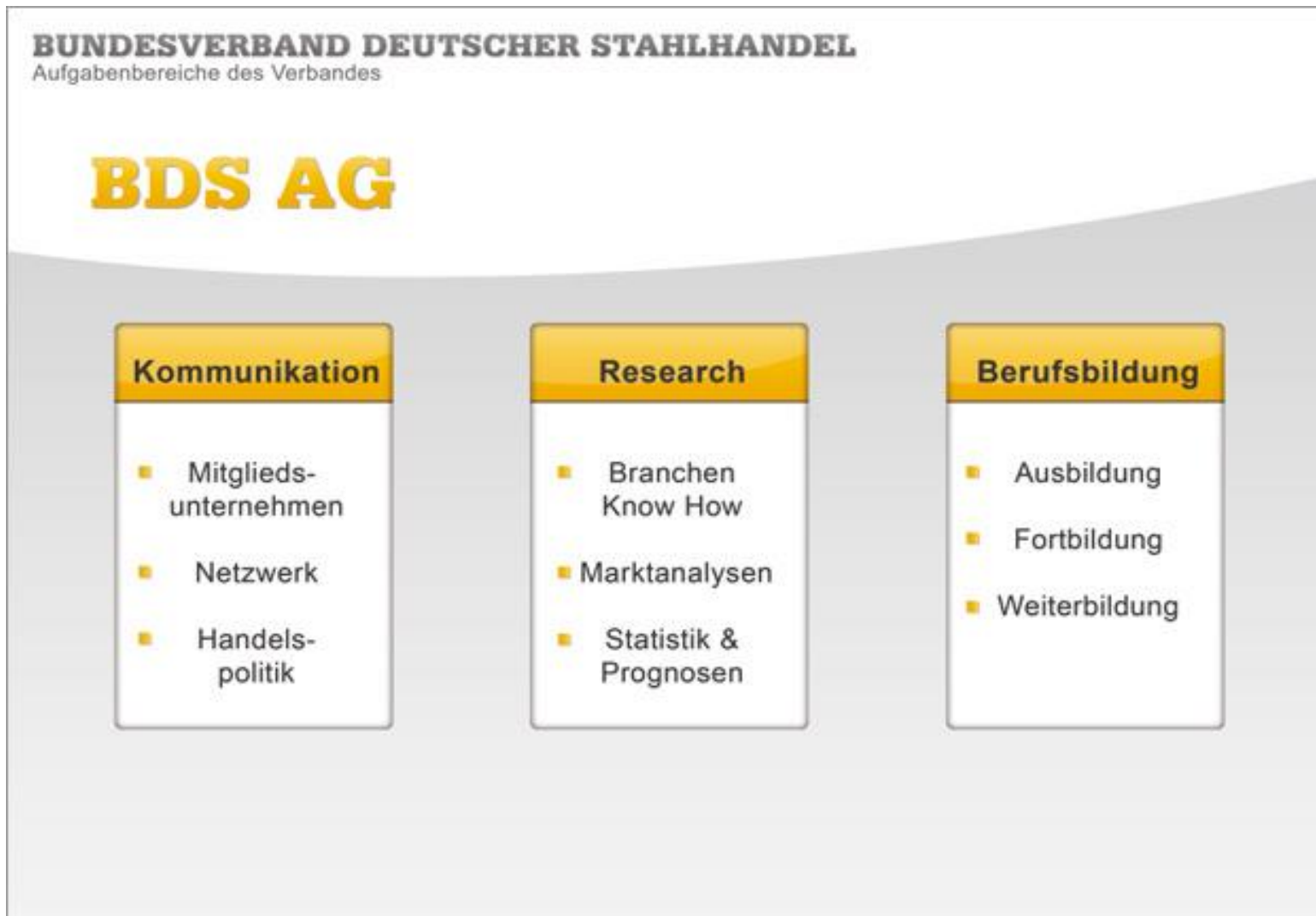


Funktionalität BDS



BUNDESVERBAND DEUTSCHER STAHLHANDEL

Aufgabenbereiche des Verbandes

Berufsbildung

Ausbildung

- Lernteams
- Arbeitskreise

Fachzeitschriften

Fortbildung

- Seminare
- Sonderveranstaltungen

Fachmappen

Weiterbildung

- Fernstudium
- Stahlhandelsakademie

Fachbücher

Fernunterricht ist ein geeignetes Instrument der berufsbegleitenden Weiterbildung sich über die „normale“ Berufsausbildung zu Qualifizieren!

Ist Konstrukt der beruflichen Handlungsfähigkeit in den Dimensionen

- Sachkompetenz
- Sozialkompetenz
- Selbstkompetent

Es erlaubt ein studieren, das räumlich und zeitlich unabhängig vom Lehrenden ist und beruht im Wesentlichen auf angeleitetem Selbststudium.

Fernstudium ist attraktiv für Ausbildungsunternehmen und dem Mitarbeiter vor dem Hintergrund betrieblicher und branchenspezifischer Perspektiven.

- Karrierepfade
- Weiterbildungsmöglichkeiten
- Qualifikationswege

Charakteristik, Aufbau, Organisation, Lehrgangsplanung, ZFU

Vorteil für den Lerner

Vorteil für den Betrieb¹⁾

Vorteil für die Abnehmer der Lerner, d.h. die Branche

1) Synonym für das Ausbildende Unternehmen; indirekte Funktionsbereiche, Finanz- und Rechnungswesen, Fertigung usw. sind subsumiert

Vorteil bezogen auf das Subjekt / Lerner ist mehrdimensional

- Gesellschaftlich → Status
- Lerngegenständlich → Inhalte
- Selbstentwicklung → Individual

Daraus resultiert das Konstrukt der beruflichen Handlungsfähigkeit in den Dimensionen

- Sachkompetenz
- Sozialkompetenz
- Selbstkompetenz

Vorteile für die Mitarbeiter im Unternehmen

- Flexibles und individuelles Lerntempo
- Studieren / Lernen ohne örtliche und zeitliche Begrenzung
- Flexibilität durch den modernen und didaktisch aufbereiteten Lernmedienmix
- Intensive und persönliche Betreuung durch den Tutor
- Anerkannter Ausbildungsabschluss in der Branche (DQR)

Vorteil, bezogen auf das Unternehmen:

- Weiterbildung ohne Ausfallzeiten
- Hohe Flexibilität und Bedarfsorientierung
- Hohe Effizienz und Anwendbarkeit durch praxisnahe Inhalte
- Hoher Lernerfolg durch moderne Bildungstechnologien wie z.B. virtuelle Klassenzimmer, Lernforen und die Lernplattform OPAL (BDS)
- Optimale Lernerfolgskontrolle durch die Rückmeldung hoch qualifizierter Dozenten
- Förderung fachübergreifender Kompetenzen wie z.B. Motivation und Zeitmanagement
- Unterstützung des Teamgedankens durch Lerngruppen

- „Betriebswirt Stahlhandel (BDS)“
- Titel ist beim Deutschen Patent- und Markenamt geschützt
- Zertifiziert nach DIN EN ISO 9000:2015
- Zugelassen bei der ZFU (Zul.-Nr.: 646695)
- Entspricht der Stufe 7 des Deutschen Qualifikationsrahmens DQR

Gegründet im Jahre 1997

Ziele des BDS-Fernstudiums sind Fort- und Weiterbildung von StahlhändlerInnen, die – für ihre Aufgabe als Nachwuchsführungskräfte – durch Wissen und Fertigkeiten sowohl fachlich (Technik und Wirtschaft) als auch durch Sozial- und Selbstkompetenz (Methoden) persönlich hinreichend qualifiziert sind (drei Fachbereiche).

Formen und Akteure

- Drei Präsenzseminare einschl. Seminarmanuskripte
- Studienmodule
- Betreuung durch Fachbereichsleiter, Referenten, Autoren sowie Fernlehrern, organisatorisch; die „zuständige Stelle“

Überprüfung der angestrebten Kompetenzen

- Aufgaben zu den Studienmodulen
- Drei schriftliche Prüfungen
- Drei mündliche Prüfungen (inkl. Assessment Center)
- Anfertigung und Verteidigung einer Studienarbeit

Outputorientiert nach DQR Stufe 7 !!!

Ziele und Erfolg betrieblicher Weiterbildung: Eine empirische Untersuchung des „Fernstudiums BDS (Bundesverband Deutscher Stahlhandel)“ ¹⁾



fern-studium

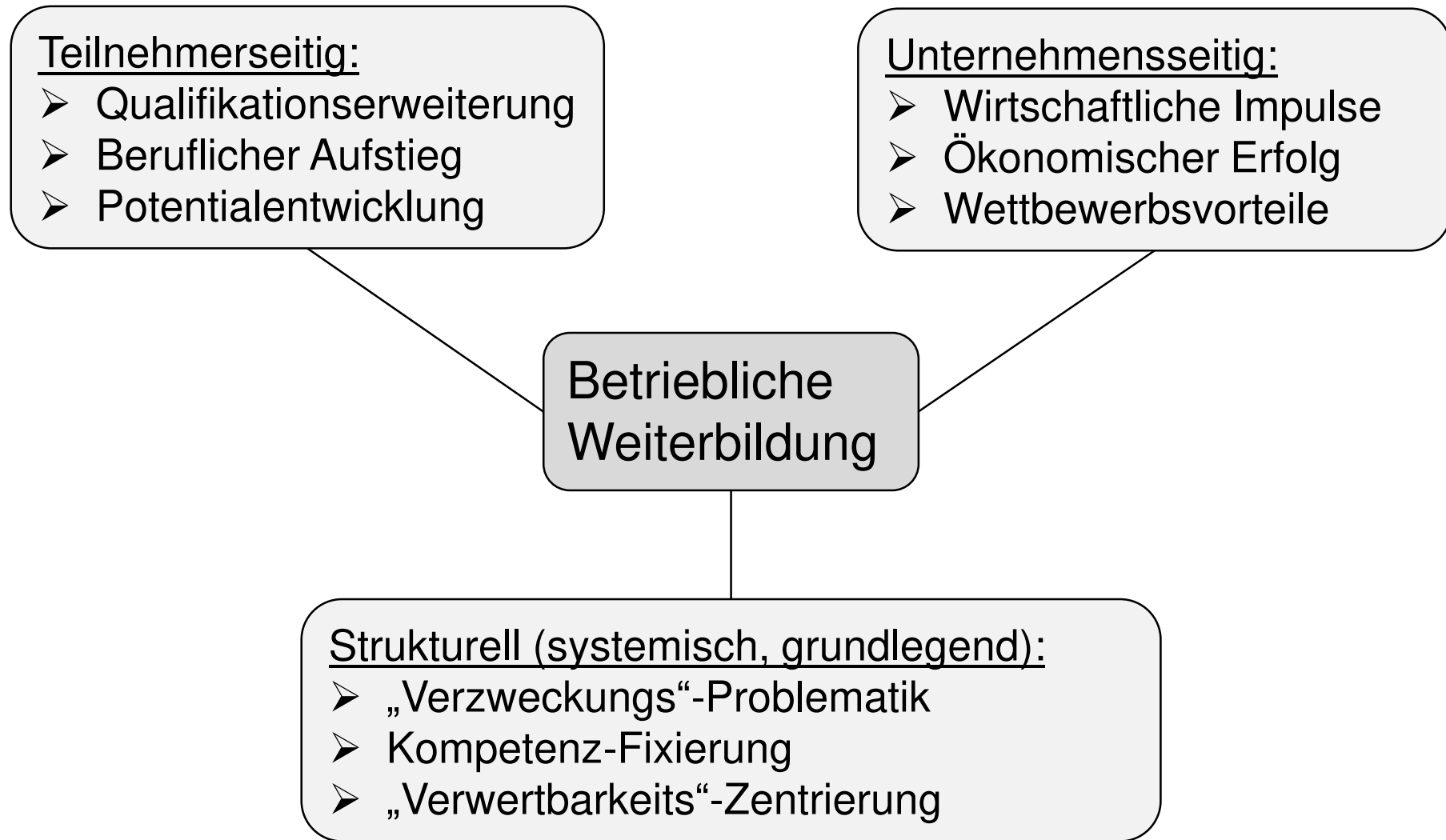
Fernstudium Betriebswirt Stahlhandel (BDS)

Betriebswirt Metallhandel (WGM)

Betriebswirt Metallhandel (VDM)



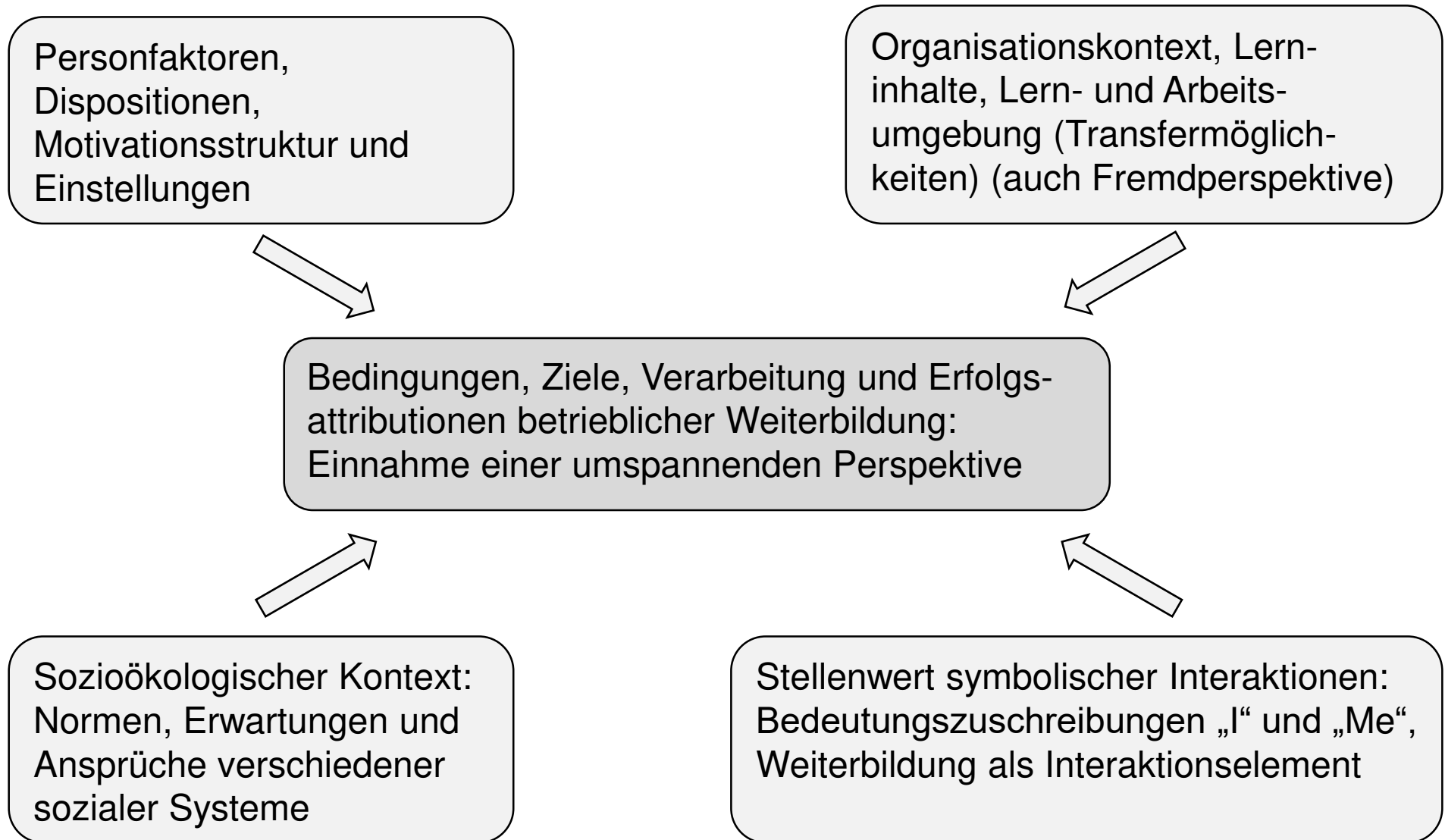
1) Dissertation, 2016, Universität Hohenheim, Institut für Wirtschaftspädagogik



Kritik:

- Keine hinreichende Erforschung vermittelnder Variablen
- Teilweise wenig differenzierte Operationalisierung von Resultaten, Wirkung/Transfer
- Auf isolierte Variablen beschränkte Erklärungsansätze, mangelnde theoretische Fundierung (insbesondere im Bereich motivatorischer Prozesse)
- Unzureichende Erschließung der durchaus breiten wirtschaftspädagogischen Perspektiven (u.a. als Folge einer Effizienz- und Nutzbarkeits-Fokussierung)
- Umfassende Berücksichtigung von Person-, Situations- und Interaktions-Variablen im Hinblick auf die Verarbeitung und wahrgenommene Erfolgswirksamkeit betrieblicher Weiterbildung
- Intensivierte Betrachtung der Individuum-Umwelt-Beziehungen

III. Zielsetzung und Hypothesen (1)



Deskription: Personfaktoren, situative Aspekte und Interaktions-Geschehen im Kontext der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahme (BDS):

- Ausgeprägte intrinsische Interessenlage *und* berufsbezogene Motivation
 - Berufsorientierte Selbstbeurteilung, Persönlichkeitsstruktur: positive Leistung-Anschluss-Einfluss-Konfiguration, „dynamische“ Persönlichkeitsstruktur (Extraversion, Gründlichkeit, Offenheit), niedriges Self-Monitoring
 - Positive Einstellungen zur BDS-Weiterbildungsmaßnahme
-
- Aufforderungscharakter (Transfermöglichkeiten) ohne Druckcharakteristik in den Unternehmen während und nach der BDS-Weiterbildungsmaßnahme
 - Positive Einschätzungen der Hauptinhalte, Lernmodalitäten und Lernziele der BDS-Weiterbildungsmaßnahme (auch Anregung zur aktiven Auseinandersetzung mit Lerninhalten → Selbststeuerung von Lernprozessen)
 - Positiv-Image der BDS-Weiterbildungsmaßnahme, jedoch ohne Wichtigkeitsattribution (Vorwegnahme „symbolischer Interaktionen“)
-
- Rolle sozialer Systeme, Normen und Ansprüche: hoher Eigenständigkeitsanspruch, jedoch auch Einfluss anderer sozialer Systeme und Hinweise auf „Impression Management“ (Differenzierung von Selbst- und Fremdsicht)
 - Befürwortung des sozialen Austausches mit anderen Teilnehmern und auch Lehrenden (grundlegende berufliche Bedeutung und Karriererelevanz → Änderungen von Wertigkeiten im Lauf der Maßnahme)

Erfolgsattributionen: Förderliche Einflüsse (korrelative Analysen auf Basis von Faktor-Scores und VAS-Daten von Einzel-Variablen, $p < 0,05$ und $r \geq 0,20$):

Intrinsische Motivation/Interessen
hinsichtlich der Themen (F)

Rational basierte Überzeugungen
und Erwartungshaltungen (F)

Auffordernde, fachlich überzeugende und
praxisrelevante Prägung der Maßnahme und
der Lehrenden (F)

Transferförderliches Arbeitsumfeld / Anwendung
und Diskussion der Weiterbildungsinhalte (F)*

Erwartung einer betrieblichen Weiterbildungs-
maßnahme mit beruflichen Potentialen und
Karriererelevanz (F)

Maßnahmenimage (V)

Erfolgsattributionen:

- Wahrgenommene Leistungsverbesserungen und erfolgreiche Anwendung des Erlernten (F)
- Erfolgsattributionen hinsichtlich Wissen, Fähigkeiten, Interessen (F)
- Attribution beruflicher „Vorwärts“-Impulse (generell) (V)

F = Faktoren / V = Einzelvariablen

Resultate, multiple Regressionen:

- Unabhängige Variablen: Faktor-Scores und VAS-Daten von Einzel-Variablen, Erfolgsattributionen als abhängige Variablen
- Besonderer Stellenwert (Varianzaufklärungen) der beiden Faktoren „Transferförderliches Arbeitsumfeld/Anwendung und Diskussion der Weiterbildungsinhalte“ und „Erwartung einer betrieblichen Weiterbildungsmaßnahme mit beruflichen Potentialen und Karriererelevanz“

Aber zu beachten: Risiken einer zu verkürzten Sichtweise !

Erfolgshemmende Einflüsse:

- Motivations-MEIDEN-Konfiguration: Anschluss/Führung (F)
- Druckausübung/Pflichteinforderung (Unternehmen) (F)
- Self-Monitoring (Dispositionsvariable) (V)
- Vorwissen (V)

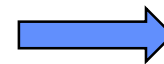
Ziele, Wahrnehmung und Verarbeitung betrieblicher Weiterbildung:

- Notwendigkeit der multifaktoriellen Betrachtung von Verarbeitungsprozessen und Erfolgsattributionen
- Verzicht auf jedwede Form einer statischen Analyse oder der Suche nach „dem“ Erfolgsparameter (vielmehr Ausschöpfung des Person x Umwelt-Interaktionsfeldes)
- Sinnhaftigkeit der Berücksichtigung von sozioökologischen Modellen und Positionen des Symbolischen Interaktionismus

Betriebliche Weiterbildung – Forschungsperspektiven:

- Kritische Haltung zu Risiken einer „Verzweckung“ oder primären Nutzenfixierung im Zusammenhang mit betrieblicher Weiterbildung
- Reflexion: Betriebliche Weiterbildung als Möglichkeit persönlicher Reifung, sozialer Integration und Potentialentfaltung

Möglichkeiten/Fragen:



auch unter dem Aspekt DQR

- Anwendbarkeit des multifaktoriellen Vorgehens auf andere betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen?
- Methodische Reflexionen: Impulse für eine primär standardisierte Methodik durch vermehrte qualitative Komponenten?
- Genereller Stellenwert (modularer) betrieblicher Weiterbildung: Berufs-/Fachbildung?

Vielen Dank!

Kontakt / Informationen:

BDS AG - Bundesverband Deutscher Stahlhandel
Dr. Manfred Feurer
Max-Planck-Str. 1
40237 Düsseldorf

06061 – 70 30 12
mfeurer@fips-werkstoff.com