Tarifverträge kennen und interpretieren können;
- Beratungsgespräche mit Mitgliedern zu Tariffragen führen, tarifpolitische Aktivitäten vorbereiten, strukturieren und durchführen zu können.

5 a Modularisierte Ausbildungsgänge für Vertrauensleute und Betriebsräte (VL-Kompakt / BR-Kompakt)

Für die Nachwuchsqualifizierung von Vertrauensleuten und Betriebsräten werden, aufbauend auf der Basisqualifizierung in der regionalen Bildungsarbeit, zwei modulare Ausbildungsgänge angeboten (BR-Kompakt und VL-Kompakt). Mit der Einführung des modularen Ausbildungsganges „VL-Kompakt“ wird erstmals eine dezidierte und umfassende Qualifizierung für Vertrauensleute angeboten, die, stärker als in der Vergangenheit, die spezifischen Anforderungen an die Handlungsfähigkeit von Vertrauensleuten berücksichtigt.

Ein modularisierter Ausbildungsgang besteht aus einer definierten Anzahl

von Modulen. Am Anfang steht ein Einstiegs-/Orientierungsseminar für alle Teilnehmenden.

Im Rahmen dieses Einstiegs-/Orientierungsseminars erfolgt eine erste Beratung zu den Ausbildungsgängen und der individuellen Weiterbildung.

In diesem Einstiegsseminar sollen die Teilnehmenden sich selbst, ihre Qualifikationen und Kompetenzen einschätzen, ihre Erfahrungen einbringen. Diese Einschätzungen und Erfahrungen sollen Grundlage der weiteren Ausgestaltung ihres Ausbildungsganges werden. Mit der entsprechenden Beratung besteht so die Möglichkeit, dass die Teilnehmenden sich ihren Ausbildungsgang selbst zusammenstellen. Insgesamt werden die modularen Ausbildungsgänge so gestaltet, dass verschiedene Zugangsmöglichkeiten berücksichtigt sind.

Neben dem Zugang im Rahmen einer betrieblichen Bildungsplanung über Bildungsbeauftragte mit gezielter Steuerung durch den Betrieb, werden genauso individuelle Zugänge durch Teilnehmende aus Betriebsstrukturen ohne Bildungsbeauftragte und VK ermöglicht. Dadurch kann es für verschiedene Teilnehmende einen Seiteneinstieg in einen modularen Ausbildungsgang geben, der nicht mit dem Einstiegs-/Orientierungsseminar beginnt. Ziel ist es, Teilnehmende so zu beraten, dass sie im Anschluss an ihren ersten Seminarbesuch den für sie erforderlichen Ausbildungsgang absolvieren.

Nach dem Einstiegs-/Orientierungsseminar ist für die Teilnehmenden keine feste Reihenfolge der weiteren Module vorgesehen. Sie können sich aufgrund

ihrer Interessen und bereits vorhandener Kompetenzen oder entsprechend der Beratung eine eigenständige Reihenfolge der Module zusammenstellen.

5 b Aufgabenorientierte und vertiefende modulare Ausbildungsgänge

Aufbauend auf die Ausbildungsgänge für Betriebsräte und Vertrauensleute werden Ausbildungsgänge für spezielle und differenzierte Aufgaben gewerkschaftlicher Interessenvertretungen entwickelt. Gedacht ist an vertiefende Ausbildungsgänge für Tarifpolitik, Wirtschaftsausschuss-Mitglieder, Arbeits- und Gesundheitsschutz, für ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen in Beraterstrukturen und Netzwerken sowie für ehrenamtliche Referentinnen und Referenten. Weitere ergänzende und vertiefende Ausbildungsgänge sind denkbar und werden entwickelt.

Für die Konzeption und Gestaltung der beiden Formen von Ausbildungsgängen (a und b) gibt es folgende Kriterien:

1. Die Module werden inhaltlich auf die gewerkschaftlichen Handlungsfelder ausgerichtet.
 2. Ein Ausbildungsgang ist in einem überschaubaren Zeitraum absolvierbar.
- Die Ausbildungsgänge müssen zwischen den Bildungsstätten vergleichbar sein.
3. Es wird eine laufende Überarbeitung der inhaltlichen wie didaktischen Konzepte durchgeführt.

4. Es erfolgt in geeigneter Form eine Evaluation der Ausbildungsgänge und eine laufende Qualitätssicherung.

Es ist geplant, den Teilnehmenden das Absolvieren eines Ausbildungsgangs

zu bescheinigen bzw. zu zertifizieren. Hierfür werden geeignete Verfahren entwickelt.

6. Themenorientierte Qualifizierung und Weiterbildung in Modulen (Säule II)

Die Ausbildungsgänge der Nachwuchsqualifizierung werden an den Bildungsstätten ergänzt durch themenorientierte Module der politischen Qualifizierung und Weiterbildung. Das sind Angebote, die insbesondere der Verstärkung politischer Orientierung, der Vertiefung von Qualifizierung und dem Ausbau von Weiterbildungsmöglichkeiten in Form lebensbegleitenden Lernens dienen. Sie richten sich auch an politisch interessierte Mitglieder ohne Funktionen und Nichtmitglieder.

Diese Angebote sind strategisch, aktuell und zukunftsorientiert ausgerichtet und bilden so auch eine Plattform für die Beteiligung an der gewerkschaftlichen und gesellschaftspolitischen Debatte. Sie bieten einen Rahmen für organisationspolitische wie gesellschaftspolitische Diskurse und greifen aktuelle Themen und Fragestellungen auf.

Diese Angebote decken schwerpunktmäßig folgende Themenfelder ab:

- gewerkschafts- und gesellschaftspolitische Fragen/historische Themen mit aktueller Bedeutung
- politische Ökonomie und Wirtschaftstheorien
- strategische betriebspolitische Fragen
- tarifpolitische Themen

Geplant ist, jährlich ca. 10 Seminartypen in diesen Themenfeldern an den Bildungsstätten anzubieten. Diese Seminartypen werden entsprechend dem Bedarf und entsprechend den gewerkschaftlichen und gesellschaftspolitischen Diskussionen, den Zielen und Arbeitsschwerpunkten der IG Metall aktualisiert und ausgetauscht.

7. Jugendbildungsarbeit

Das Besondere an der Jugendbildungsarbeit der IG Metall ist, dass sie im Kern die gesamte gewerkschaftliche Bildungsarbeit abbildet. Sie bietet Grundlagenbildung, Aus- und Weiterbildung für Referentinnen und Referenten, sie versucht, Fachbildung und

Bildung und Beratung zu leisten. Zugleich ist sie Nachwuchsausbildung und -förderung für die besondere Zielgruppe Jugend und die IG Metall schlechthin.

Zur Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Jugendbildungsarbeit fin-



det im Rahmen des Arbeitsvorhabens ein eigenständiges Jugendbildungsprojekt statt. Es orientiert sich an den in diesem Papier dargestellten konzeptionellen Überlegungen, nimmt aber gleichzeitig die spezifischen Fragen gewerkschaftlicher Jugendarbeit und Jugendbildungsarbeit mit auf. Es geht darum, Jugend als Lebensphase zu berücksichtigen, und zu bedenken, dass die Mitarbeit im Jugendbereich immer nur eine Mitarbeit auf Zeit sein wird. Dementsprechend hat das Jugendbildungsprojekt auch nicht die Zielvorgabe, längerfristige Ausbildungsgänge zu konzipieren.

Ausgangslage:

Die IG Metall führt sowohl regional als auch zentral Jugendseminare durch. In beiden Bereichen gibt es jeweils spezifische Stärken aber auch Probleme.

Die zentrale Jugendbildungsarbeit wird durch die Bildungsstätten Schliersee und Sprockhövel getragen. Darüber hinaus existiert ein breitgefächertes Bildungsangebot, das von Verwaltungsstellen, Bildungsregionen und Bezirken sowohl eigenständig als auch in Kooperation mit dem Jugendschwerpunkt der beiden Bildungsstätten durchgeführt wird.

Das Jugendbildungsprojekt hat sich im Rahmen der Projektskizze folgende Ziele gegeben:

- Das bestehende Seminarangebot der IG Metall für jugendliche Mitglieder, jugendliche Vertrauensleute, Jugend- und Ausbildungsvertretungen sowie die Aus- und Weiterbildung von Referentinnen und Referenten wird auf seine Effizienz, Akzeptanz und Aktualität hin überprüft.

- Die notwendigen Veränderungen sollen erfasst, beschrieben, erprobt und realisiert werden. Bestehende Angebote werden sowohl den Erfordernissen der Zielgruppen als auch denen der Organisation angepasst. Dabei steht die Ausbildung und Weiterentwicklung der fachlichen, sozialen, methodischen, politischen und strategischen Kompetenzen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen im Mittelpunkt.

- Die Organisation der Jugendbildungsarbeit und sich daraus ableitende Verbesserungsvorschläge werden mitgedacht.

Die regionale und die zentrale Bildungsarbeit sollen dabei zusammen gedacht werden und die geplanten Veränderungen auf Auswirkungen auf den jeweils anderen Bereich hin überprüft werden.

Nicht zuletzt die Jugendbildungsarbeitstagung im Jahre 2001 hat gezeigt, dass die Aus- und Weiterbildung von ehrenamtlichen Teamer/-innen verstärkter Anstrengungen bedarf. Über das bestehende Angebot hinaus ist an Aus- und Weiterbildungsgänge mit durchaus unterschiedlicher Reichweite in Kooperation mit Regionen gedacht.

Handlungsleitend für die inhaltliche Auseinandersetzung um die methodische, didaktische und inhaltliche Gestaltung sowie die Form unserer Seminarangebote sind aktuelle Forschungsergebnisse, eine Funktionsanalyse unserer Zielgruppen sowie unsere Erfahrungen aus der bisherigen regionalen und zentralen Bildungsarbeit. (Ein genauerer Überblick über die örtlich/regionale Bildungsarbeit, der auch die Situation der ehren-

¹ Die IG Metall Jugendstudie Jugend 2000. Neue Orientierungen und Engagementformen bei jungen Arbeitnehmern/innen. Erste Ergebnisse, Seddik Bibouche, Josef Held, Februar 2002, <http://www.bw.igm.de/zope/jugend/nachricht.html?ID=20020218-190613>

amtlichen Referenten und Referentinnen und ihre Anbindung an Referent/-innenarbeitskreise beinhaltet, soll bis zum Jahresende erstellt werden.)

Ausgehend von Forschungsergebnissen (z.B. IG Metall Jugendstudie „Jugend 2000“) bestätigt sich unter anderem, dass politische Bildung wichtiger denn je für die Kompetenzentwicklung von jugendlichen Teilnehmern und Teilnehmerinnen ist und wir als IG Metall mit unserer Jugendbildungsarbeit darauf eingehen sollten.

Aus den Funktionsanalysen unserer Zielgruppen (jugendliche Mitglieder, junge Vertrauensleute, Jugend- und Auszubildendenvertreter und -vertreterinnen und Jugendbildungsreferenten und -referentinnen) lassen sich die sich dahinter verbergenden notwendigen Kompetenzen ableiten, die wir im Rahmen der Gestaltung unserer Seminarangebote abdecken wollen.

8. Maßgeschneiderte Bildung und Beratung

„Bildung nach Maß“ hat sich als ein wesentliches Prinzip der Bildungsarbeit in den Verwaltungsstellen, Regionen und in den Bildungsstätten in den letzten Jahren stark entwickelt. Einerseits hat sie ihre Wurzeln in der betriebsnahen Bildungsarbeit, andererseits haben verschiedene Entwicklungen an den Bildungsstätten und das Projekt „Bildung und Beratung“, das Verständnis einer auf spezielle Fragen, Probleme und Anforderungen eingehenden, prozess- und projektbegleitenden, einer maßgeschneiderten Bildungsarbeit wachsen lassen.

Es sollen neue Seminarangebote entwickelt werden, die aktuelle SeminarKapazität im Jugendbereich soll dabei erhalten und gesichert, bzw., wenn erforderlich, ausgeweitet werden.

Für einen erfolgreichen Verlauf des Projektes Jugendbildungsarbeit wird ein Höchstmaß an Transparenz und Beteiligung gegenüber aller mit Jugendbildungsarbeit befassten Kollegen und Kolleginnen angestrebt. Dazu wird ein Newsletter (Rundbrief), die Präsenz im Internetangebot der Abteilung Bildung sowie eine Begleitung des Projektes im eigenen Homepageangebot des Jugendschwerpunktes dienen. Außerdem wird ein Beteiligungsworkshop durchgeführt. Diese Maßnahmen sollen Akzeptanz und kritische Begleitung durch ehrenamtliche Jugendbildungsreferenten und -referentinnen sichern.

Inzwischen werden in den Verwaltungsstellen viele betriebsnahe Seminare angeboten. Es gibt vielfältige Kooperationen von Betrieben, Verwaltungsstellen, Bildungsregionen und Bezirken mit den Bildungsstätten bei der Bildung und Beratung von Prozessen, Projekten und Gremien, bei der Qualifizierung bestimmter Teilnehmergruppen und der Entwicklung von Seminarreihen für spezielle Teilnehmergruppen.

Mit dem Arbeitsvorhaben wird „Bildung nach Maß“ als wichtiges und erkennbares Strukturelement der Bildungsarbeit der IG Metall gestärkt und

auch quantitativ an Gewicht gewinnen. Ziel ist, ihren Anteil auf ca. 50 Prozent des Bildungsangebots der Bildungsstätten und damit deutlich zu erhöhen.

„Bildung nach Maß“ ist der Wachstumsbereich in der Bildungsarbeit der IG Metall.

Der Bildungsbereich folgt mit dieser Entwicklung der zunehmenden Differenzierung in den gewerkschaftlichen Handlungsfeldern und Arbeitsbereichen der ehren- und hauptamtlichen Funktionäre, den vielfältiger werden den Arbeits- und Lebenswelten und einer zunehmenden Anforderung, Bildungsarbeit darauf auszurichten, Menschen und Gremien in ihren Prozessen unmittelbar zu unterstützen, zu qualifizieren und zu beraten.

Der umsetzungsbezogene Bildungsprozess ist zugleich ein Beratungsprozess. Praxis wird reflektiert, Bildungs- und Qualifizierungsschritte und -maßnahmen werden beraten und erarbeitet, Vorschläge und Umsetzungsstrategien für eine bessere, systematischere und professionellere Praxis werden entwickelt. Teilnehmende werden zu Mitgestaltern/-innen der Bildungsprozesse. Pädagogische Mitarbeiter/-innen, Trainer/-innen und Berater/-innen zu - indirekten - Mitakteuren des politischen Prozesses.

Die modularisierten Ausbildungsgänge für Betriebsräte, Vertrauensleute und jugendliche Mitglieder und Funktionäre geben dem Prinzip „Bildung nach Maß“ eine weitere Bedeutung. Denn diese geben einzelnen Kollegen/-innen, Betriebsrats- und Vertrauensleutegremien, der JAV wie auch Gremien einer Region oder einer Branche

die Möglichkeit, auf der Basis der vorliegenden Module mit dem Bildungsbereich „maßgeschneiderte“ Ausbildungsgänge zu vereinbaren.

Beim Blick auf das Spektrum der Möglichkeiten von „Bildung nach Maß“ lassen sich eine Reihe von Konzepten und Zugängen unterscheiden:

- Die „maßgeschneiderten“ Ausbildungsgänge mit ihren Wahlmöglichkeiten für Einzelne und den Anpassungsmöglichkeiten an die Bedürfnisse und Interessen einzelner Gremien.
- die betriebsnahe Bildungsarbeit, die in Form betriebsbezogener Tages- und Wochenendseminare wie auch in neuen Formen prozessbegleitender Bildungsarbeit durchgeführt werden kann.
- Die Bausteinreihen, die im Bereich der Referent/-innenausbildung, der Ausbildung von Vertrauenskörperleitungen und im Bereich der Betriebsräteausbildung für KMU-Betriebe entwickelt wurden.
- Prozessbegleitende Bildung und Beratung im Bereich der sozial-methodischen Kompetenzen.
- Bildungsarbeit zur Unterstützung der Betriebsräte- und Beraternetzwerke.

Betriebsnahe Bildungsarbeit

Betriebsnahe Bildungsarbeit nimmt in den letzten Jahren ebenfalls einen deutlichen Aufschwung. Gemeint sind damit Seminare für einen Betrieb, in denen die handelnden Personen - Betriebsrat, VKL, Vertrauensleute, engagierte Kolleginnen und Kollegen, betriebliche und andere Experten und Betriebsbetreuer/-innen - zusammen

kommen, um anstehende Aufgaben gemeinsam zu bearbeiten. Ebenso können auch mehrere Betriebe mit ähnlichen Problemen im regionalen Bereich zusammengefasst werden.

Solche Formen der Bildungsarbeit werden von uns ausdrücklich unterstützt. Bildungsarbeit geht hier eine enge Verbindung mit beteiligungsorientierter Betriebspolitik ein. Sie ermöglicht den betrieblichen Akteuren, nicht nur ihre Aufgaben zu klären, sondern auch die praktische Arbeit gemeinsam zu planen: D.h. Ziele zu formulieren, Strategien festzulegen, aber auch nächste Schritte zu vereinbaren. Dadurch kann die betriebliche Interessenvertretung auf eine breitere Basis gestellt werden. Sinnvoll ist es, auch die betriebsnahe Bildungsarbeit bausteinartig und als Reihe anzulegen. Dies erleichtert es, die betriebliche Praxis in regelmäßigen Abständen zu reflektieren und weiterzuentwickeln.

Von den Bildungsstätten kann die betriebsnahe Bildungsarbeit unterstützt werden, indem sie

- Lehrkräfte stellen
- Modelle entwickeln und durchführen helfen
- Erfahrungsaustausch organisieren und Material anbieten
- Referent/-innen qualifizieren.

In der Breite wirksam wird betriebliche Bildungsarbeit allerdings nur, wenn sie fester Bestandteil der Bildungsplanung der Verwaltungsstellen wird.

Bausteinreihen

In einem Klärungsprozess zwischen dem Auftraggeber, z.B. einer Verwal-

tungsstelle, dem Kreis der ehrenamtlichen Funktionsträger/-innen und pädagogischen Mitarbeiter/-innen einer Bildungsstätte wird aus Bausteinen, die zur Verfügung stehen, ein geeignetes und sinnvolles Konzept für einen bestimmten Teilnehmerkreis erarbeitet und zusammen gestellt. Die Bausteine sind - orientiert an den Handlungsfeldern ehren- und hauptamtlicher Kollegen/-innen und mit ihrer Beteiligung - von den Bildungsstätten entwickelt worden.

Zur Zeit gibt es:

- Eine Bausteinreihe zur Qualifizierung ehrenamtlicher Referent/-innen
- Eine Bausteinreihe zur Qualifizierung von Vertrauenskörperleitungen
- Eine Bausteinreihe für Betriebsräte im KMU-Bereich (im Rahmen des Projektes BR-Kompakt wird diese Reihe durch einen modularen Ausbildungsgang ersetzt.)

Prozessbegleitende Bildung und Beratung

Als ein eigenes Angebotsfeld innerhalb des Bildungsangebotes der Bildungsstätten hat sich in den letzten Jahren der Schwerpunkt „Bildung und Beratung“ etabliert. Ausgangspunkt ist der gewachsene Bedarf ehrenamtlicher Funktionäre an einer Bildungsarbeit, die Prozesse begleitet, Beratungselemente enthält und auf die Handlungsbedingungen des anfragenden Betriebes, der Branche oder einer Region zugeschnitten ist.

„Bildung und Beratung“ hat ihren Schwerpunkt im Bereich der sozial-methodischen Kompetenzen. Sie

nimmt den Bedarf professioneller Qualifizierung in diesem Segment auf.

„Bildung und Beratung“ ist politische Bildung.

Das Erlernen bzw. der Erwerb sozialer und methodischer Kompetenzen auf einem guten Niveau ist im Rahmen der subjektbezogenen politischen Didaktik der IG Metall-Bildungsarbeit Ziel jedes Bildungsprozesses. Für betriebliches Handeln unter den heutigen Bedingungen reicht diese jedoch nicht aus.

Betriebliches Handeln erfordert das Wissen und das Können systematischer Arbeitsweisen wie Projektmanagement und die Professionalität begleitender Beratung und Supervision bei Teamentwicklungen und Konfliktbewältigungen.

Dies gilt für die Gestaltung beteiligungsorientierter Betriebspolitik ebenso wie für die kompetente Auseinandersetzung mit den komplexen und differenzierten betrieblichen Prozessen und Entscheidungen.

Schutz- und Gestaltungspolitik erfordert Prozesskompetenz. Betriebsräte und Vertrauensleute sind heute Entscheider/-innen, Prozessbegleiter/-innen und Berater/-innen in einer Person. Ohne Teamentwicklung und Konfliktberatung sind die Reorganisationsprozesse für viele Arbeitszusammenhänge, Projekte und Gremien nicht denkbar.

Mit und in dem Schwerpunkt „Bildung und Beratung“ haben die Bildungsstätten folgende Angebote entwickelt:

- Prozessbegleitung
- Projektmanagement
- Teamentwicklung

- Konfliktberatung
- Supervision
- Coaching

„Bildung und Beratung“ wird auch weiterhin seine Hauptaufgabe in der Ausbildung sozialer und methodischer Kompetenzen haben. Da dies jedoch immer im Kontext der realen betrieblichen Projekte, Themen und Probleme geschieht, werden auch die Bezüge zu politisch-strategischen und fachlichen Erarbeitungs- und Beratungsprozessen hergestellt. Auf der konzeptionellen Ebene ist „Bildung und Beratung“ eine Ressource für die Entwicklung der sozial-methodischen Bestandteile der modularen Ausbildungsgänge.

Bildungsarbeit zur Unterstützung der Betriebsräte- und Beraternetzwerke

Betriebsräte- und Beraternetzwerke entwickeln vor dem Hintergrund ihrer

jeweiligen betrieblichen und örtlichen Rahmenbedingungen ein eigenes Verständnis von gegenseitiger Unterstützung, Beratung, Erfahrungsaustausch und Qualifizierung. Die Bildungsarbeit unterstützt die Netzwerke regional und überregional durch:

Netzwerkbezogene Ansätze

In diesen werden maßgeschneiderte Konzepte zur Unterstützung einzelner Netzwerke entwickelt: z.B. Projektmanagementausbildungen, Berater- und Multiplikatoren-ausbildungen, PC- und Internetschulungen. Steuerkreise von Netzwerken werden beraten.

Überregionale Ansätze

Mit diesen werden Seminare für die Koordinatoren/-innen von Netzwerken und Strategieworkshops für den überregionalen Erfahrungsaustausch angeboten.

9. Qualitätsmanagement im Bildungsbereich der IG Metall

Das Arbeitsvorhaben wird begleitet durch den Aufbau eines Qualitätsentwicklungs- und Qualitätssicherungsverfahrens an den Bildungsstätten der IG Metall.

Qualitätsmanagement im Bildungsbereich der IG Metall (QM-Bi) unterstützt den Aufbau modular angelegter Ausbildungsgänge, hat hier seinen Ausgangspunkt, umfasst aber perspektivisch den gesamten Bildungsbereich der IG Metall. (Schaubild 10)

In der Startphase soll Qualitätsmanagement im Bildungsbereich der IG Metall auf die Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung der neu konzipierten modularen Ausbildungsgänge ausgerichtet sein. Im Mittelpunkt stehen dabei die einzelnen Module und das Modulsystem mit seinen Ausbildungsgängen und seinen Verzahnungen. Erst später sollen andere Bildungs- und Beratungsangebote sowie Fragen des Bildungsmanagements, des Marketing, der Finanzierung und

des Controlling sowie des Seminarhotel-Managements einbezogen werden. Gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist politische Bildung für Arbeitnehmer/-innen und Arbeitnehmervertreter/-innen. QM als Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung überprüft die Umsetzung formulierter Ansprüche in Konzepte und in den Bildungsalltag. Es geht dabei nicht um Kontrolle von außen, sondern um gegenseitige Information und gemeinsames Lernen. Orientierungspunkte für Qualität sind sowohl die Ergebnisse des Kompetenzerwerbs in und durch Bildungsprozesse, als auch die Prozesse des Lernens und Lehrens selbst. Evaluierung erfordert eine gute Mischung von Selbstevaluierung und Fremdevaluierung. Qualität ergibt sich schrittweise aus Reflexion und Feedback.

QM kann einen Beitrag leisten zum Aufbau einer Organisationskultur, die

kontinuierlich Rückkoppelungsprozesse (Erfolge und Schwächen) der Bildungsakteure mit den Auftraggebern und Teilnehmer/-innen organisiert.

Allgemeine Zielsetzung

QM unterstützt die konzeptionelle Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit der IG Metall bei der Modularisierung. Mit dieser profiliert sich die IG Metall noch stärker als kompetente Bildungsträgerin und Bildungsanbieterin für betriebliche Interessenvertreter/innen (Betriebsräte, Vertrauensleute und Jugend- und Auszubildendenvertreter/-innen) aber auch für interessierte Arbeitnehmer (Mitglieder und Nicht-Mitglieder). Dies gilt insbesondere für Neu-Gewählte, die in ihrer ersten Wahlperiode eine intensive Begleitung und Qualifizierung benötigen.

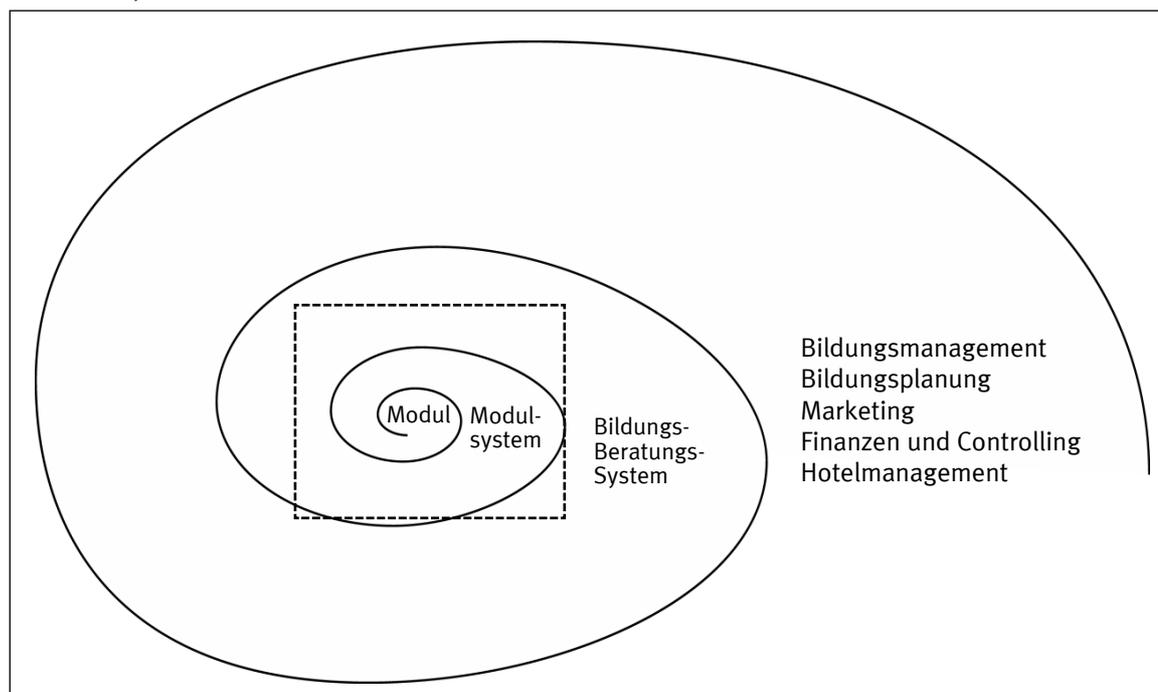
Damit trägt die Bildungsarbeit der IG Metall dem Nutzeninteresse interes-

sierter Teilnehmer/-innen und der Organisation Rechnung. QM im Kontext von Modularisierung kann zu einem verbesserten Marketing der Bildungs- und Beratungsprodukte der IG Metall beitragen. Schließlich soll QM als Konzept kontinuierlicher Verbesserung sowohl die Weiterentwicklung des Bildungssystems, als auch die individuelle Weiterentwicklung der Bildungsakteure (pädagogische Mitarbeiter/-innen und Referent/-innen) anstoßen und begleiten. Es gilt, bei aller Unterschiedlichkeit der Anbieter, gleichwertige Bildungs- und Beratungsangebote an den Bildungsstätten der IG Metall zu entwickeln.

Ansatzpunkte

Qualitätsmanagement umfasst Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung, die sich wechselseitig ergänzen.

Schaubild 10: Reichweite von Qualitätsmanagement im Bildungsbereich (QM-Bi) in der Startphase



Die Ansatzpunkte von Qualitätssicherung (QS) liegen

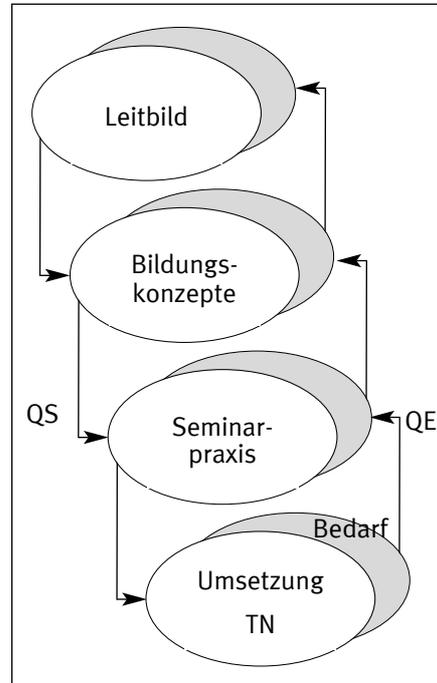
1. in der Umsetzung von Leitbildern der gewerkschaftlichen Bildung der IG Metall in anschlussfähige Bildungskonzepte für einzelne Module und Ausbildungsgänge,
2. in der Umsetzung von ausformulierten und vereinbarten Bildungskonzepten in eine zielgruppen- und teilnehmerorientierte Bildungspraxis mit nachweisbaren Ergebnissen des Kompetenzerwerbs,
3. in der Umsetzung des Gelernten und Erfahrenen in betriebliche „und/oder außerbetriebliche“ Handlungszusammenhänge.

Die Ansatzpunkte eines Qualitätsentwicklungsprozesses (QE) liegen in umgekehrter Reihenfolge

1. in der Ermittlung des Bildungsbedarfs bzw. der Bildungsbedarfe
2. im Aufgreifen dieser Bildungsbedarfe in der Bildungspraxis
3. in der konzeptionellen Weiterentwicklung der Module und des Modulsystems
4. in der kontinuierlichen Überprüfung und Weiterentwicklung des Leitbildes gewerkschaftlicher Bildung (*Schaubild 11*)

Die beiden Stränge Qualitätssicherung (QS) und Qualitätsentwicklung (QE) verbinden sich zu dem Gesamtkonzept Qualitätsmanagement, das entwicklungsorientiert angelegt ist. Getragen wird dieser Prozess insbesondere von den pädagogischen Mitarbeiter/-innen bzw. den Referent/-innen.

Schaubild 11:
Ansatzpunkte von Qualitätsmanagement im Bildungsbereich



Arbeitspakete und erwartete Ergebnisse

Der Aufbau von Qualitätsmanagement im Bildungsbereich gliedert sich zeitlich und inhaltlich in drei Etappen:

Etappe 1

- QM-Prozess im Bildungsbereich auf den Weg bringen
- Qualitätskriterien entwickeln und mit den anderen Projekten vereinbaren
- Konzept der Modulbeschreibung erarbeiten und vereinbaren
- Wissensdatenbank und online-Unterstützung

Etappe 2

- Umsetzung Wissensdatenbank und online-Unterstützung

- QM-Strukturen konzipieren und aufbauen
- QM-Prozesse an den Bildungsstätten anregen und begleiten
- Personal-/Kompetenzentwicklung für QM und Modularisierung
- Evaluierungskonzept und pilothafte Erprobung der Selbstevaluierung
- Gewerkschaftsübergreifender Austausch und Vernetzung von QM

Etappe 3

- QM-Strukturen stabilisieren
- Selbst- und Fremdevaluierung
- Erweiterte Funktionen von online-Unterstützung
- Förderung von kontinuierlicher Curriculumrevision / Modulneuentwicklung
- Kompetenznachweise und Zertifikate entwickeln
- Bildungspolitische Vernetzung und Initiativen
- Bedarfsermittlung und Befragung der Teilnehmenden
- Rückkoppelung für die Seminarplanung 2004

Die IG Metall ist mit ihren Bildungsstätten, ihren regionalen Bildungsangeboten und ihren Kooperationen im Bildungsbereich einer der größten Anbieter politischer Erwachsenenbildung in Deutschland. In dieser Position ist die Bildungsarbeit der IG Metall abhängig von bildungspolitischen Entwicklungen, kann aber als großer Bildungsanbieter auch Einfluss nehmen auf diese Prozesse. Qualitätsmanagement ist ein wichtiges Feld der wechselseitigen Abhängigkeit und Einflussnahme in der Bildungspolitik.

10. Wie geht es weiter ?

Im Rahmen des Arbeitsvorhabens werden zur Zeit schwerpunktmäßig die in diesem Papier dargestellten modularen Ausbildungsgänge für Betriebsräte und Vertrauensleute erarbeitet. Sie werden auf der Bildungstagung vom 6.-8. Juni 2002 in der Bildungsstätte Sprockhövel vorgestellt und diskutiert. Geplant ist weiterhin, im Jahr 2003 erste Modelle dieser modularen Ausbildungsgänge an den Bildungsstätten zu erproben. Gedacht ist auch daran, erste Seminare der „politischen Weiterbildung“ aus der Säule II durchzuführen und zu testen.

Bisher konzentriert sich das Arbeitsvorhaben auf die konzeptionelle Erarbeitung modularer Ausbildungsgänge und die dafür notwendige Methodik und Didaktik. Die Grundüberlegungen der Modularität, der konzeptionellen Orientierung an Kompetenzfeldern und der Implementierung von lebensbegleitendem Lernen richtet sich aber an die gesamte Bildungsarbeit der IG Metall.

Ziel der ersten Phase dieses Arbeitsvorhabens ist es also nicht nur, eine konzeptionell neu erarbeitete Angebots- und Bildungsstruktur für die Bildungsstätten zu schaffen, sondern auch ein erneuertes Bildungsverständnis für die gesamte Bildungsarbeit zu etablieren und den bisherigen zentralen Seminarplan schrittweise zu ersetzen.

Die große Aufgabe für diesen Prozess ist dabei die Weiterentwicklung der regionalen Bildungsarbeit. Wie in der Einleitung beschrieben, hat sich regionale Bildungsarbeit in den letzten Jah-

ren sehr unterschiedlich entwickelt und hoch ausdifferenziert. Es gibt Bereiche mit einer kreativen, differenzierten und aktuellen Form von regionaler Bildungsarbeit, die vielfach Seminarthemen und Titel des bisherigen Seminarplans substituiert und es gibt Regionen, in denen Bildungsarbeit keinen hohen Stellenwert mehr hat bzw. stagniert. Die immer gewollte Flächendeckung regionaler Bildungsarbeit ist heute in Frage gestellt.

Darum soll in einer zweiten Phase des Arbeitsvorhabens der Schwerpunkt auf die Zukunft und Weiterentwicklung der Strukturen regionaler Bildungsarbeit gelegt werden.

Auf der Bildungstagung in Sprockhövel im Juni 2002 wird das Projekt „Weiterentwicklung der regionalen Bildungsarbeit“ vorgestellt. Ziel ist es dabei, entlang einer vorgestellten Projektskizze die vielfältigen Fragestellungen und Anforderungen regionaler Bildungsarbeit heute zu diskutieren und sie in die Projektarbeit zu integrieren.

Dabei kann es nicht nur um die konzeptionelle Weiterentwicklung regionaler Bildungsarbeit gehen. Regionale wie gewerkschaftliche Bildungsarbeit insgesamt ist abhängig von politischer Bildungsplanung, von zeitgerecht funktionierendem Bildungsmanagement und dem Engagement sowie der Qualifikation ehrenamtlicher Bildungsberater/-innen, Bildungsorganisatoren und Referent/-innen.

Deshalb sind als Teilprojekte für das regionale Projekt vorgesehen:

1. Konzeptionelle Weiterentwicklung regionaler Bildungsarbeit

2. Qualifikation und Nachwuchsförderung ehrenamtlicher Referent/-innen

3. Politische Bildungsplanung, Bildungsmanagement, Bildungsberatung

Nach Vorstellung und Diskussion auf der Bildungstagung in Sprockhövel sollen diese Projekte im September 2002 gestartet werden.

Weiterhin ist vorgesehen, dass die erneuerte Bildungsstruktur und der damit verbundene konzeptionelle Ansatz auf dem Gewerkschaftstag 2003 in Form einer Entschließung oder eines Leitantrages vorgestellt und zur Entscheidung vorgelegt wird.

Für das Jahr 2004 ist geplant, die im Jahr 2003 hoffentlich erfolgreich erprobten Modelle der modularen Ausbildungsgänge und Seminare der politischen Weiterbildung erstmals in einem größeren Volumen in den zentralen Seminarplan aufzunehmen.

Es wird jedoch keinen grundlegenden Wechsel zu einem Stichtag geben. Es ist geplant, die neuen Formen Stück für Stück in den zentralen Seminarplan zu übernehmen, insbesondere um die Qualität der neuen Typen solide aufzubauen und die damit verbundene Qualifikation von pädagogischen Mitarbeiter/-innen wie auch von ehrenamtlichen Referent/-innen zu gewährleisten. Vor diesem Hintergrund wird sich der Prozess der Umstellung über zwei bis drei Jahre erstrecken bis die erneuerte Bildungsstruktur den bisherigen zentralen Seminarplan ersetzt.