

Der Forschungsbedarf entsteht auch verstärkt durch die Dynamisierung der Berufsprofile, denn über die von Ausbildungsbetrieben wählbaren Zusatzqualifikationen wird zugleich die Struktur für die Anpassungsförderung aufgezeigt. Wahlkomponenten oder Wahlqualifizierungseinheiten sind in der Ausbildung und zugleich als Weiterbildungsbausteine nutzbar im Sinne des „lebensbegleitenden Lernens“. Neben den Zusatzqualifikationen zählen hierzu auch kompensatorische Maßnahmen für Jugendliche, die das Ausbildungsziel sonst nicht erreichen würden, die also besonderer Förderung bedürfen, sowie auch für besonders leistungsstarke Jugendliche in der beruflichen Ausbildung.

Die Prozeßorientierung der neuen Ausbildungsgänge, die verstärkte Kundenorientierung, die Kombination von technischen und kaufmännischen Dienstleistungs-Qualifikationen, die Ausbildungs- und Weiterbildungselemente zur Qualifizierung für Selbstständigkeit und Existenzgründung, die „Vertiefungsphasen“ für spezielle betriebliche Ausbildungserfordernisse der neuen Generation der Ausbildungsberufe, die technikoffene Gestaltung und deren Berufsbildungskonsequenzen – diese Fragen bedürfen verstärkter Berufsbildungsforschung.

Fazit

Berufsbildungsforschung im Bundesinstitut für Berufsbildung hat seit jeher ihre eigene Wertigkeit und ihre eigenständige Bedeutung, sie ist aber auch der Erfolgsgarant für die fachgerechte und optimale ganzheitliche und institutsübergreifende Aufgabenwahrnehmung, und schließlich hat sie in diesem Zusammenhang als Kernaufgabe des Bundesinstituts eine Fundament-Bedeutung – nicht eine bloße Hilfsfunktion – für die Dienstleistungsaufgaben des Bundesinstituts, also für Entwicklung, Dauerbeobachtung, Berufsbildungsberatung sowie Weisungs- und Verwaltungsaufgaben.

Neue Strukturmodelle für berufliches Aus- und Weiterbilden*

Dagmar Lennartz

Dr., Leiterin der Abteilung

3.1 „Gewerblich-technische Berufe“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

Die bestehenden Strukturen der Aus- und Weiterbildung reichen nicht mehr aus, um die gesamtgesellschaftliche Dienstleistung „Kompetenzentwicklung“ zu modernisieren. Benötigt werden Strukturkonzepte für Ausbildungsberufe, die für das Beschreiben der Kompetenzprofile wie für das Ausbilden ein flexibles Reagieren auf die wirtschaftliche und betriebliche Veränderungsdynamik ermöglichen. Benötigt werden darüber hinaus Strukturkonzepte für eine Kompetenzerweiterung durch Weiterbildung. In diesem Beitrag werden die Modernisierungsziele beschrieben und erste Ansätze für eine Neuorientierung vorgestellt.

Kompetenzentwicklung

Strukturwandel heute bedeutet: Forcierung der weltweiten ökonomischen Integration, dynamische Beschleunigung des Fortschritts von Technik und Produktivität, Auflösung klassischer Produktions-, Dienstleistungs- und Marktstrukturen sowie Verlust an entsprechenden Arbeitsplätzen und Beschäftigungsmöglichkeiten. Strukturwandel bedeutet in seinem Ergebnis aber auch: neue und andersartige Beschäftigungs- und Betätigungsfelder. Noch sind diese erst im Entstehen begriffen, nur ansatzweise und in Umriss-

** Diesem Text liegt ein Beitrag zugrunde, der am 30. Juni 1997 zum Symposium „Neue Beschäftigungsfelder, neue Berufsperspektiven“ in Leipzig gehalten wurde.*

sen erkennbar. Nicht ohne Grund taucht in der aktuellen Diskussion vermehrt die Metapher der „Quellgebiete“ auf, in denen die Zukunftsfelder für Investitionen und Beschäftigung auszumachen seien. Unsere Industriegesellschaft befindet sich im Übergang von einer Industrie- zu einer Wissens- und Informationsgesellschaft. Über die wirklich neuen Beschäftigungsfelder sowie über die Quantität und Qualität der mit ihnen erwachsenden Beschäftigungsmöglichkeiten können wir heute nur Spekulationen anstellen. Die Herausforderung, mit der wir uns befassen müssen, liegt in der wirtschaftlichen wie gesellschaftlichen Bewältigung und Gestaltung des Übergangs.

Mit der Gestaltung des Übergangs werden zugleich die Weichen für die Chancen in der Zukunft gestellt. Das gilt für die klassischen Industriegesellschaften wie für die sich dynamisch entwickelnden Schwellenländer. Qualifizierung spielt bei dieser Weichenstellung eine entscheidende Rolle. Noch nie zuvor waren Kompetenz und Kompetenzentwicklung der Beschäftigten für das Meistern des Strukturwandels ein solch maßgeblicher Gestaltungsfaktor wie heute. Kompetenz und Professionalität sind Essentials einer innovationsfähigen Erwerbsbevölkerung und von strategischer Bedeutung für das Umwandeln bestehender sowie das Aufspüren und Ausbauen neuer Beschäftigungs- und Tätigkeitsfelder.

Welche neuen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Möglichkeiten in Deutschland im Verlauf dieses Übergangs erschlossen werden oder ungenutzt bleiben, hängt in großem Maße auch davon ab, inwieweit es den für die Berufsbildung Verantwortlichen gelingt, die gesamtgesellschaftliche Dienstleistung „Kompetenzentwicklung“ zukunftsfähig zu modernisieren und auf die vor uns liegenden Herausforderungen auszurichten:

1. Umschichtungen und Konzentrationsprozesse innerhalb der einzelnen Wirtschaftszweige wie auch branchenübergreifende In-

tegrationsprozesse führen in den klassischen beruflichen Tätigkeitsfeldern zu veränderten Arbeitsaufgaben, neuen Aufgabenzuschnitten sowie zu neuen Formen der Selbständigkeit. Kennzeichen für diese Entwicklung sind:

- Neuschneidung von Betätigungsfeldern
 - Verkopplung bisher getrennter Tätigkeitsbereiche
 - Integration neuer Geschäftsbereiche
 - Reengineering, Produktionsverlagerungen, Outsourcing
2. Veränderte Rahmenbedingungen in traditionellen Ausbildungsbereichen
- rückgängiger Personalbedarf
 - neue Heterogenität der Ausbildungsbetriebe
3. Wachstum in Beschäftigungsfeldern ohne Ausbildungstradition
4. Beschleunigung der Veränderung.

Aus dieser Perspektive betrachtet geht es bildungspolitisch in der gegenwärtigen Situation um mehr als die Schaffung neuer Berufe und die Überwindung von Engpässen an Ausbildungsangeboten. Die zentrale Aufgabe bei der Modernisierung der beruflichen Bildung besteht vielmehr darin, Strukturen auf- und auszubauen, die die Bevölkerung, Betriebe und Unternehmungen wie auch die gesellschaftlichen Organisationen und Institutionen darin unterstützen,

- die Dynamisierung des Strukturwandels und den Übergang in die Wissens- und Informationsgesellschaft zu meistern sowie
- eine immer älter werdende Gesellschaft innovations- und entwicklungsfähig zu halten.

Um dieses Ziel zu erreichen, benötigen wir eine Systementwicklung in der beruflichen Bildung. Diese muß auf die Herausforderungen von heute reagieren und dabei zugleich auch die Anforderungen von morgen im Blick haben. Wichtige Modernisierungsfelder in der gegenwärtigen Phase sind: das System der Ausbildungsberufe und die Gestaltung der Ausbildung, Standards und Struktu-

ren für berufliche Entwicklungspfade sowie lebensbegleitende berufliche Weiterbildung, Zertifikate und Prüfungsformen, Erweiterung des „Qualifikationsbegriffs“ im Berufskonzept, Kooperationsformen und Kooperationsbeziehungen zur Organisation beruflicher Bildung. Dieser Beitrag konzentriert sich auf die ordnungspolitischen Strukturelemente einer Systementwicklung.

Gestaltungsfeld Ausbildungsberufe

Kompetenz und Professionalität der Fachkräfte bleiben für Deutschland erst recht unter den Bedingungen weltweiter ökonomischer Integration entscheidende Standort- und Innovationsfaktoren. Diese wurden und werden zu einem wesentlichen Teil über das mit dem Dualen System der Ausbildung verknüpfte Berufskonzept gesichert. Ausbildung in Berufen, auf der Grundlage bundesweit definierter qualifizierter Standards, sichert Qualität und schafft Transparenz am Arbeitsmarkt. Sie verbindet in ihrer Zielsetzung fachliche Kompetenz- und Persönlichkeitsentwicklung und bereitet auf ein lebensbegleitendes, selbstorganisiertes Lernen vor. Sie ermöglicht und begründet dadurch eine größere berufliche Mobilität, Flexibilität und Weiterbildungsfähigkeit der Erwerbsbevölkerung. Diese Vorteile sollen erhalten bleiben. Auf ordnungspolitischer Ebene liegt der Ansatz zur Modernisierung der Berufsausbildung daher nicht in einem Systemwechsel, sondern auf der Kombination dreier Zielrichtungen:

- Aktualisierung bestehender Berufsprofile
- Schaffung neuer Berufsprofile
- Modernisierung des Berufskonzepts.

Diese Aufgaben lassen sich auch als zwei miteinander zu verschränkende Handlungsfelder konkretisieren: Die Entwicklung neuer Berufsprofile einerseits und die Erweiterung der Optionen für die Struktur von Ausbildungsberufen andererseits.

Modernisierungsziel 1: Neue Berufsprofile

Die Strukturen des heutigen Systems der Ausbildungsberufe wurden wesentlich in den 70er und 80er Jahren aufgebaut. Ergänzend zur Neustrukturierung und -profilierung traditioneller Berufe durch Ausbildungsordnungen war deren Aktualisierung immer auch notwendiger Bestandteil der Systempflege. Sie war in der ersten Hälfte der 90er Jahre das vorrangige Instrument, mit dem die Ordnungspolitik auf den Strukturwandel reagierte.

Ins Jahr 1995 fällt nicht nur der Auftakt zu einer breit angelegten Globalisierungsdebatte sowie eine weitere Zäsur im Beschleunigungsprozeß des Strukturwandels. Auch in der ordnungspolitischen Arbeit im Handlungsfeld „Berufsausbildung“ fand eine Zäsur statt. Die wichtigsten **Konsequenzen dieses beschleunigten Strukturwandels** sind stichwortartig:

1. Die Modernisierung bestehender Ausbildungsberufe wurde drastisch forciert und führte für die betroffenen Berufsbereiche in stärkerem Maße noch als zuvor zu neuen Kompetenzprofilen. Insbesondere bei der Bündelung mehrerer Ausbildungsberufe zu einem neugestalteten Beruf.

Beispiele: Modellbaumechaniker/Modellbaumechanikerin, Neuordnung der Berufsausbildung in der Bekleidungsindustrie, Neuordnung der Berufsausbildung in den luftfahrttechnischen Berufen (Erlaß jeweils 1997), Metallgußgestalter/Metallgußgestalterin (in Erarbeitung).

2. Bestehende Berufs- und Ausbildungsgebiete werden durch die Schaffung neuer Berufe weiterentwickelt.

Beispiele: Werbe- und Mediovorlagenhersteller/Werbe- und Mediovorlagenherstellerin (Erlaß: 1996), Elektroanlagenmonteur/Elektroanlagenmonteurin, Fertigungsmechaniker/Fertigungsmechanikerin, Kaufmann/

Kauffrau für Verkehrsservice (Erlaß jeweils 1997), Automobilkaufmann/Automobilkauffrau (in Erarbeitung).

3. Für Beschäftigungsbereiche und Tätigkeitsfelder, für die es bislang keine dualen Ausbildungsgänge gab, werden neue Berufe geschaffen.

Beispiele: Mediengestalter Bild und Ton/Mediengestalterin Bild und Ton, Film- und Videoeditor/Film- und Videoeditorin (Erlaß jeweils 1996), IT-Berufe (Erlaß: 1997), Theatermaler/Theatermalerin, Theaterplastiker/Theaterplastikerin, Mikrotechnologe/Mikrotechnologin (in Erarbeitung).

4. Neue Schnittstellenberufe werden entwickelt:

Beispiele: IT-Berufe (Erlaß: 1997), Mechatroniker/Mechatronikerin, Fachkraft für Veranstaltungstechnik (beide in Erarbeitung).

5. Bei der Neuordnung der Berufe im Gastgewerbe wird das gesamte Berufsspektrum in einer Branche synchron neugestaltet und um ein neues Berufsprofil „Systemgastronom/Systemgastronomin“ erweitert (in Erarbeitung).

6. Die Lernziele in Ausbildungsordnungen werden jetzt generell technikoffen und verfahrensneutral beschrieben.

Modernisierungsziel 2: Erweiterung der Optionen für die Struktur von Ausbildungsberufen

Sowohl der Schaffung neuer Berufe wie der Beschleunigung von Aktualisierungen sind Grenzen gesetzt, wenn das Ausbilden in Berufen praktikabel bleiben, das Berufskonzept nicht ad absurdum geführt werden soll. Das Tempo der Umgestaltung von Produktions-, Dienstleistungs- und Marktstrukturen sowie die differenzierten Entwicklungsstände beim Einsatz neuer Techniken dynamisieren die betrieblichen Rahmenbedingungen für die

Erzeugung und den Einsatz beruflicher Qualifikationen in einer Weise, der mit diesen Instrumenten allein nicht mehr Rechnung getragen werden kann.

Ein Ansatz zur Lösung dieses virulent gewordenen Problems sind Ausbildungsgänge mit dynamischen Qualifikationsprofilen. Zur Differenzierung von Qualifikationsprofilen innerhalb eines Ausbildungsgangs gab es im System der Ausbildungsberufe bisher drei Strukturvarianten:

- Ausbildungsberufe mit Schwerpunkten
- Ausbildungsberufe mit Fachrichtungen
- Ausbildungsberufe in einer Stufenbildungsordnung.

Skizziert werden sollen drei Strukturmodelle, die Betrieben für das Ausbilden in Berufen mehr Differenzierung und Flexibilisierung ermöglichen und Auszubildenden ein größeres Maß an Individualisierung und beruflicher Mobilität eröffnen, ohne die Qualitätsstandards eines Ausbildungsberufs aufzugeben. Zwei dieser Modelle sind in der Konzeptions- und Diskussionsphase bzw. Erarbeitungsphase. Ein Modell ist bereits mit der Erarbeitung der neuen IT-Berufe realisiert worden.

Option 1 „IT-Berufe“¹

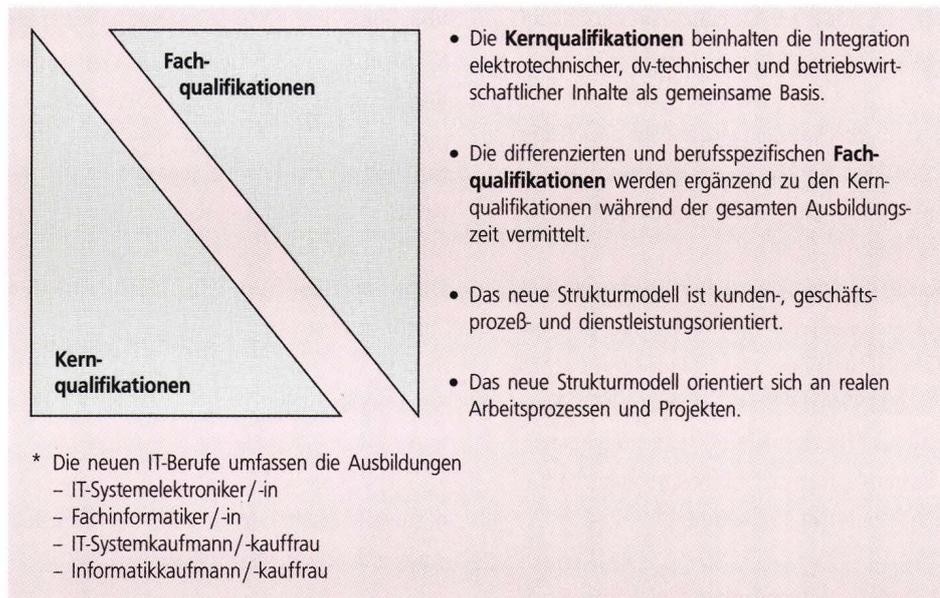
Das expandierende Beschäftigungsfeld der Informations- und Kommunikationstechnik wurde bisher vorrangig von Erwerbstätigen mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluß oder Quereinsteigern besetzt. Mit den vier neuen IT-Berufen² sind erstmals duale Ausbildungsgänge für Hersteller, Dienstleister und Anwender von IT-Systemen geschaffen worden.

Gleichzeitig wurde bei der Entwicklung der IT-Berufe auch ein neues Strukturmodell für die Gestaltung von Ausbildungsberufen realisiert (Abb. 1).

Die Strukturmerkmale dieses Konzepts sind:

- gemeinsame Kernqualifikationen sowie differenzierte Fachqualifikationen

Abbildung 1: **Strukturmodell zur Gestaltung der IT-Berufe***



- Differenzierung durch Fachrichtungen, Einsatzgebiete/Fachbereiche
- Kunden-, Geschäftsprozess- und Dienstleistungsorientierung
- Orientierung an realen Arbeitsprozessen und Projekten statt Lehrgangsausbildung, Verknüpfung von Fachsystematik und prozessorientierter Vorgehensweise sowohl für den schulischen wie für den betrieblichen Teil der Ausbildung, ganzheitliche Aufgabewahrnehmung.

Seine neuen Strukturelemente sind

- Integration elektrotechnischer, DV-technischer und betriebswirtschaftlicher Inhalte als berufsqualifizierende Basis (Kernqualifikationen)
- Weiterentwicklung der klassischen Form der Grundbildung durch einen integrativen Ansatz: Kernqualifikationen werden gemeinsam mit berufsspezifischen Fachqualifikationen über die gesamte Ausbildungsdauer vermittelt
- Dynamisierung der Berufsprofile über die von Ausbildungsbetrieben wählbaren Einsatzgebiete/Fachbereiche.

Die Ausbildung kann sich bereits im ersten Ausbildungsjahr an der Grundlegung des Be-

rufsprofils orientieren. Sie eröffnet Betrieben einen flexibleren Gestaltungsraum, ohne die Standards für eine breit gefächerte, qualifizierte Ausbildung aufzugeben, und erleichtert den Fachkräften den Wechsel in angrenzende Tätigkeiten.

Darüber hinaus birgt dieses Modell perspektivisch die Möglichkeit, eine strukturelle Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung herzustellen, und eröffnet den Fachkräften die Option zur Kompetenzerweiterung durch eine Weiterqualifizierung für benachbarte Tätigkeitsbereiche.

Option 2 „Modell Druckindustrie“³

Die Konzeption für dieses Modell ist aus der spezifischen Bedarfslage einer sehr heterogenen und sich schnell neu orientierenden Branche entstanden (Abb. 2). Gegenwärtig wird auf dieser Basis im Bundesinstitut für Berufsbildung ein neuer Beruf für die „Druck- und Medienvorstufe“ erarbeitet.

Strukturmerkmale dieser Option sind

- Differenzierung der Ausbildung in sog. „Fachrichtungskorridore“, die das gesamte Spektrum späterer beruflicher Tätigkeitsbereiche integrieren

- breite Grundqualifizierung mit darauf aufbauenden differenzierten und dynamischen Kompetenzprofilen
- Kombination von Pflichteinheit und Wahlqualifikationseinheiten.

In den ersten 18 Monaten bis zur Zwischenprüfung wird eine Ausbildung mit fünf einheitlichen Pflichtqualifikationseinheiten über 62 Wochen und zwei Wahlqualifikationseinheiten (W1) mit je acht Wochen konzipiert.

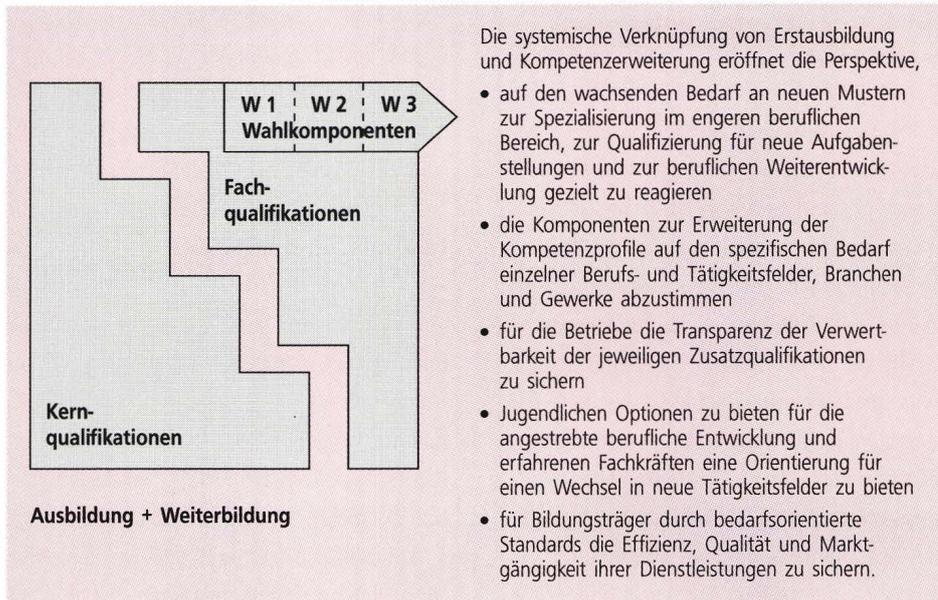
Nach der Zwischenprüfung sind drei weitere für alle einheitliche Qualifikationseinheiten mit insgesamt 22 Wochen vorgesehen sowie vier „Fachrichtungskorridore“ mit verpflichtenden und wählbaren Qualifikationseinheiten. Dabei werden in jedem Fachrichtungskorridor vorgesehen: vier Pflichtqualifikationseinheiten über insgesamt 32 Wochen, zwei Wahlqualifikationseinheiten (W2) über je sechs Wochen – zur Auswahl aus einem für alle Fachrichtungskorridore gemeinsamen Pool – sowie je Fachrichtungskorridor eine Wahlqualifikationseinheit (W3) über zwölf Wochen im dritten Ausbildungsjahr von acht bzw. zwölf Wochen. Diese wird aus einem fachrichtungsbezogenen Pool gewählt.

Die für alle verbindlichen Pflichtqualifikationseinheiten beziehen sich auf die Kompetenzbereiche Arbeitsorganisation, Gestaltung, Datenhandling, Medienintegration, Qualitätssicherung (vor der Zwischenprüfung) sowie Datenhandling, Medienintegration und Qualitätssicherung (nach der Zwischenprüfung).

Die Wahlqualifikationseinheiten beziehen sich z. B. auf Kompetenzbereiche wie

- kaufmännisches Basiswissen, Gestaltung, technische Redaktion, medienübergreifende Datenausgabe, elektronische Bildbearbeitung, Hard- und Software (W1)
- Kosten und Verwertungsrechte, elektronische Bildbearbeitung, kundenorientierte Kommunikation, Kalkulationsgrundlagen, Produkte und Produktionsabläufe (W2)

Abbildung 2: **Das Prinzip der neuen Strukturmodelle**



- Marketing, Werbung, Systemtechnik, Prozessorganisation, Text-, Grafik-, Bilddatenbearbeitung, Programmierung, Dokumentation, Reprographie (W3).

In dieser Option werden drei Anforderungen zur Modernisierung von Ausbildungsberufen miteinander verknüpft:

1. Im Rahmen eines Ausbildungsberufs werden sehr unterschiedlich strukturierte Handlungskompetenzen aufgebaut.
2. Die für eine breit gefächerte Produkt- und Tätigkeitspalette erforderlichen Qualifikationen werden durch das Ausbilden in Berufen sichergestellt.
3. Aus- und Weiterbildung werden strukturell miteinander verbunden.

Die Wahlqualifikationseinheiten bilden eine Struktur für die Anpassungsfortbildung der derzeit Beschäftigten, denn die mit ihnen beschriebenen Qualifikationen enthalten zugleich die derzeit in der Multimedia-Branche gängigen Weiterbildungsangebote. Künftige Facharbeiter können ihr Kompetenzprofil mit zusätzlichen Wahlqualifikationseinheiten erweitern und sich damit auf der Grundlage definierter Standards für neue Aufgabenstellungen weiterqualifizieren.

Voraussetzung für diese neue Ordnungsstruktur ist, daß die frei wählbaren Ausbildungseinheiten mit Abschluß des Ausbildungsvertrags vertraglich festgehalten werden.

Option 3 „Modell Laborberufe“⁴⁴

Der konzeptionelle Ansatz für dieses Modell ist zur Zeit noch im Erarbeitungs- und Diskussionsstadium. Seine Strukturmerkmale sind

- Gemeinsame Basisqualifikationen – differenzierte Fachqualifikationen
- Integrierte Vermittlung von Basis- und Fachqualifikationen über die gesamte Ausbildungszeit hinweg
- Differenzierung und Flexibilisierung durch Wahlkomponenten und variable Lernfelder.

Die **Basisqualifikation** beschreibt die grundlegende Qualifikation, die für alle Laborberufe identisch ist, die **Fachqualifikation** die berufstypischen Qualifikationen des jeweiligen Laborberufs. Basis- und Fachqualifikationen decken das gesamte typische Berufsprofil ab und werden in einer vorgegebenen Zahl von Wahlkomponenten sowie in den zu wählenden Lernfeldern vertieft.

Das Modell „Laborberufe“ eröffnet folgende Perspektiven:

1. Neue oder betriebsspezifische Zuschnitte der Arbeitsaufgaben können durch die Kombinationsmöglichkeiten der Lernfelder abgedeckt werden.
2. Lernfelder als variabler Bestandteil der Ausbildung sowie Wahlkomponenten können unkompliziert und schnell aktualisiert werden, wenn technische oder arbeitsorganisatorische Entwicklungen dies erfordern.
3. Die Wahlkomponenten bilden zugleich eine Struktur für die Weiterbildung. Wahlkomponenten, die in der Ausbildung nicht gewählt wurden oder zu diesem Zeitpunkt noch nicht existierten, können im späteren Berufsleben bei Bedarf (zum Beispiel bei einem Wechsel in angrenzende Tätigkeitsbereiche oder einer Veränderung der Arbeitsinhalte) als Grundlage für eine stetige Weiterqualifizierung dienen.

Allen drei Modellen gemeinsam ist, daß sie Lösungen anbieten zur Modernisierung des Systems der Ausbildungsberufe und zugleich eine neue Perspektive für die strukturelle Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung aufzeigen:

1. Sie definieren Standards für eine breit gefächerte berufliche Handlungskompetenz, ermöglichen jedoch differenziertere, dynamische Qualifikationsprofile mit betriebs-, geschäftsfeld- oder spartenspezifischen Ausprägungen.
2. Die Kombinations- und Variationsmöglichkeiten für die Ausformung des Kompetenzprofils in der Ausbildung enthalten Flexibilitätspotentiale, die fortlaufende Veränderungen in den beruflichen Anforderungen wie auch das Zusammenwachsen von Qualifikationsbereichen besser auffangen und damit den Aktualisierungsdruck entschärfen.
3. Die Standards, die mit den jeweiligen Ausbildungsordnungen festgelegt werden, verknüpfen in ihrer Gesamtstruktur jeweils Grundkomponenten aus angrenzenden bzw. verwandten Tätigkeitsfeldern. Die Ausbildungsgänge eröffnen damit den künftigen

Fachkräften – analog zum Alternativkonzept der „Grundberufe“ – ein höheres Maß an beruflicher Mobilität, bewahren jedoch ein eigenständiges Berufsprofil mit einer eigenen, profilierenden Berufsbezeichnung.

4. In den Optionen 2 und 3 werden mit den Ausbildungsordnungen zugleich auch die Strukturelemente für eine Kompetenzerweiterung in der Weiterbildung geschaffen. Wahlqualifikationseinheiten und Wahlkomponenten sind zugleich auch als Weiterbildungsbausteine und -standards nutzbar.

5. Es darf allerdings auch nicht übersehen werden, daß sich die Innovationspotentiale, die diese neuen Strukturmodelle für die duale Ausbildung enthalten, zugleich auch als Erosionspotentiale erweisen können. Alle drei Optionen weisen verschärft auf ein grundsätzliches noch zu lösendes Problem, das durch die aktuellen Entwicklungen in der Ordnungsgestaltung insgesamt entstanden ist.

Eine Konsequenz der Entscheidung, Lernziele technikoffen und verfahrensneutral zu formulieren, ist: Qualifikationen werden nicht mehr in Form detaillierter – und damit die Ausbildung didaktisch strukturierender – Lernzielkataloge beschrieben, sondern notwendigerweise komprimierter und abstrakter. Die in Ausbildungsordnungen beschriebenen Qualifikationen normieren ein Kompetenzprofil. Entscheidend für dessen Qualität jedoch ist, wie diese Qualifikationen erzeugt werden. Wenn die Lernzielkataloge bisheriger Art als qualitätssicherndes Gerüst fortfallen, muß in der Ordnungsarbeit die Frage der Qualifikationsvermittlung stärker noch als bisher mitbedacht werden. Je abstrakter die Ausbildungsinhalte formuliert werden, um so wichtiger wird es sein, in die Konzipierung einer Ausbildungsordnung mit einzubeziehen, wie diese Inhalte vermittelt und angeeignet werden sollen und dies bei der Formulierung der Ausbildungsziele zu berücksichtigen. Möglicherweise erfordert die Lösung dieses Problems auch neue Formen der Qualifikationsbeschreibungen in Ausbildungsordnungen.

Standards und Strukturen für die Kompetenzerweiterung

Im folgenden sollen beispielhaft Wege aufgezeigt werden, mit denen, aufbauend auf dem Dualen System und verknüpft mit diesem, bedarfsgerechte und leistungsfähige Strukturen für die Kompetenzentwicklung von Fachkräften gezielt ausgebaut werden können.

1. Mit der Neuordnung der Berufsausbildung im Tischlerhandwerk ist erstmals die integrative Erarbeitung eines Weiterbildungskonzepts angegangen worden, das Ausbildungsordnung und Fortbildungsmodule gezielt verknüpft. Integrative Erarbeitung bedeutete in diesem Fall, die Ausbildungsziele bereits mit der Perspektive auf die anschließend zu erarbeitenden Fortbildungsmodule festzulegen. Die Neuordnung ist inzwischen erlassen worden, die Module werden gegenwärtig erarbeitet.

2. Komponenten für eine Profilerweiterung bzw. Vertiefung müssen nicht im Anschluß an eine Neuordnung entwickelt werden. Sie können bereits in das Neuordnungsverfahren bzw. die Erarbeitung eines neuen Berufs integriert werden (vgl. S. 16 und 17).

3. Eine weitere Kombinationsmöglichkeit besteht in der berufsübergreifenden Verknüpfung: Die Profilerweiterung erwächst in diesem Fall aus dem Erwerb von Fachkompetenzen aus Bereichen, die mit dem jeweiligen beruflichen Tätigkeitsbereich fachlich zusammenhängen oder ihn ergänzen. Komponenten bzw. Qualifikationseinheiten eines Ausbildungsberufs können in einem anderen Beruf als Fortbildungsmodule genutzt werden.

4. Chancen für neue Beschäftigungs- und Betätigungsfelder liegen insbesondere auch für das Handwerk in der Ausweitung innovativer und qualifizierter gewerblicher Dienstleistungen. Um diese Chancen nutzen zu können, bedarf es eines spezifischen Qualifikationszuschnitts, für den eigenständige Fortbildungskomponenten entwickelt werden müssen. Beispielhaft dafür sind gewerke-

übergreifende Zusatzqualifikationen in den Bereichen „regenerativer/ressourcenschonender Energietechniken“ (z. B. als Kompetenzerweiterung für Fachkräfte aus dem elektro- und versorgungstechnischen Handwerk) sowie „Dämmen und Restaurieren alter Bauwerke“ als Kompetenzerweiterungen für Fachkräfte im Baugewerbe.

Die systemische Verknüpfung von Erstausbildung und Kompetenzerweiterung, ob im Rahmen eines integrierten Aus- und Weiterbildungskonzeptes oder anderer, noch zu klärender Verfahren hergestellt, eröffnet wichtige Perspektiven:

- Auf den wachsenden Bedarf an neuen Mustern und Kombinationen kann zielgerichtet reagiert werden, der für die Spezialisierung im engeren beruflichen Bereich, zur Qualifizierung für neue Aufgabenstellungen sowie für die berufliche Weiterentwicklung besteht.
- Die Komponenten zur Erweiterung der Kompetenzprofile können jeweils auf den spezifischen Bedarf der einzelnen Berufs- und Tätigkeitsfelder, Branchen oder Gewerke abgestimmt und flexibel erweitert werden.
- Für Betriebe kann im Hinblick auf den Einsatz wie die Verwertbarkeit der jeweiligen Zusatzqualifikation ein notwendiges Maß an Transparenz gesichert werden.
- Jugendlichen und jungen Fachkräften werden überschaubare Optionen für eine erstrebenswerte berufliche Entwicklung gegeben sowie berufserfahrenen Fachkräften eine Orientierung und Unterstützung für einen Wechsel in neue Tätigkeits- und Beschäftigungsfelder.
- Durch bedarfsorientierte Standards können für Bildungsträger Effizienz, Qualität und Marktgängigkeit ihrer Dienstleistung gesichert werden.

Resümee

Der Modernisierungsbedarf in der beruflichen Bildung umfaßt natürlich mehr als die beiden Felder „Duale Ausbildung“ und

„Kompetenzerweiterung durch Zusatzqualifikationen“. Ich habe meinen Beitrag aus folgenden Gründen auf diese beiden Bereiche konzentriert:

Beide Felder sind eng miteinander verknüpft und bilden das Fundament für die gesamtgesellschaftliche Dienstleistung „Kompetenzentwicklung“. Von ihrer künftigen Gestaltung hängt damit wesentlich auch die Leistungsfähigkeit der beruflichen Bildung ab.

Für beide Felder besteht ein bildungspolitischer Gestaltungsauftrag. Traditionell für die duale Ausbildung, neu für den zu strukturierenden Bereich der Zusatzqualifikationen aufgrund der sich mit dem Strukturwandel verändernden Anforderungen an die Qualifikationen und die Qualifizierung der Erwerbstätigen.

Beide Felder befinden sich bereits in einem Weiterentwicklungsprozeß. Vor uns liegt nun die bildungspolitische Aufgabe, diesen Prozeß zu konzentrieren und in eine gezielte Systementwicklung überzuleiten.

Anmerkungen:

¹ IT = Informationstechnologie; vgl. Ehrke, M.: IT-Ausbildungsberufe: Paradigmenwechsel im dualen System. In: BWP 26 (1997) 1, S. 3–8, und Müller, K.: Neue Ausbildungsberufe in der Informations- und Kommunikationstechnik. In: ebenda, S. 8–11

² Die Ausbildungsordnungen für IT-Systemelektroniker/Systemelektronikerin, Fachinformatiker/Fachinformatikerin mit den Fachrichtungen „Systemintegration“ und „Anwendungsentwicklung“, IT-Systemkaufmann/IT-Systemkauffrau, Informatikkaufmann/Informatikkauffrau sind im August 1997 in Kraft getreten.

³ Vgl. ibv Nr. 40/97 (1. Oktober 1997): Braml, R.: Berufe im Druck- und Medienbereich, S. 2759–2777

⁴ Diese Option bezieht sich auf konzeptionelle Vorschläge der IG Chemie-Papier-Keramik im Kontext der Diskussion um die Modernisierung der dualen Ausbildung. Die Diskussion dieser Vorschläge sowie die Arbeit an einem Konzept zur Neustrukturierung der naturwissenschaftlichen Laborberufe ist gegenwärtig noch nicht abgeschlossen.

Einschätzungen von Ausbildungsbetrieben zur künftigen Entwicklung ihres Ausbildungsangebotes

Harald Brandes

Diplosoziologe, Leiter der Abteilung 6.2 „Berufsbildungsstätten“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Günter Walden

Dr. rer. pol., wissenschaftlicher Mitarbeiter der Abteilung 6.2 „Berufsbildungsstätten“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

In den Jahren 1995 und 1996 wurden vom Bundesinstitut für Berufsbildung Betriebsbefragungen zur zukünftigen Ausbildungsplatzentwicklung durchgeführt. Im Beitrag werden die Ergebnisse beider Erhebungen miteinander verglichen. Es zeigt sich, daß sich negative Tendenzen des Ausbildungsplatzangebots der Betriebe leicht abschwächen. Aber auch zukünftig wird die Schere zwischen Angebot und Nachfrage kaum geschlossen werden können.

In den letzten Jahren war die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt angespannt. Sie wird es voraussichtlich in den nächsten Jahren auch bleiben. Seit 1994 steht einer steigenden Nachfrage von Schulabgängern nach betrieblichen Ausbildungsplätzen ein schrumpfendes Angebot der Betriebe gegenüber. In den kommenden Jahren wird die Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsstellen sogar noch weiter wachsen.¹ Im Hinblick auf die Gesamtsituation am Ausbildungsstellenmarkt ist entscheidend, ob die Betriebe ihr Ausbildungsplatzangebot wieder steigern. Zur Abschätzung der mittelfristigen Tendenzen der betrieblichen Ausbildungsbereitschaft wurden im Rahmen des Referenz-Betriebs-Systems (RBS) des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) 1995 und 1996 Ausbildungsbetriebe zu ihren Plänen für die nächsten drei Jahre befragt.² Beide Befragungen führten zu einer eher pessimistischen Einschätzung der zukünftigen Ausbildungsplatzentwicklung. Im Vergleich der Ergebnisse beider Erhebungen sind durchaus Unter-