



Berufsbildung
für eine globale
Gesellschaft

Perspektiven
im 21. Jahrhundert



UNTER DEM TITEL „BERUFSBILDUNG FÜR EINE GLOBALE GESELLSCHAFT – PERSPEKTIVEN IM 21. JAHRHUNDERT“ VERANSTALTET DAS BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG IN DER ZEIT VOM 23. BIS 25. OKTOBER 2002 SEINEN VIERTEN GROSSEN FACHKONGRESS. WIE SCHON 1988, 1992 UND 1996 WIRD AUCH DIESER KONGRESS FÜR ALLE AN DER BERUFSBILDUNG BETEILIGTEN GELEGENHEIT ZUM INTENSIVEN INFORMATIONEN- UND ERFAHRUNGS-AUSTAUSCH ÜBER PERSPEKTIVEN UND LÖSUNGSMÖGLICHKEITEN IN DER BERUFLICHEN BILDUNG BIETEN. ANFORDERUNGEN, FRAGEN UND PROBLEME, DIE SICH AUS EINER GLOBALISIERTEN WISSENS- UND DIENSTLEISTUNGSGESELLSCHAFT ERGEBEN, STEHEN IM ZENTRUM DER ELF FOREN MIT INSGESAMT 42 ARBEITSKREISEN. AUF DEN FOLGENDEN SEITEN STELLT DIE „BWP – BERUFSBILDUNG IN WISSENSCHAFT UND PRAXIS“ DIE ZENTRALEN THESEN UND FRAGESTELLUNGEN DER EINZELNEN FOREN VOR.

DIE REDAKTION WÜNSCHT DEM KONGRESS EIN GUTES GELINGEN.



FORUM 1 DIE ARBEITSWELT IM WANDEL UND KONSEQUENZEN FÜR DIE BERUFLICHE BILDUNG

Die Arbeitswelt befindet sich seit geraumer Zeit in einem tief greifenden strukturellen Wandel, der sich in der jüngeren Vergangenheit noch beschleunigt hat. Die Veränderungen in der Arbeitswelt sind dabei vielfältig und für unterschiedliche Wirtschaftszweige und Beschäftigtengruppen nicht immer einheitlich. Es steht außer Frage, dass sich die berufliche Bildung auf diese veränderte Arbeitswelt einstellen und geeignete Konzepte zur Bewältigung des Strukturwandels entwickeln muss. Fragen nach den Konsequenzen, welche sich für die berufliche Bildung aus dem Wandel der Arbeitswelt ergeben, sind dabei nicht immer leicht zu beantworten und werden unter Fachleuten durchaus kontrovers diskutiert.

Im Forum 1 werden grundlegende Aspekte des strukturellen Wandels in der Arbeitswelt mit ihren möglichen Implikationen für die berufliche Bildung und die Berufsbildungspolitik thematisiert. In der Plenumsveranstaltung des Forums sollen zentrale Entwicklungslinien von Veränderungen in der Arbeitswelt und die sich daraus ergebenden Herausforderungen für die Berufsbildungspolitik vorgestellt und diskutiert werden. Unter verschiedenen Blickwinkeln und mit unterschiedlichen Schwerpunktbildungen werden diese Komplexe in vier Arbeitskreisen vertieft.

Der Arbeitskreis 1.1 *Der strukturelle Wandel der Arbeitswelt im Spiegel der Sozialforschung* präsentiert wesentliche Befunde sozialwissenschaftlicher Untersuchungen zum Wandel in der Arbeitswelt.

Im Arbeitskreis 1.2 *Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen* wird über Forschungsansätze berichtet, Veränderungen in den Qualifikationsanforderungen früher als bisher zu identifizieren und entsprechende Erkenntnisse frühzeitig für die Modernisierung von bestehenden und die Schaffung neuer Berufe nutzbar zu machen.

Der Arbeitskreis 1.3 *Kosten und Nutzen beruflicher Bildung* stellt aktuelle Ergebnisse bildungsökonomischer Untersuchungen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung vor. Da-

bei geht es zum einen um die Frage, ob sich das Verhältnis von Kosten und Nutzen der beruflichen Bildung aus Sicht der Betriebe durch den strukturellen Wandel verschiebt und sich die Voraussetzungen für ein hohes betriebliches Bildungsengagement verändern; zum anderen wird über geeignete Finanzierungskonzepte zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für ein lebensbegleitendes Lernen gesprochen.

Der Arbeitskreis 1.4 *Öffentliche Förderung in der beruflichen Bildung* beleuchtet die sich verändernden Anforderungen an eine öffentliche Förderung der beruflichen Ausbildung, wie sie sich vor dem Hintergrund der Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt insbesondere in den neuen Bundesländern ergeben.

Die folgenden generellen Thesen kennzeichnen wichtige Entwicklungen, welche in diesem Forum diskutiert werden sollen.

Der strukturelle Wandel führt zu einem erheblichen Anpassungsdruck in breiten Beschäftigungsbereichen und grundlegenden Veränderungen in der Qualifikationsnachfrage; die Beschäftigungschancen einzelner Arbeitnehmergruppen geraten in Gefahr.

Der Konkurrenzdruck in der Wirtschaft hat sich deutlich erhöht. Der Prozess der Rationalisierung, insbesondere durch die Möglichkeiten der Mikroprozessortechnik, setzt sich beschleunigt fort. Dies hat zu einem massiven Abbau von Produktionsarbeitsplätzen vorwiegend in den industriellen Großbetrieben geführt. Davon sind nicht nur An- und Ungelernte betroffen; verstärkt wurden auch auf der Facharbeiter- und auf der mittleren Führungsebene Stellen gestrichen. Wer nicht in der Lage ist, mit den durch die Computertechnik, durch die Veränderung der Arbeitsmittel und Produktpalette und durch organisatorische Veränderungen anspruchsvoller gewordenen Arbeitsplätzen Schritt zu halten, gehört zu den Verlierern dieses Veränderungsprozesses. Dies bleibt nicht ohne Auswirkung auf die Beschäftigungschancen auch mit einer Ausbildung in den klassischen Facharbeiterberufen.

Insbesondere Ältere werden nach wie vor aus dem Beschäftigungsprozess herausgedrängt. Sie gelten als wenig flexibel, nicht bereit, sich den veränderten Anforderungen durch Weiterbildung zu stellen oder den Veränderungsprozess aktiv mit zu tragen. Hier ist ein Umdenkungsprozess in den Betrieben nötig, weil insbesondere durch die demographische Entwicklung in absehbarer Zeit der Nachwuchs knapp wird. Dass auch für Ältere keine unüberbrückbaren Barrieren vorliegen, sich auf neue Anforderungen einzustellen, hat sich bei der raschen Verbreitung der Datenverarbeitung insbesondere im Bereich der sachbezogenen Dienstleistungen gezeigt.

Die bisherige Entwicklung hin zu einer wachsenden Bedeutung des Dienstleistungsbereichs in unserer Gesellschaft wird weiter vorangetrieben. Allerdings sind die Rationalisierungsreserven in den Banken, Versicherungen und im Handel längst nicht ausgeschöpft. Die gegenwärtigen Arbeitslosen müssen als Ergebnis eines Selektionsprozesses gesehen werden. Dabei spielen Persönlichkeitsmerkmale häufig eine größeren Rolle als die formalen Bildungsvoraussetzungen.

Mit der Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen kann die Abstimmung zwischen Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem wesentlich verbessert werden.

Die Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen bedeutet hierbei eine zeitnahe und dauerhafte Beobachtung und Erfassung arbeitsmarktrelevanter Kompetenzen und darf nicht als Prognoseinstrument für sehr langfristige Entwicklungen gesehen werden. Insbesondere die zunehmende Verbreitung der Informationstechnik sowie der vielschichtige organisatorische Wandel in den Unternehmen implizieren permanente Veränderungen in fast allen Berufs- und Tätigkeitsbereichen. Die Erfassung der Qualifikationsentwicklungen ermöglicht die Erarbeitung von Konzepten, die den Einstieg in eine dauerhafte Beschäftigung ermöglichen, die Qualifikationsanpassung verbessern und somit die Beschäftigungsfähigkeit langfristig sichern können.



Um der Komplexität des Untersuchungsgegenstandes „Qualifikationsentwicklung“ gerecht zu werden, muss ein breites Spektrum unterschiedlicher Forschungsansätze eingesetzt werden.

Die betriebliche Berufsausbildung hat sich in den vergangenen Jahren erfolgreich an neue Bedingungen angepasst, der Ausbildungsnutzen für die Betriebe ist nach wie vor sehr hoch.

Dem gestiegenen Konkurrenzdruck und dem Zwang zu Kosteneinsparungen ist die betriebliche Berufsausbildung in den 90er-Jahren durch eine wirtschaftlichere Organisation

und Durchführung begegnet. Dort wo es möglich war, wurden Auszubildende in deutlicherem Maße als zuvor in die wirtschaftliche Leistungserstellung einbezogen. Lernprozesse wurden verstärkt auf den Arbeitsplatz ausgerichtet.

Die Höhe der Ausbildungskosten unterscheidet sich in einzelnen Berufen und bei unterschiedlichen betrieblichen Rahmenbedingungen erheblich. Das Verhältnis zwischen entscheidungsrelevanten Kosten und dem Ausbildungsnutzen ist zum Teil bereits während der Dauer der Ausbildung ausgeglichen; die Ausbildung bietet darüber hinaus erhebliche Vorteile als Instrument zur langfristigen Rekrutierung von Fachkräften. Insgesamt genießt die betriebliche Berufsausbildung bei den Betrieben weiterhin eine hohe Wertschätzung.

Die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt erfordert auch in der nächsten Zeit – insbesondere in den neuen Bundesländern – staatliche Hilfestellungen und Förderung.

Staatliche Ausbildungsförderung hat sich in den vergangenen Jahren im Wesentlichen auf die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsstellen, die Förderung bestimmter Zielgruppen und auf die strukturelle Sicherung und Weiterentwicklung der Ausbildungsqualität konzentriert. Sie hinterlässt dabei je nach Ansatzpunkt der Förderung auch eine Reihe von unerwünschten Nebeneffekten.

Finanzielle Anreiz- und Hilfsmaßnahmen tragen kurzfristig zur Vermehrung des betrieblichen Ausbildungsangebotes bei. Im Bereich des Ausbildungsmanagements können sie auch künftig eine wichtige Möglichkeit sein, insbesondere in Kleinbetrieben die Ausbildung zu unterstützen.

Voll finanzierte Ausbildungsstellen, sei es in Form von außerbetrieblichen, betriebs- und wirtschaftsnahen oder kooperativen Ausbildungsmodellen, unterliegen häufig schon deshalb nachteiligen Rahmenbedingungen, weil sie als nachrangig gegenüber der betrieblichen Ausbildung verstanden werden. Die damit verbundene einseitige Teilnehmerauswahl kann dazu führen, dass Maßnahmeabsolventen später am Arbeitsmarkt stigmatisiert werden.

Trotz dieser nachteiligen Effekte hat die demographische Entwicklung und das unzureichende Ausbildungsangebot dazu beigetragen, dass diese Ausbildungsmaßnahmen insbesondere in Ostdeutschland sich zu einem festen Bestandteil des Berufsbildungssystems entwickelt haben, ohne die seine Leistungsfähigkeit erhebliche Einbußen erleiden würde.

ANSPRECHPARTNER IM BIBB: KLAUS BERGER,
DR. PETER BOTT, DR. WILFRIED BRÜGGEMANN,
ROLF JANSEN, DR. ELISABETH KREKEL,
DR. GÜNTER WALDEN



FORUM 2 INTERNATIONALISIERUNG DER BERUFLICHEN BILDUNG – ERFAHRUNGEN UND STRATEGIEN

Die Globalisierung der Wirtschaft und der beschleunigte Prozess der europäischen Integration weiten sich auf das deutsche Berufsbildungssystem aus. In einer Reihe von Industrieländern wurde in den zurückliegenden Jahren die Internationalisierung der Berufsbildung forciert. Die bildungspolitische Zusammenarbeit in der EU hat zugleich eine neue Dynamik gewonnen. Wachsender internationaler Wettbewerb und neue grenzüberschreitende Kooperationsmöglichkeiten stellen eine Herausforderung und Chance dar.

Auch das deutsche Berufsbildungssystem hat sich in den letzten Jahren international geöffnet.

Das BIBB will in Forum 2 dazu beitragen, den Prozess der Internationalisierung zu unterstützen.

Internationalisierung als berufsbildungspolitische Strategie in ausgewählten Ländern

Auf die Globalisierung antworten einzelne Länder mit nationalen Strategien der Internationalisierung. Trotz solcher Strategien haben nationale Berufsbildungssysteme – aufgrund ihrer tiefen Verwurzelung im sozialen und politischen System des jeweiligen Landes – bislang kaum ihre Eigenheiten eingebüßt. Internationalisierung bedeutet De-Nationalisierung der Berufsbildungssysteme im Sinne ihrer Öffnung. Sie können dauerhaft aus ihrer Internationalisierung nur Gewinn ziehen, wenn sie die in der Substanz des jeweiligen Systems begründete Qualität erhalten.

Die Globalisierung der Ökonomie gibt das Tempo vor: Informations- und Kommunikationstechnologien ziehen weltweit Produktions- und Austauschprozesse räumlich/zeitlich zusammen und beschleunigen Kapitalbewegungen; der intensivierte Wettbewerb fördert Unternehmenszusammenschlüsse, Zusammenbrüche und Standortverlagerungen; dies führt zu einer neuen internationalen Arbeitsteilung und einer erhöhten Mobilität der Arbeitskräfte. Die politische Antwort auf diese Prozesse sind Strategien der Internationalisierung gesellschaftlicher Subsysteme – auch der Berufsbildung.

In den 90er-Jahren hat eine Reihe von Ländern begonnen, ihr Berufsbildungssystem international auszurichten. Insbesondere kleinere, stark exportorientierte Länder wie die Niederlande und Dänemark, aber auch Australien haben die Internationalisierung ihrer Berufsbildung zur nationalen Strategie erhoben und können gegenüber Deutschland einen gewissen Vorsprung in der Internationalisierung ihres Berufsbildungssystems durch gesetzliche Regelungen und andere Steuerungs- und Gestaltungsinstrumente aufweisen.

„Internationalisierung der Berufsbildung“ ist in den verschiedenen Ländern an national unterschiedlichen politischen Leitbildern ausgerichtet: „Weltweites Bildungs-Marketing“; „Den einzelnen Arbeitnehmer für die globale Ökonomie wappnen“, „Anschluss an die Europäische Union gewinnen“, „Beschaffung geeigneter Fachkräfte für international agierende Unternehmen“.

Internationalisierungsstrategie und berufsbildungspolitische Initiativen der EU

Die europäische Bildungszusammenarbeit hat spätestens seit dem Europäischen Rat von Lissabon eine neue Dynamik gewonnen. Kern dieser Dynamik ist die Einsicht, dass die wirtschaftliche Prosperität und die soziale Kohäsion in der Europäischen Union nicht ohne substantielle Beiträge des Bildungs- und Qualifizierungssystems erzielt werden können. Dem Postulat der Wissensgesellschaft folgen nunmehr praktische Konsequenzen.

Die Initiativen der Europäischen Kommission und des Rates zielen auf eine bessere politische Koordination zwischen den Mitgliedstaaten und der EU ab. Sie forcieren die bildungspolitischen Grundsatzdebatten in Mitgliedstaaten, wie sie z. B. durch das Memorandum zum lebenslangen Lernen ausgelöst wurden. Die europäischen Diskussionen werden auf absehbare Zeit nicht zu unmittelbaren Änderungen in unserem Bildungssystem oder der Struktur von beruflicher Bildung führen. Es wird auch keine unmittelbaren Eingriffe der europäischen Politik in unser Berufsbildungssystem geben (dem stünden auch die Bestimmungen des Amsterdamer Vertrags entgegen). Vielmehr sind die Mitgliedstaaten selber die wichtigsten Akteure des europäischen Diskussionsprozesses. Sie entwickeln bereits heute aktiv Konzepte des lebenslangen Lernens und initiieren nationale Förderprogramme.

Kooperative Ausbildung unter variierenden Systembedingungen

Um die Chancen kooperativer Ausbildung nach innen und außen zu nutzen, gilt es, einen Qualifikationsstandard zu erreichen, der international vergleichbar ist. Die deutsche Berufsbildungspolitik muss das deutsche Modell international anschlussfähig erhalten und selbst auf dem globalen Bildungsmarkt agieren.

Kooperative Ausbildung ist gekennzeichnet durch die gemeinschaftliche Verantwortung von Staat und Wirtschaft und durch den Verbund verschiedener Lernorte. Andere Länder zeigen zunehmend Interesse an einem solchen Modell. Denn: Das duale System deutscher Prägung wird weltweit als ein leistungsfähiges Grundmodell beruflicher Ausbildung geachtet. Hier bietet sich daher ein Erfolg versprechender Ansatzpunkt für das auch für die berufliche Bildung propagierte Bildungsmarketing.

International tätige deutsche Unternehmen wollen ihre lokalen Fach- und Führungskräfte angesichts globaler Geschäftsziele auf ein weltweit vergleichbares Kompetenzniveau bringen. Sie sind deshalb dabei, für ihre Auslandsstandorte am deutschen dualen System orientierte Ausbildungsmodelle zu entwickeln. Hier zeichnen sich Möglichkeiten der Kooperation auf der Grundlage unternehmensspezifischer Wirtschaftsinteressen und berufsbildungspolitischer Interessen des jeweiligen Landes ab.

In dem Forum werden Global Players und eine international agierende Handwerkskammer nicht nur über Elemente kooperativer Ausbildung deutscher Provenienz berichten, sondern sie zugleich einer kritischen Bewertung unterziehen. Diese deutsche Sicht und Einschätzung wird gespiegelt durch die Darstellung ausländischer Bildungsanbieter, die in ihrer Berufsbildung ebenfalls mit kooperativen Elementen arbeiten.

Internationale Qualifikationen, (Sprach-)Kompetenzen und Berufsprofile

Die Entwicklung europäischer Berufsprofile und -bilder wird immer wieder von Unternehmen und Bildungseinrichtungen als Reaktion auf die Globalisierung und Internationalisierung der Wirtschaft gefordert. Dabei dominieren sektorale und branchenspezifische Ansätze.

Europäische Kerncurricula, die national angepasst und implementiert werden, könnten ein Erfolg versprechender Ansatz sein, der jedoch die aktive Unterstützung der Sozialpartner benötigt.

Ziel der Brücke-Initiative ist u. a., die europäische Dimension der Berufsbildung voranzutreiben und nachhaltig auszubauen. Vor allem der aktuelle Aufruf im Programm Leonardo da Vinci für die Jahre 2003/2004 hat mit der Priorität „Bewertung des Lernens“ Akzente hinsichtlich der Förderung der Transparenz, der Vergleichbarkeit und beruflichen Mobilität gesetzt.

Handlungsbedarf existiert vor dem Hintergrund einer verstärkten EU-Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung unter anderem in der Anerkennung von Berufsabschlüssen, der Anrechenbarkeit von Auslandsqualifikationen sowie der Transparenz von beruflichen Abschlüssen und Qualifikationen.

Das europäische Berufsbildungsprogramm Leonardo da Vinci (Phase II) als „Experimentierfeld für Bildungsinnovationen“ definiert Rahmenbedingungen, unter denen in den Maßnahmen Pilotprojekte, Projekte zur Sprachkompetenz sowie transnationale Netze solche Konzepte und Ansätze entwickelt und erprobt werden können.

Informations- und Kommunikationstechnologien im beruflichen Lernen

In der Praxis ist zu beobachten, dass vielfach die Möglichkeiten der neuen Medien verschenkt werden, der Komplexität von Lernprozessen Rechnung zu tragen. Auf dem Weg in die Wissensgesellschaft bedarf es jedoch überzeugender Blended-learning-Konzepte und hochwertiger Inhalte (content), die den Lernenden/Anwender in den Mittelpunkt rücken.

Die durch die Informations- und Kommunikationstechnologien getragenen Innovationen veränderten nicht nur Fertigungs-, Arbeits- und Geschäftsprozesse, sondern erfordern auch neue Berufsprofile. Zugleich kommen die IuK-Technologien verstärkt als Bildungsmedium zum Einsatz (E-Learning, Bildungsportal, blended learning).

In der europäischen Bildungsdiskussion wird den IT-Kenntnissen bereits seit längerem eine strategische Bedeutung zugemessen. Auch das neue EU-Berufsbildungsprogramm Leonardo da Vinci unterstreicht die IT-skills als Bestandteil der neuen Grundfertigkeiten, zu denen auch Fremdsprachenkompetenz, Unternehmergeist, technologische Kultur und Schlüsselqualifikationen zählen.

Mit dem Leonardo-Programm können die Berufsbildungsakteure ein innovatives Instrument nutzen, um praxisgerechte Modelle zu entwickeln und zu erproben.

Internationalität der deutschen Berufsbildung – Herausforderung für Politik und Praxis

Die Internationalität deutscher Berufsbildung wird in entscheidendem Maße an drei Aspekten zu messen sein: der Förderung internationaler Berufskompetenz, der internationalen Formung des Systems und seiner internationalen Lesbarkeit.

Diese internationale Ausrichtung stellt höhere Anforderungen an internationale Kenntnisse und interkulturelle Kompetenzen, an internationale Zugänglichkeit und Anrechenbarkeit sowie an die Transparenz von Inhalten und Strukturen des Berufsbildungssystems.

Vorrangige Initiativen zur Internationalität beruflicher Bildung sollen im Dialog zwischen Politik und Praxis erörtert werden.

ANSPRECHPARTNER IM BIBB: DR. GISELA DYBOWSKI,
KLAUS FAHLE, DR. GEORG HANF, HERBERT TUTSCHNER,
DR. MATTHIAS WALTER



FORUM 3 LEBENSBEGLEITENDES LERNEN – DIE BEDEUTUNG DES BERUFLICHEN ERFAHRUNGSLERNENS FÜR DIE KOMPETENZENTWICKLUNG

Mit Blick auf den Strukturwandel werden aktuelle forschungs- und praxisrelevante Aspekte einer nachhaltigen Kompetenzentwicklung erörtert, die die berufliche Handlungsfähigkeit in den Mittelpunkt stellen. Erprobte Beispiele aus den Bereichen Industrie, Handwerk und Dienstleistung zeigen Wege auf, Veränderungskompetenz sowie selbstständiges prozessorientiertes Lernen und Arbeiten zu fördern. Ansätze und Instrumente werden vorgestellt, die Erfahrungslernen und lebensbegleitende Lernprozesse unterstützen, und es wird herausgearbeitet, wie informell erworbene Kompetenzen erfasst, dokumentiert und anerkannt werden können.

Aus der Arbeit lernen – die neuen mittleren Führungskräfte

„Aus der Arbeit lernen“ heißt, informell erworbene Qualifikationen und institutionelles Weiterbilden in formalen Bildungsgängen systematisch miteinander zu verknüpfen. Es wird sowohl auf Erfahrungswissen aus betrieblicher Arbeit als auch auf soziale Kompetenzen, die außerhalb des Betriebes erworben werden, zurückgegriffen.

Als didaktisches Konzept „Aus der Arbeit lernen“ eignet sich der ganzheitliche, handlungsorientierte Qualifizierungsansatz. Er stellt betriebliche Situationsaufgaben in den Mittelpunkt des Lehr-, Lern- und Prüfungskonzeptes. Die Weiterbildung zum Industriemeister Metall gilt mittlerweile als erfolgreiches Beispiel für die bundesweite Umsetzung handlungsorientierter Qualifizierung.

Der Anwendungsbezug zur betrieblichen Praxis prägt auch in dualen Studiengängen die didaktische Lehr-/Lernkonzeption. Die Absolventen dualer Studiengänge an Fachhochschulen bringen hohe Handlungskompetenz in den betrieblichen Arbeitsprozess ein. Bundesweit existieren verschiedene, in der Erprobung befindliche Modelle, die sich zum Ziel gesetzt haben, Theorie und Praxis konsequent miteinander zu verknüpfen. Fest steht jedoch auch, dass derartige Lehr-, Lern- und Prüfungsprozesse dabei

ganz anderen Strukturen und Erfordernissen als traditionelle Weiterbildungskonzepte unterliegen. Als besondere Schwierigkeit bei der Umsetzung dieses innovativen Ansatzes erweist sich die Tatsache, dass es bisher keine hinreichenden methodischen Verfahren gibt, Erfahrungen zu erfassen und systematisch nutzbar zu machen. Zudem bedarf es einer engen verpflichtenden Zusammenarbeit aller Beteiligten wie Träger, Betriebe, Teilnehmer, Dozenten, Prüfer und Medienexperten, um den handlungsorientierten Ansatz laufend zu optimieren.

Wie können Lernkonzepte Veränderungsprozesse in kleinen und mittleren Unternehmen unterstützen?

Die Mitarbeiter in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sind gefordert, dem hohen Veränderungsdruck aus Wirtschaft, Technologie und Organisation durch geeignete Qualifizierung zu begegnen. Aufgrund der besonderen Rahmenbedingungen von KMU wie höhere Komplexität der Arbeitsaufgaben und bisher wenig spezielle Qualifizierungskonzepte bietet sich das „Lernen am Arbeitsplatz“ insbesondere für KMU als Lernkonzept an. Die Entwicklung und Umsetzung derartiger Lernkonzepte stellt jedoch weiterhin hohe Anforderungen an die Lernbereitschaft und das Innovationspotenzial der Mitarbeiter und Führungskräfte in KMU.

Das „Lernen am Arbeitsplatz“ sowie das selbst gesteuerte Lernen sind an Bedeutung gewinnende Ansätze, die sich ganz besonders für KMU eignen. Mit Unterstützung von Bildungsdienstleistern sind – als Voraussetzung für die neuen Ansätze – bei den KMU die geeigneten Rahmenbedingungen zu schaffen. Insbesondere sind die Fähigkeit und Bereitschaft der Mitarbeiter und Führungskräfte zu mobilisieren, auf Veränderungen durch gezielten Qualifikationserwerb zu reagieren (Veränderungskompetenz). Vor diesem Hintergrund ändern sich sowohl die Lehr- und Lernmethoden als auch die Lernorte: Den Mitarbeitern in KMU müssen in der beruflichen Bildung sowie im Arbeitsprozess entsprechende Erfahrungsräume zum Erwerb von Veränderungskompetenz angeboten werden. Diese kann am besten in der Arbeitssituation erworben werden und benötigt dafür eine offene Unternehmenskultur, die auch einen Reflexions- und Transferprozess bietet.

Kompetenzentwicklung in modernen Arbeitsorganisationen – Beispiele in Modellvorhaben

Kompetenzorientierte betriebliche Bildungsansätze erfordern eine enge Verbindung mit erweiterten Ansätzen der Personalentwicklung und stehen in komplexer Wechselbeziehung zur Entwicklung gesamter Organisationen.

Zukunftsbezogene Kompetenzentwicklung in modernen Arbeits- und Organisationsformen erfolgt im Zusammenwirken von individuellen, sozialen und organisationalen Lern- und Entwicklungsprozessen. Mit einer solchen auf mehreren

Ebenen ansetzenden und vernetzten Kompetenzentwicklung wächst die Chance, in lernenden Organisationen subjektive Perspektiven und betriebliche Innovationen besser aufeinander abzustimmen. Dabei kommt dem erfahrungsgeleiteten Lernen in Arbeits- und Geschäftsprozessen ein erhöhter Stellenwert zu.

Vor dem Hintergrund der laufenden Modellversuchsschwerpunkte „Erfahrungsgeleitetes Lernen und Arbeiten“ (6 Vorhaben), „Prozessorientierte Aus- und Weiterbildung“ (8 Vorhaben) und „Berufsbildung in Lernenden Organisationen“ (17 Vorhaben) werden Ergebnisse und Erkenntnisse aus erprobten Ansätzen exemplarisch dargestellt. Dabei gilt es, übergreifend auch die inhaltliche Verknüpfung der drei Themenfelder zu reflektieren.

Relevante Fragestellungen in diesem Zusammenhang lauten:

- Was bedeuten erfahrungsgeleitetes und prozessorientiertes Lernen und Arbeiten?
- Welche Kompetenzen sind von herausragender Bedeutung für eine Befähigung des Personals zur Mitwirkung an Prozessen der Organisationsentwicklung?
- Wie können Mitarbeiter/-innen unterstützt werden, nicht nur ihre Arbeit und ihren Lernprozess möglichst weitgehend selbst zu steuern, sondern dabei auch die organisationsstrukturellen und -kulturellen Rahmenbedingungen kontinuierlich weiterzuentwickeln?
- In welchem Verhältnis stehen die mit diesen Lern- und Organisationskonzepten verbundenen beruflichen Kompetenzen zueinander?

Facetten der Kompetenz und die Frage nach ihrer Entwicklung

Eine Vielzahl von Ansätzen zur Förderung der Kompetenzentwicklung wird in der Praxis diskutiert und erprobt. Die kritische Reflexion der vielfältigen Aktivitäten weist allerdings auf Erkenntnislücken hin, die Forschungsbedarf signalisieren:

- Die inhaltliche Bestimmung von Kompetenzen, deren Entwicklung infrage steht, ist höchst defizitär; es bleibt häufig unklar, worin die jeweilige Kompetenz tatsächlich besteht bzw. was sie ausmacht. Strukturanalysen der Kompetenz wären wichtig. Geht man davon aus, dass in einem Entwicklungsprozess Fortschritte erzielt werden, dass etwas Neues entsteht, das nicht in der bloßen Anreicherung oder Ergänzung von bereits Bestehendem besteht, stellt sich die Frage, in welchen hierarchischen Stufen Kompetenzen entwickelt werden und worin die qualitativen Veränderungen auf den einzelnen Kompetenzstufen bestehen.
- Es ist noch unzureichend untersucht, ob bzw. unter welchen Bedingungen die Erfahrungspotenziale der beruf-

lichen Arbeit die Höherentwicklung der Kompetenzen antreiben oder behindern.

- Von fundamentaler Bedeutung für den Nutzwert des Erfahrungslernens ist sicher die Reflexion. Reflexivität meint die bewusste, kritische und verantwortliche Einschätzung und Bewertung von Arbeitsprozessen, Handlungsabläufen und Handlungsalternativen vor dem Hintergrund der eigenen Erfahrungen, Normen und Werte.
- Spannend ist die Frage, welche Kompetenzmerkmale die Herausbildung hoher Kompetenzniveaus befördern und eine nachhaltige Dynamik der Kompetenzentwicklung sichern: Sind es bestimmte Formen der Selbstorganisation? Ist es ein positiver emotionaler Bezug zum Gegenstandsbereich? Ist es das positive Selbstwertgefühl des Akteurs? Ist es ein starker Wille, die Reflexivität oder ein hohes Intelligenzniveau? Oder wird die Kompetenzentwicklung primär durch bestimmte Schlüsselbegriffe, Handlungsmaximen oder Theorien stimuliert?

Erfassen und Beurteilen von Kompetenzen

Informell erworbene Kompetenzen – sowohl innerhalb wie außerhalb von Erwerbsarbeit – stellen ein gewaltiges Potenzial dar, das es für die Bewältigung des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Strukturwandels zu aktivieren gilt. Notwendige Voraussetzung dafür, dieses Potenzial, diesen „Schatz in den Köpfen der Menschen“, zu heben, ist die Erfassung und Dokumentation der informell erworbenen Kompetenzen, für die bisher nur ansatzweise das methodische Konzept vorliegt.

Die Notwendigkeit und Förderung lebensbegleitenden Lernens gewinnt zunehmend an Bedeutung. Verbunden damit ist eine Ausweitung des Blickwinkels und eine Neuakzentuierung: Informelles Lernen wird als integraler Bestandteil von Lernprozessen verstanden, und damit ist die Frage der Verknüpfung der in formalen und informellen Lernbereichen erworbenen Kompetenzen aufgeworfen.

Im Rahmen des o. g. Arbeitskreises werden derartige Erfassungs- und Beurteilungssysteme – auch auf europäischer Ebene – vorgestellt und diskutiert. Thematisiert werden die Zielsetzungen, Referenzstandards und etwaige Berechtigungen, die mit der Erfassung und Dokumentation von informell erworbenen berufsrelevanten Kompetenzen verbunden sind, sowie Fragen der Akzeptanz und Praktikabilität.

ANSPRECHPARTNER IM BIBB: ANKA BORUTTA, IRMGARD FRANK, GUIDO FRANKE, KATRIN GUTSCHOW, HEINRICH KRÜGER, KERSTIN MUCKE, GESA MÜNCHHAUSEN, DR. DOROTHEA SCHEMME, DIETRICH SCHOLZ



FORUM 4 „E-LEARNING“ – ANSPRUCH UND PRAXIS

E-Learning ist ein junger Bereich der Bildungstechnologie, der vorangegangene Trends wie Computerbased Training (CBT), Multimedia und Telelearning toppt. Mit dem Begriff E-Learning wurde zunächst eine Euphorie ausgelöst, die eine Reihe von Marktstudien durch Argumentationsketten und Hochrechnungen untermauern will.

Die jetzt zu beobachtende Ernüchterung sollte nicht bedeuten, dass man sich von dem Thema abwendet. Vielmehr kann nun in einer sachlichen Auseinandersetzung die Feinarbeit geleistet werden, um E-Learning im Kontext der Bildungstechnologieforschung differenzierter einzuordnen, konzeptionell zu untermauern und in der Bildungspraxis zu erproben. Gegenwärtig befinden wir uns deshalb in einer Experimentierphase. Nach wie vor sind viele E-Learning-Produkte techniklastig und unter didaktischem Aspekt nicht ausgereift. Die folgenden Thesen sollen den fachlichen Diskurs anregen und weiter beleben:

E-Learning beschreibt zunächst die Unterstützung von Lernprozessen mittels elektronischer Medien.

E-Learning-gestützte Lernumgebungen können der Informationsgewinnung dienen, die Kommunikation zwischen Lernenden unterstützen oder Träger didaktisch strukturierter Lernmodule sein. E-Learning ist kein Lernkonzept, keine Lernstrategie und auch keine Lernmethode. Es unterstützt nur verschiedene Lernkonzepte, Lernstrategien und Lernmethoden. Die Spannweite der didaktischen Umsetzung von E-Learning-gestütztem Lernen ist groß.

Zwei Beispiele: Durch die Nutzung von Online-Communities sind informelle Lernprozesse in Arbeitszusammenhängen als Reaktion auf just in time gestellte Qualifikationsanforderungen denkbar, die auf die Initiative des Lernenden zurückgehen und von ihm geplant und durchgeführt werden. E-Learning kann aber auch die computergestützte, individuelle Abarbeitung eines Lernprogramms, z. B. zum Erlernen einer Fremdsprache, im Rahmen einer organisier- ten Qualifizierungsmaßnahme bedeuten, die in einen komplexen Lernzusammenhang gestellt und didaktisch-metho- disch von außen geplant ist.

E-Learning muss im Kontext der Bildungstechnologieforschung differenzierter eingeordnet, konzeptionell untermauert und in der Bildungspraxis weiter erprobt werden.

E-Learning ist Ausdruck einer technikgetriebenen Entwicklung. Der künftige Einsatz von E-Learning wird aber durch mediendidaktische, organisatorische und finanzielle Kriterien bestimmt. Um für die Planung, Einführung, Nutzung und Bewertung von E-Learning Hilfen zu schaffen, sind begriffliche und anwendungsbezogene Abgrenzungen notwendig. In bestimmten Teilbereichen ist eine Standardisierung vorteilhaft, auch um damit Voraussetzungen für die Qualitätssicherung zu schaffen.

E-Learning eröffnet für die Gestaltung handlungs- und aufgabenorientierter Lernangebote neue Möglichkeiten.

Der Computer ist Arbeits-, Informations-, Kommunikations- und Präsentationsmittel in einem. Unterschiedliche Phasen des handlungsorientierten Lernprozesses können in einem einzigen Medium integriert werden. Mit Hilfe des Computers ist es möglich, technische und betriebliche Abläufe zu simulieren und so besonders realitätsnahe Lernsituationen und Aufgaben zu gestalten. Die Informationsbeschaffung wird durch den schnellen Zugriff auf ein breit gefächertes Angebot aufbereiteter oder offener Wissenspools erleichtert. Die vielfältigen Interaktionsmöglichkeiten innerhalb eines Lernprogramms bis hin zu hypermedialen Strukturen können gezielt dazu genutzt werden, den Lernenden eine aktive Rolle im Lernprozess zuzuweisen. Die gemeinsame Erarbeitung, Präsentation und Reflexion der Arbeitsergebnisse durch die Teilnehmenden wird erleichtert.

Mangelnde Nutzerakzeptanz gegenüber E-Learning wird nicht vom Nutzer verursacht.

Ursachen liegen viel eher in der ungenügenden Berücksichtigung von Rahmenbedingungen und Lernvoraussetzungen schon bei der Planung von E-Learning, in der Überschätzung der Lernpotenziale und in der mangelnden Qualität der E-Learning-Angebote. Deshalb ist es notwendig, Erfolgsfaktoren genauer zu identifizieren und Konsequenzen für die Verbesserung der Implementierungsstrategien und Einführungspraktiken abzuleiten.

Der Lernerfolg beim E-Learning hängt entscheidend von der Professionalität des Bildungspersonals ab.

Entscheidend ist die richtige Planung und organisatorische Einbindung sowie die gezielte Anleitung und intensive Begleitung des Lernprozesses durch qualifiziertes Bildungspersonal. Qualitätsbestimmend für E-Learning ist mit Sicherheit die Planung und Umsetzung des zugrunde liegenden didaktischen Konzepts durch das Bildungspersonal, auch wenn dieses unter Umständen nicht zeitgleich mit

dem Lerner in den Lehr-/Lernprozess einbezogen ist. Die Aufgabenwahrnehmung und -teilung zwischen Ausbildern, Trainern, Teletutoren, Lernberatern und Personalentwicklern ist noch nicht genügend optimiert. Vorhandene Erfahrungen werden gegenwärtig aufgearbeitet. Der Vergleich von in der Praxis anzutreffenden Organisationsmodellen und die Identifizierung von Best-Practice-Beispielen ist notwendig. Bei der Umsetzung sind fachliche und didaktische sowie soziale und kommunikative Fähigkeiten der Teletutoren für den Lernerfolg maßgebend.

E-Learning ist eine Voraussetzung für lebenslanges und selbst gesteuertes Lernen.

E-Learning bietet gegenüber herkömmlichen Lerngegebenheiten eine höhere Flexibilität im Hinblick auf Zeit, Ort und Geschwindigkeit des Lernens und kommt damit der zunehmenden Bedeutung eines lebenslangen Lernens entgegen. Es unterstützt selbst gesteuertes, anwendungsorientiertes und kooperatives Lernen, insbesondere in der Weiterbildung. E-Learning erfordert von den Lernenden einen hohen Grad an Selbstorganisation und Motivation, bietet den Lernenden jedoch auch einen hohen Freiheitsgrad während des Lernprozesses. Für die Unternehmen ergibt sich die Herausforderung, die von den Mitarbeitern im Rahmen informellen und nonformalen Lernens erworbenen Qualifikationen transparent zu machen und zu nutzen. Um diesen Prozess zu leisten, müssen organisierte und nicht organisierte Lernformen verknüpft werden. E-Learning erhält so im Zusammenhang mit dem Wissensmanagement eine Brückenfunktion und unterstützt die Schaffung Lernender Organisationen.

Fernunterricht und E-Learning können in vielfacher Hinsicht voneinander profitieren.

Fernunterrichtsanbieter integrieren neue Lerntechnologien (CBTs, WBTs, Online-Seminare, Chats, Foren etc.) in unterschiedlicher Intensität und mit unterschiedlichen Konzeptionen in ihre Bildungsangebote. Dadurch verringert sich die Distanz zwischen Lehrenden und Lernenden sowie zwischen den Lernenden. Es werden zusätzliche Möglichkeiten eröffnet, sich individualisiert und selbst gesteuert Wissen anzueignen. Gleichzeitig können beim E-Learning jahrzehntelange Erfahrungen aus dem traditionellen Fernunterricht genutzt werden.

Zur Nutzung von E-Learning in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sind neue unternehmensübergreifende Organisationsformen und Kooperationen notwendig.

Der relative personale, zeitliche und finanzielle Aufwand zur Nutzung von E-Learning ist in KMU ungleich höher als in Großunternehmen. KMU drohen damit zusätzliche Wettbewerbsnachteile. Zur Nutzung von E-Learning in KMU

sind neue unternehmensübergreifende Kooperations- und Organisationsformen notwendig wie z. B. Online-Communities oder virtuelle Kompetenzzentren mit regionalem und/oder Berufsfeldbezug, die zum Teil auf bestehende Netzwerke, Ausbildungsverbände und überbetriebliche Bildungszentren aufbauen können.

E-Learning unterstützt die Globalisierung und Internationalisierung der Berufsbildung.

Das Internet ist inzwischen breit zugänglich und wird für die Nutzung des weltweiten Informationsangebotes eingesetzt. Es entwickelt sich zur Basis der Globalisierung von Informationen, zur universellen, weltweit verfügbaren Bibliothek. In diesem Kontext gewinnen (internationale operierende) Bildungsanbieter an Einfluss, die die Gestaltung von Aus- und Weiterbildungsangeboten beeinflussen. Bei der Zertifizierung entsprechender Abschlüsse können sie Maßstäbe setzen, die langfristig Einfluss auf die Bildungslandschaft und nationale Lernkulturen haben werden. Wie weit die Entwicklung eines globalen Bildungsmarktes bereits fortgeschritten ist, zeigen Diskussionen innerhalb der Welt handelsorganisation (WTO), in denen darüber verhandelt wird, ob Bildung zu den Dienstleistungen gezählt werden kann, für die Marktzugänge gelockert werden. Das Thema nimmt deshalb auch für die internationale Berufsbildungszusammenarbeit einen herausragenden Stellenwert ein, da der Zugang zu den neuen Medien und deren Nutzung für die Wettbewerbsfähigkeit nationaler Bildungssysteme unverzichtbar ist.

International anerkannte Standards ermöglichen Qualitätsmanagement und Transparenz von E-Learning-Angeboten.

Die bisher zu beobachtende Vielfalt unterschiedlichster Plattformanbieter verunsichert häufig die Nutzer (Einzelpersonen, Betriebe, Weiterbildungseinrichtungen). Interoperabilität von E-Learning-Angeboten wird zu einem unverzichtbaren Qualitätsmerkmal, an dem sich Kunden und Hersteller orientieren können. Vergleiche unterschiedlicher Lernumgebungen werden ermöglicht, und Abhängigkeiten von einem einzigen Inhalteanbieter können aufgelöst werden. Die gegenwärtig stattfindende Erarbeitung international akzeptierter offener Standards, wie z. B. zur Systemarchitektur, Terminologie, Benutzerschnittstellen, Datenstruktur und -austausch, wird dafür Grundlagen schaffen. Die Vorteile offener Standards liegen auf der Hand: Sie ermöglichen die Wiederverwendbarkeit einmal produzierter (teurer) digitaler Lerneinheiten, deren kontinuierliche und schnelle Aktualisierung und Kombination zu immer neuen Anwendungen. Dies führt für Nutzer und Hersteller von E-Learning-Inhalten zu mehr Transparenz.

ANSPRECHPARTNER IM BIBB: MICHAEL HÄRTEL,
ERWIN MAIER, DR. GERT ZINKE



FORUM 5 DIE ZUKUNFT DES PRÜFENS: DER UMBRUCH DES PRÜFUNGSWESENS HAT GERADE ERST BEGONNEN

In den letzten fünf Jahren ist Bewegung in berufliche Prüfungen gekommen. Innovationen bei Prüfungsformen (und partiell inzwischen auch bei Prüfungsstrukturen) haben den Rahmen des traditionellen Systems weit gehend ausgereizt. Die bisher eingeleiteten Neuerungen im Prüfungswesen sind daher nicht Abschluss eines überfälligen Reformprozesses, sondern Beginn eines weit reichenden Umbruchs.

Von der Ausbildungsstandkontrolle zum Account-System. Die Zwischenprüfung erfährt einen Funktionswandel.

Die Festschreibung der Zwischenprüfung als Ausbildungsstandkontrolle im Berufsbildungsgesetz von 1969 löste ein wichtiges Ziel der damaligen Reformdiskussion ein. Auszubildende sowie Auszubildende sollten während der Ausbildung die Gelegenheit erhalten, durch eine überbetrieblich organisierte Lernerfolgskontrolle individuelle Leistungsschwächen wie betriebliche Ausbildungsdefizite rechtzeitig zu erkennen und auszugleichen. Die Zwischenprüfung wurde in diesem Zusammenhang bewusst vom Druck einer Prüfung losgelöst, mit der Berechtigungen erworben werden: Das Ergebnis der Zwischenprüfung hat keinen Einfluss auf die Note der Abschlussprüfung und auch keine Auswirkungen auf die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses. In der Ausbildungspraxis hat diese pädagogische Innovation allerdings immer nur bedingt Akzeptanz gefunden. In einzelnen Ausbildungsbereichen wurde schon früh Kritik daran geübt, dass „diese Prüfung nichts zählt“, und die Anrechenbarkeit auf die Abschlussprüfung gefordert. Inzwischen plädieren nahezu alle Ausbildungsbereiche dafür, das Ergebnis der Zwischenprüfung bei der Benotung der Abschlussprüfung zu berücksichtigen bzw. die Prüfungsleistungen in der Zwischenprüfung auf die Abschlussprüfung anzurechnen. Eine solche Funktionsveränderung der Zwischenprüfung wäre zugleich der Start für eine Systementwicklung im Prüfungswesen: Die Eigenständigkeit von Zwischen- und Abschlussprüfung wie auch deren Funktionsunterscheidung werden aufgehoben, und die Abschlussprüfung wird neu strukturiert. Das im dualen System traditionell auf eine punktuelle Zertifizierung ausgerichtete Prü-

fungswesen wird zu einem Account-System weiterentwickelt mit (derzeit) zwei Teilkomponenten: Zwischenprüfung und Ausbildungsabschlussprüfung bzw. Gesellenprüfung.¹ Eine der möglichen Überleitungen zum Account-System bietet das „Modell der gestreckten Abschlussprüfung“. Mit den aktuell für eine Reihe von Berufen erlassenen bzw. vorgesehenen zeitlich befristeten Erprobungsverordnungen werden in den nächsten Jahren erste Erfahrungen mit der Transformation der Zwischenprüfung und einer neu strukturierten Abschlussprüfung gemacht werden. Zu klären bleibt, ob auch die ursprüngliche pädagogische Intention der Zwischenprüfung im Zuge der Systementwicklung endgültig aufgegeben werden oder über andere Instrumente realisiert werden soll.

Die Entscheidung über Erfolg und Misserfolg in der Gesellenprüfung wird bereits ab Ausbildungsbeginn vorbereitet. Prüfungsmisserfolg ist nur durch ein Maßnahmenbündel zu mindern.

Nicht erst mit der Prüfung und ihren Bedingungen wird über den Prüfungserfolg entschieden. Unabhängig von den schulischen Voraussetzungen werden die Weichen schon mit dem Beginn der Ausbildung gestellt. Ganz entscheidenden Einfluss auf den Prüfungserfolg nehmen dabei die drei an der Ausbildung Beteiligten: Betrieb, Berufsschule, Auszubildende. Sie müssen die ihnen zugewiesenen Ausbildungsaufträge erfüllen, wenn der Prüfungserfolg gesichert sein soll. Das bedeutet vorrangig für

- den Betrieb: eine dem Ausbildungsplan entsprechende breite Vermittlung der Ausbildungsinhalte durch persönlich und fachlich geeignete Ausbilder gewährleisten,
- die Berufsschule: den im Lehrplan ausgewiesenen Stoff durch persönlich und fachlich qualifizierte Lehrkräfte vermitteln und eine Verknüpfung mit der Berufspraxis herstellen,
- die Auszubildenden: sich für ihre Berufsausbildung interessieren und engagieren.

Aufgrund der Vielfalt der Faktoren, die Einfluss auf den Prüfungserfolg (und damit auch den Ausbildungserfolg) nehmen können, kann nur ein Maßnahmenbündel dazu beitragen, die Misserfolgsquoten bei Abschlussprüfungen zu mindern. Noch offen und im Arbeitskreis „Prüfungsmisserfolg verhindern“ im Einzelnen zu erarbeiten ist, welche Maßnahmen zur Verbesserung der Prüfungsquoten führen und wie diese realisiert werden können.

¹ Account-System ist nicht zu verwechseln mit Credit-System. Mit Credit-System ist ein bestimmtes, vornehmlich im Hochschulbereich vorfindbares System gemeint, bei dem für einzelne abgeschlossene Bildungsabschnitte Punkte vergeben werden, die flexibel in unterschiedlichen Bildungsgängen akkreditiert werden können. Beim Account-System handelt es sich hingegen um ein reines Anrechnungsverfahren im Kontext dualer Ausbildungsabschlussprüfungen.

Die neue Aufgabe „Bewertung von Soft Skills und Erfahrungswissen“ sprengt die Grenzen des traditionellen Prüfungswesens.

Übereinstimmung herrscht seit geraumer Zeit darüber, dass sich die Fähigkeit zu kompetentem Handeln im Beruf aus der Bewertung fachlicher Kenntnisse und Fertigkeiten allein nicht beurteilen lässt. Berufliche Qualifikationen, wie sie beispielsweise mit Ausbildungsordnungen beschrieben und in der Abschlussprüfung zertifiziert werden, machen nur bestimmte Facetten beruflicher Kompetenz sichtbar. Im Arbeitsalltag bilden die „Fähigkeiten des Profis“ ein Amalgam, das fachliches Können, emotionale Intelligenz und (individuelles) Erfahrungswissen in jeweils einzigartiger Weise miteinander verbindet. Beratungskompetenzen von Einzelhandels- und Versicherungskaufleuten sind ein Beispiel für solch eine komplexe Vermischung.

Inzwischen stehen vielfältige Ausbildungskonzepte zur Verfügung, um diese nicht bis ins Letzte analysier- und beschreibbaren Kompetenzen für professionelles Handeln weiterzuentwickeln. Bei der Zertifizierung beruflicher Kompetenz bleiben „Soft Skills und Erfahrungswissen“ außen vor. Diese „verborgene Seite beruflichen Handelns“ wird bestenfalls implizit und auch dann nur sehr partikulär und zufällig erfasst. Dies ist nicht nur in der Berufsausbildung so. Dies gilt auch für die formalisierte Weiterbildung. Wie nun lassen sich jene eher diffusen, nicht eindeutig messbaren Facetten kompetenten Handelns erfassen, bewerten, zertifizieren? Kann man das überhaupt? Will man das überhaupt? Das traditionelle Prüfungswesen zumindest ist mit dieser Aufgabe überfordert. In der Ausbildungspraxis sind erste Konzepte entwickelt und Erprobungen durchgeführt worden. Noch offen freilich sind die Konsequenzen daraus für die Systementwicklung. Neu bedacht und geklärt werden muss, auf welche Weise, mit welchen Mitteln und welchen Zielen diese in das Prüfungssystem integriert werden sollten, werden müssten.

Kundenorientierung soll in immer mehr kaufmännischen Prüfungen zum gestaltungsleitenden Prinzip werden.

In vielen neuen und modernisierten kaufmännischen und verwaltenden Berufen wurden Prüfungsmodelle gewählt, die eine Simulation von Kundengesprächen einschließen. Damit soll es gelingen, Kundenorientierung, das heißt kommunikative und soziale Kompetenzen gepaart mit Fachkompetenz, zu erfassen.

Kundenorientierung als Teil beruflicher Handlungsfähigkeit kann mit Gesprächssimulationen, in denen ein Prüfer die Rolle des Kunden einnimmt, allerdings nur eingeschränkt abgebildet werden:

- Prüfer und Prüferinnen können z. B. die Rolle eines uninformierten Kunden in der Prüfungssituation nicht realistisch einnehmen,

- Prüfer und Prüferinnen verfügen über Fachwissen und können bei Bedarf unterstützend eingreifen („unwissende“ Kunden/Kundinnen können dies vielfach nicht),
- Prüfer und Prüferinnen haben in dieser Situation keinen persönlichen Beratungsbedarf (Kunden/-innen schon),
- emotionale Befindlichkeiten von Kundinnen und Kunden sind nicht prüfungsrelevant (aber praxisrelevant),
- unzufriedene Kunden und Kundinnen gehen zur Konkurrenz (Prüfer und Prüferinnen bleiben),

Die umfassende Einbindung von „Kundenorientierung“ erfordert folglich andere Prüfungskonzepte. Zu klären bleibt, ob sich diese in das bestehende Prüfungssystem integrieren lassen und wie Prüfungen künftig gestaltet werden müssen, damit der „Prüfereffekt“ ausgeschaltet werden kann.

Authentizität wird zum Leitbild für Prüfungen in gewerblich-technischen Berufen.

Der Modernisierungsprozess von Ausbildungsabschlussprüfungen vollzog sich im gewerblich-technischen Bereich vom Prinzip der Praxisnähe über das Konzept der Handlungsorientierung zum neuen Leitbild der Authentizität. Während Praxisnähe auf die Imitation beruflicher *Arbeitsanforderungen* ausgerichtet und Handlungsorientierung dem Modell vollständiger beruflicher *Arbeitsabläufe* verpflichtet ist, werden mit Authentizität reale *Arbeitsprozesse* im realen Arbeitsumfeld zum Prüfungsgegenstand.

Die zentralen Merkmale dieses neuen Leitbildes sind:

- *Ausweitung des Konzeptes der Handlungsorientierung*
Handlungen werden – prozessorientiert – in den Kontext ihrer vor- und nachgelagerten Bereiche gestellt.
- *Verlagerung der Prüfung in den Betrieb*
Authentische Prüfungen bilden die betriebliche Realität nicht ab, sondern sind Teil dieser Realität.
- *Verwertbarkeit des Prüfungsergebnisses*
Für die Prüfung wird ein im Betrieb vorliegender (Kunden)Auftrag genutzt.

Der Erfolg authentischer Prüfungen – als eine besondere Gruppe der Prüfungsformen – ist an besondere Voraussetzungen gebunden. Bisher wurde versucht, diese Voraussetzungen innerhalb des bestehenden Prüfungssystems und mit den darin verfügbaren Mitteln zu schaffen. Bereits jetzt zeichnet sich aber ab, dass es sich hierbei nur um eine Zwischenlösung handeln kann. Praxisrelevante Aspekte wie „Auftragsbearbeitung im Team“ und „Kundenzufriedenheit“ bleiben derzeit ausgeklammert. Von einer Ausweitung authentischer Prüfungen sind daher auch Impulse für Systemveränderungen zu erwarten.

ANSPRECHPARTNER IM BIBB: DR. DAGMAR LENNARTZ,
MARGIT EBBINGHAUS



FORUM 6 GEWERBLICH-TECHNISCHE BERUFE IM WANDEL – NEUE ZUSCHNITTE UND PRINZIPIEN

Die Globalisierung des Wirtschaftens und Lebens und (damit verbunden) auch die tief greifenden Veränderungen in Wirtschaft, Technik und Gesellschaft zwingen zu Anpassungen der dualen Berufsausbildung gerade auch im gewerblich-technischen Bereich. Die Schnelligkeit und Schärfe dieser Veränderungen bedingen, dass die Menschen, die in diesem Arbeitsprozess tätig sind, auf allen Ebenen des Arbeitens und Lebens flexibel und mobil sein müssen. Einige namhafte Fachleute sehen hierin allerdings einen Widerspruch zu dem in Deutschland (zuletzt auch vom Bündnis für Arbeit) festgeschriebenen Konzept der Beruflichkeit der Ausbildung.

Da das Berufskonzept wegen seiner identitätsschaffenden Wirkung und auch seiner sozialen Absicherungsfunktion auf dem Arbeitsmarkt gleichwohl nicht in Frage gestellt werden soll, sind Wege aufzuzeigen, wie diese scheinbar widersprüchlichen Aspekte doch noch in Einklang zu bringen sind. Forum 6 möchte daher eine *berufsbildungspolitische Synthese* herstellen zwischen

- dem Festhalten an der Beruflichkeit einerseits und
- der gleichzeitigen Überwindung starrer Berufsgrenzen andererseits, die eine höhere Flexibilität und Mobilität an der zweiten Schwelle ermöglicht und die Voraussetzungen für eine stärkere und schnellere Aktualisierung der geforderten Qualifikationen im Arbeitsprozess schafft.

Folgende allgemeine Thesen kennzeichnen diesen notwendigen Veränderungsprozess bei der dualen Ausbildung im gewerblich-technischen Bereich:

Den erhöhten Anforderungen an die Facharbeit kann nur dann entsprochen werden, wenn stärker als bisher in der Ausbildung berufs(feld)übergreifende Qualifikationen vermittelt werden.

Als solche Komplementär-Qualifikationen gelten z. B. Qualitätsmanagement (Qualitätssicherung und -prüfung), Produkt- und Prozessoptimierung, Produktsicherung (wie z. B.

Wartung, Instandhaltung, Reparatur), Kundenorientierung (z. B. Organisation, Planung und Vorbereitung der Auftragsabwicklung) sowie im weitesten Sinne die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen (z. B. Problemlösungskompetenz, Teamfähigkeit, eigenverantwortliches betriebliches Handeln, Fremdsprachenkenntnisse und interkulturelle Kompetenz). Wichtig ist in dem Zusammenhang, die Ausbildung prozessorientiert zu gestalten, da von dem Facharbeiter die Fähigkeit zum Transferdenken sowie Denken und Handeln in vernetzten Systemen erwartet wird.

Bei aktuellen Neuordnungsvorhaben gewerblich-technischer Berufe wird diesem erhöhten Anspruch bereits Rechnung getragen, wie das Beispiel der z. Zt. in der Neugestaltung befindlichen Industriellen Metallberufe zeigt. Die Sozialparteien haben sich darauf verständigt, an der Bündelung von beruflich orientierten fachlichen, sozialen, organisatorischen und methodischen Kompetenzen zu ganzheitlichen Berufen (= Berufskonzept) unverändert festzuhalten und das Qualifikationsbündel so anzulegen, dass Mobilität zwischen den Berufen, Betrieben, Branchen und Wirtschaftszweigen erleichtert und gefördert wird. Dabei soll die Berufsausbildung dazu befähigen, den erlernten Beruf sowohl selbstständig als auch in selbst organisierten und funktionsintegrierten Gruppen auszuüben.

Die Integration berufs(feld)übergreifender Fertigkeiten und Kenntnisse in die Berufsausbildung ist bereits schon bei vielen Berufen Realität, wobei vor allem folgende Punkte aktuell sind:

- a) die Vermittlung von elektrotechnischen Qualifikationen,
- b) die Berücksichtigung von nachhaltigem, zukunftsverträglichem Handeln sowie
- c) die Vermittlung internationaler beruflicher Handlungskompetenz

Im Plenum des Forums werden die o. g. Beispiele näher diskutiert.

Zu a) Da bei vielen gewerblich-technischen Tätigkeiten in immer stärkerem Maße *Arbeiten an elektrischen (elektronischen) Bauteilen und Systemen* sowie Reparaturen und Kontrollen an hochmodernen Anlagen und Geräten anfallen, werden in jüngster Zeit derartige überfachliche Qualifikationen direkt in das Ausbildungsberufsbild mit aufgenommen. Dabei erfolgt allerdings diese Aufnahme in unterschiedlichem Ausmaß, je nach den Anforderungen in dem jeweiligen Beruf. So werden z. B. elektrotechnische Fertigkeiten und Kenntnisse bei der Ausbildung zum Chemikanten und Pharmakanten im Rahmen einer Wahlqualifikationseinheit „Elektrotechnik“ vermittelt, um damit eine spätere Weiterbildung zur „Elektrofachkraft für festgesetzte Tätigkeiten“ vorzubereiten. Beim Mechatroniker und den Fachkräften für Wasserversorgungstechnik und Abwassertechnik ist dagegen mit Ausbildungsabschluss die Qualifi-

kation zur Elektrofachkraft für ein begrenztes Aufgabengebiet bzw. zur „elektrotechnisch befähigten Person“ implizit verbunden.

Zu b) Umweltschutz ist bereits integrativer Bestandteil aller Ausbildungsberufsbilder, und zwar seit dem Jahr 1997, als sich die Sozialparteien und Ressorts auf einige fachübergreifende Standard-Berufsbildpositionen verständigt haben. Bei einigen Berufen reicht es jedoch nicht aus, wenn die Fachkräfte ausschließlich nur nach Vorschriften und Anweisungen handeln. Gefordert ist aktives Mitdenken und die *Berücksichtigung der Nachhaltigkeit* („*responsible care*“). Aus diesem Grund sollte vor allem die Vermittlung sozialer Kompetenzen und Teamverhalten im Mittelpunkt eines jeden Ausbildungsganges stehen. Mit der Neuordnung der Chemieberufe ist diese erweiterte Zielsetzung konkret umgesetzt worden, indem das Thema Nachhaltigkeit als integrativer Ausbildungsinhalt über die gesamte Ausbildungszeit inhaltlich deutlich ausgeweitet wurde.

Zu c) Als Folge der internationalen Arbeitsteilung (Globalisierung), durch den Ausbau von „flachen Hierarchien“ und die Verbreitung „grenzüberschreitender“ Informations- und Kommunikationstechnologien werden die Beschäftigten direkt mit internationalen Anforderungen konfrontiert. Dabei ist die Internationalisierung nach den Büros nunmehr auch in den Werkstätten angekommen. Besonders in kleinen und mittleren Betrieben ist verstärkt die Ebene der Fachkräfte mit Berufsausbildung betroffen. Deshalb ist bereits schon während der Ausbildung eine umfassende „*internationale berufliche Handlungskompetenz*“ zu vermitteln. Dazu zählen insbesondere

- *Fremdsprachenkompetenz*, d. h. die Fähigkeit, mindestens in einer Fremdsprache kommunizieren zu können
- *Interkulturelle Kompetenz*, d. h., Angehörigen einer fremden Kultur mit Verständnis, Akzeptanz und Toleranz begegnen zu können
- *Internationale Fachkompetenz*, d. h. Kenntnis der von deutschen Standards abweichenden, im Ausland geltenden fachlichen Regelungen,
- *Netzkompetenz*, d. h. die Befähigung zum wissenschaftlichen, sachgerechten und methodischen Umgang mit entsprechenden Medien und deren Nutzung in der grenzüberschreitenden Kommunikation.

Auch hier gibt es bereits Beispiele für eine gelungene Berücksichtigung dieser Anforderungen in den Ausbildungsordnungen. So findet sich z. B. im jeweiligen Ausbildungsrahmenplan beim Chemikanten und Pharmakanten sowie bei den Laborberufen ausdrücklich „die Nutzung fremdsprachiger Unterlagen“, was wiederum einen obligatorischen Sprachunterricht in der Berufsschule zur Folge hat. Durch Wahlqualifikationen zum Erwerb internationaler Kompetenz können die Kenntnisse weiter vertieft werden. Auch bei den gegenwärtig in der Neuordnung befindlichen

Industriellen Metallberufen fordern die Sozialparteien die Vermittlung von „Europa-Kompetenz“ (internationale Austauschprogramme; fachbezogenes Englisch bei allen Berufen).

Unter Wahrung des Berufsprinzips sind Ausbildungsberufe so zu gestalten, dass sie nicht nur den wirtschaftlichen Strukturwandel optimal auffangen können, sondern sie sollten auch den veränderten Bedürfnissen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gerecht werden.

Die Berücksichtigung dieser Zielsetzung erfordert teilweise einen neuen *Zuschnitt der Berufe*,

- bei dem einerseits – wegen der Berücksichtigung des Berufskonzepts – die einzelnen Berufsprofile hinreichend scharf voneinander abgegrenzt sind, um damit nicht zuletzt auch eine höhere identitätsstiftende Wirkung entfalten zu können (u. a. auch Berufsbezeichnung),
- der andererseits aber auch eine hinreichend große Überlappung zulässt, um sowohl den Betrieben ein größeres Maß an Flexibilität bei der spezifischen Anpassung an deren Aufgabenspektrum bzw. Arbeitsorganisation zu ermöglichen, als auch den Ausgebildeten einen möglichen Arbeitsplatz- und Berufswechsel bzw. Aufstieg zu erleichtern.

Die Arbeitskreise 1 und 2 des Forums werden sich deshalb schwerpunktmäßig mit der Frage der möglichen Weiterentwicklung der Berufsprofile und der Berufsstruktur befassen, wobei dies dort exemplarisch für die aktuellen Neuordnungsvorhaben bei den Industriellen Metallberufen sowie den Fahrzeugtechnischen Berufen ausgeführt wird.

Die zunehmende Europäisierung und internationale Öffnung des Wirtschafts- und Berufslebens wird sich künftig unvermeidlich auch auf die Berufsbildung im nationalen Rahmen auswirken.

Der *europäische und internationale Einfluss* kann zu veränderten Bewertungen innerhalb des nationalen Rechts führen und muss die zwingenden übernationalen Rechtsgrundlagen berücksichtigen. Zu den letzteren zählen z. B. die EU-Richtlinien zur Niederlassungs- und Dienstleistungsfreiheit, aber auch die einschlägige Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes, die es zunehmend erforderlich machen, die nationalen Rechtsgrundlagen der Berufsordnung neu zu diskutieren. Für die sich ergebenden Probleme sind angemessene Lösungsansätze zu erarbeiten. Erste Schritte in diese Richtung sollen im Arbeitskreis 3 versucht werden, in dem die Frage „Staatliches Berufes-Monopol oder Berufs-Freiheit?“ diskutiert wird.

ANSPRECHPARTNER IM BIBB: DR. JORG-G. GRUNWALD,
MAGRET REYMERS



FORUM 7 INNOVATIVE ANSÄTZE IN KAUFMÄNNISCHEN UND MEDIENBERUFEN

Kaufleute, Medien- und IT-Dienstleister sind von den veränderten Bedingungen des Wirtschaftslebens besonders betroffen. Der Erfolg am Markt ist der Gradmesser für die passgerechte Qualifikation der Beschäftigten: Qualifikationen in den Bereichen Kunden-/Dienstleistungsorientierung, IT-Technik, Fremdsprachen, Logistik, Controlling sowie Organisation und Verarbeitung von Wissensbeständen sind in den Berufen mit unterschiedlicher Ausprägung erforderlich.

Von 1996 bis 2002 wurden insgesamt nicht nur 47 neue Berufe geschaffen, sondern auch die Inhalte und Strukturen von 126 bestehenden Berufen um neue Elemente bereichert und die Qualifikationsprofile den Bedürfnissen einer globalisierten Wirtschaft und Gesellschaft angepasst.

Berufliche Erstausbildung orientiert sich an einer breiten beruflichen Grundbildung, der Vermittlung von profilgebenden Qualifikationen und dem Erwerb von Berufserfahrungen. Trotz der Spezialisierung der Betriebe sind umfassende Qualifikationen unerlässlich, weil sie berufliche Mobilität, eine längerfristige Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen garantieren und Grundlage für den künftigen Qualifikationsbedarf der Wirtschaft bilden. Auch im Bereich der Weiterbildung haben sich neue projekt- und prozessorientierte Konzepte durchgesetzt.

Das Berufskonzept bietet ausreichend Gestaltungspotenziale für die künftige Berufsentwicklung.

Gestützt auf den gesellschaftlichen Konsens und gemeinsame Kriterien enthalten alle neuen und neu geordneten Berufe eine breite berufliche Qualifizierung, die sich an den Branchenanforderungen orientiert und auf die Arbeitsmarktverwertbarkeit gerichtet ist. Das Berufskonzept zielt bewusst nicht auf eine Teilqualifizierung in der Erstausbildung ab. Es hat in den letzten Jahren unter Beweis gestellt, dass es den Anforderungen der Auszubildenden und der Betriebe gleichermaßen gerecht werden kann. Durch Öffnungsmöglichkeiten und Modellvarianten konnten die berufs-, branchen- und regionalspezifischen Besonderheiten

berücksichtigt und eine einheitliche Berufsstruktur beibehalten werden. Die Vorteile des Berufskonzepts liegen auch darin, dass es über einzelbetriebliche Qualifikationsanforderungen hinausgeht und bundeseinheitliche Standards für Ausbildung und Prüfung setzt. Weitere Herausforderungen stellen sich durch neue Schnittstellen zu benachbarten Berufsfeldern und Integrationsmöglichkeiten von Aus- und Weiterbildung sowie der Entwicklung von Hybridqualifikationen, wie z. B. dem Zusammenwachsen der kaufmännischen und technischen Qualifikationen.

Nach der Differenzierung die Konsolidierung – die Strukturen der geregelten Berufsbildung müssen transparenter werden.

Die Neuordnungswelle seit 1996 hat zu einer großen inhaltlichen Erneuerung, aber auch zu einer großen Vielfalt an Strukturkonzepten für die Erstausbildung geführt. Das Konzept der Kernqualifikationen wurde nicht nur bei den IT-Berufen, sondern auch in abgewandelter Form bei drei neuen Dienstleistungsberufen zugrunde gelegt. Das Konzept der Druck- und Medienberufe differenziert nach Pflicht- und Wahlqualifikationseinheiten in der Grund- und in der fachspezifischen Ausbildung. In der Versicherungswirtschaft bestehen Wahlmöglichkeiten im Bereich der Privat- und Gewerbekunden, und bei der Ausbildung für die Industriekaufleute wurden branchenspezifische Aspekte stärker berücksichtigt. Nach dieser kreativen Phase mit vielfältigen Strukturkonzepten ist eine Konsolidierungsphase angesagt, um die Transparenz der Systeme zu erhöhen. Dabei müssen die branchenübergreifenden Gemeinsamkeiten in Inhalten, Methoden und Strukturen herausgearbeitet und von den branchen- und berufsspezifischen Besonderheiten abgegrenzt werden.

Ohne Berufsschule keine qualitativ hochwertige Ausbildung. Der Stellenwert der Berufsschule muss erhöht werden.

Ohne die Berufsschule kann die berufliche Erstausbildung ihren gesetzlichen Auftrag nicht erfüllen. Im Sinne der Lernortkooperation ist dabei die Anerkennung der Berufsschule als gleichwertiger Partner im dualen System geboten. Die Vereinheitlichung beider Curricula in einem gemeinsamen Ausbildungsrahmenplan (integrierter Ausbildungsplan) wäre ein adäquater Ausdruck eines neuen Rollenverständnisses. Ausgehend von einer anderen „Arbeitsteilung“ sollte die Berufsschule z. B. übergreifende Aufgaben wie abstraktes und analytisches Denken, Kommunikation, Vermittlung von allgemeinen Kulturtechniken sowie betriebswirtschaftliche und informationstechnische Grundlagen vermitteln. Jene arbeits- und berufsqualifizierenden Inhalte – die ständigen betrieblichen Veränderungen unterworfen sind – sollten eher dem Lernort Betrieb zugewiesen werden. Die Kooperation und Aufgabenteilung ist neu zu justieren und die Rolle und Kapazität der Berufsschule zu stärken.

Die Notwendigkeit lebensbegleitenden Lernens erfordert eine fundierte Ausbildung, eine neue Lernorganisation und eine größere Durchlässigkeit zu anderen Bildungsbereichen.

Lebensbegleitendes Lernen verpflichtet dazu, die Ausbildung so zu gestalten, dass die Freude am Erarbeiten neuer Kenntnisse, Erfahrungen und Einsichten gefördert wird sowie geeignete Methoden erlebt und eingeübt werden. Ausbaufähige Grundkenntnisse und -erfahrungen müssen mit vertieften Kenntnissen und Kompetenzen in ausgewählten Bereichen verknüpft werden. Unter dem Blickpunkt lebensbegleitenden Lernens sollten Erstausbildung und Prüfungen sich auf das Wesentliche konzentrieren und dabei die Potenziale des exemplarischen Lernens stärker nutzen. Die Kombination von Grundqualifikationen und Vertiefungsmodulen zeigt, wie dieser Gedanke in den Ausbildungsordnungen umgesetzt werden kann.

Lebensbegleitendes Lernen hat auch die Anerkennung von erworbenen Qualifikationen im Berufsbildungssystem für Fortbildungsabschlüsse und als Leistungsnachweise für ein Fachhochschul- oder Hochschulstudium sicherzustellen.

Kundenorientierung in ihren vielfältigen Dimensionen – von der direkten Kommunikation mit dem Kunden bis hin zur Gestaltung von Produkten und Dienstleistungen – muss in der kaufmännischen Berufsbildung weiter verstärkt werden.

Kundenbeziehungen sind ein unentbehrliches Thema der Berufsbildung. Dabei geht es sowohl um das kommunikative Verhalten als auch um die kundengerechte Gestaltung von Dienstleistungen, Produkten und Geschäftsabläufen. Durch Reflektieren des eigenen Verhaltens und Einüben von Verhaltensmustern sollen Mitarbeiter/-innen befähigt werden, Kunden zu gewinnen und an das eigene Unternehmen zu binden.

In immer mehr Wirtschaftsbereichen ist die Entwicklung komplexer bedarfsgerechter Produkte und Dienstleistungen nur noch im direkten Dialog zwischen dem Entwickler und dem Dienstleister möglich. Das setzt neben hoher Fachkompetenz ein kooperationsförderndes Arbeitsklima voraus – nicht nur im Verhältnis zum Kunden, sondern ebenso bei der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen im eigenen Unternehmen.

Kaufleute müssen kompetente Anwender von IT-Technik sein; vor der zielgerechten Anwendung von Softwareprogrammen steht das Verständnis für die Grundlagen der abgebildeten Geschäftsprozesse. Darüber hinaus ist der Erwerb von dv-betriebswirtschaftlichen Mischqualifikationen und Netzkompetenzen erforderlich.

In der kaufmännischen Ausbildung werden die notwendigen Qualifikationen im Umgang mit IT-Techniken als Hilfsmittel vermittelt, um unterschiedliche Arbeitsaufgaben

computergestützt auszuführen und um die dahinter liegenden Geschäftsprozesse begreiflich zu machen. Kaufleute brauchen für einen kompetenten Einsatz der IT-Technik nicht nur die Einübung in bestimmte Befehlskombinationen, sondern einen Überblick über die Funktionsweise entsprechender Systeme, vor allem aber das Verständnis der Prozesse, die durch ein Programmpaket abgebildet werden. Die Abwicklung sämtlicher Geschäftsprozesse über elektronische Wege und die damit einhergehende beschleunigte Dynamik in der Strukturierung betrieblicher Tätigkeitsfelder macht eine übergreifende Grundbildung erforderlich – ungeachtet branchenspezifischer Unterschiede. Das gilt insbesondere für den Erwerb von dv-betriebswirtschaftlichen Mischqualifikationen sowie sozialkommunikativen Netzkompetenzen, die sowohl funktionsbezogen als auch arbeitsfeldübergreifend eingesetzt werden können. Vor der zielgerechten Anwendung steht dabei das Verständnis für die Grundlagen und die Verknüpfung der abgebildeten Prozesse auch bei sich verändernden Tätigkeitsbedingungen.

Unternehmerische Selbstständigkeit soll in Zeiten des ökonomischen Wandels in der kaufmännischen Berufsbildung gefördert werden.

Für unternehmerische Selbstständigkeit wird der Grundstein in der Berufsausbildung gelegt. Kaufmännische Berufsausbildung vermittelt heute schon einen großen Teil grundlegender betriebswirtschaftlicher Kompetenzen, die für potenzielle Existenzgründer/-innen unerlässlich sind. Es fehlt aber die Orientierung an der beruflichen Selbstständigkeit. So müssten stärker die unterschiedlichen beruflichen Perspektiven von abhängiger Beschäftigung und beruflicher Selbstständigkeit aufgezeigt und Inhalte anders gewichtet werden. Auf diese Weise kann schon in der Ausbildung eine Sensibilität dafür geschaffen werden, dass Existenzgründungen eine tragfähige Geschäftsidee, Einsicht in die Marktverhältnisse und die Fähigkeit, Aufwand und Erträge realistisch abzuschätzen, erfordern. Selbstständigkeitsfördernde Ausbildungsmethoden wie Juniorfirmen bieten Auszubildenden nicht nur die Möglichkeit, alle wesentlichen Geschäftsprozesse zu erleben und mit zu gestalten, sondern auch die Rahmenbedingungen unternehmerischer Entscheidungen kennen zu lernen. Auch die Vermittlung der soft-skills wie Entscheidungsfähigkeit, Flexibilität, Zielorientierung, Planungs- und Organisationsfähigkeit kann in der Ausbildung noch stärker gefördert werden. In den Fortbildungsberufen ab der Fachwirteebene ist zu prüfen, ob sie nicht nur zur Übernahme von Führungsfunktionen, sondern auch zur beruflichen Selbstständigkeit befähigen sollen.

ANSPRECHPARTNER IM BIBB: RAINER BRÖTZ,
MARTIN ELSNER, HEIKE KRÄMER, HANNELORE PAULINI-
SCHLOTTAU, BENEDIKT PEPPINGHAUS, DR. VOLKER REIN,
BETTINA WEBERS



FORUM 8
PERSONENBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN IM
SPANNUNGSFELD VON MARKT, STAAT UND
GESELLSCHAFT

Dienstleistung, „Bürgergesellschaft“ und Ehrenamt: gesellschaftliche Übergänge und ideologische Orientierungswechsel als Prüfsteine für das Berufesystem und die berufliche Aus- und Weiterbildung in den personenbezogenen Dienstleistungen (Plenum)

Personenbezogene und soziale Dienstleistungen gelten nach allen Prognosen als wichtigste Impulsgeber für die weitere Entwicklung von Wirtschaft, Berufsbildung und Arbeitsmarkt:

Allein für den Bereich der Pflege alter Menschen wird vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung in Deutschland bis 2015 von einem zusätzlichen Bedarf von 2 Millionen Fachkräften ausgegangen. Allerdings geraten (berufliche) Tätigkeiten, Arbeitsweisen und Qualifikationen zunehmend unter den Druck wirtschaftlicher Rationalisierungsstrategien, gesetzlicher Einflussnahmen und berufsbildungspolitischer Vernachlässigung: Niedriglöhne, Finanzierungslücken und Billig-Jobs, verkürzte Ausbildungszeiten für „Assistenten-Berufe“ bei gleichzeitiger (Hochschul-)Elitenbildung in Krankenpflege und im Erziehungsbereich sowie die neue Subsidiarität von Ehrenamt und bürgerschaftlichem Engagement prägen die Gegenwart der personenbezogenen Dienstleistungsberufe.

Im Einführungsplenum des Forums sollen die wichtigsten Einflüsse auf Berufe, Arbeit und berufliche Bildung in den personenbezogenen und sozialen Dienstleistungen dargestellt und analysiert werden: die zunehmende Brüchigkeit der traditionellen Orientierung von Berufsbildung und Berufsbildern an den Paradigmen von Industrialität und Produktion, der wachsende Einfluss „weicher“ Kompetenzen auf berufliche Qualifikationsprofile, die fortbestehende geschlechtliche Diskriminierung in Gesundheits- und Sozialberufen sowie die Notwendigkeit zum Brückenschlag zwischen den Qualifikationssystemen von Betrieb, Schule und Hochschule.

Von der Gemeinwirtschaft zur Privatwirtschaft – von Fachkräften zu Angelernten? Berufsbildungspolitische Perspektiven und Widersprüche im Gesundheits- und Sozialwesen

Die „Ökonomisierung der Fürsorge“ wird von widersprüchlichen Entwicklungen begleitet: Sie reichen vom wachsenden Angebot an Assistenzqualifikationen über die Etablierung beruflicher Eliten bis hin zur Renaissance des traditionellen Ehrenamtes. Soll die berufliche Facharbeit in den personenbezogenen und sozialen Dienstleistungen an Profil gewinnen, dürfen Qualifizierungsfragen nicht von ökonomischen Rationalisierungskonzepten an den Rand gedrängt werden.

Insbesondere die Veränderung gesetzlicher Rahmenbedingungen (GSG, SGB) beeinflusst die wirtschaftliche Verfassung caritativer Institutionen und sog. „Non-Profit-Organisationen“. Kosten-Leistungs-Rechnungen, betriebswirtschaftliches Benchmarking und „Total-Quality-Management“ sind die neuen Leitlinien der Anbieter von gesundheitlichen und sozialen Dienstleistungen. Die marktwirtschaftliche Re-Organisation von der „Gemeinnützigkeit“ alten Stils zu modernen „Service-Unternehmen“ und „Dienstleistungs-Pools“ hat vor allem auch Konsequenzen für den Bedarf an Qualifikationen, den Prozess der Qualifizierung und die beruflichen Anforderungen der Beschäftigten in den personenbezogenen und sozialen Dienstleistungen.



Gleichzeitig scheint der Prozess der „Ökonomisierung der Fürsorge“ auf dem Gebiet der nachgefragten beruflichen Qualifikationen einen neuen Polarisierungsprozess in Bewegung zu setzen, der auf dem Gebiet der gewerblichen Wirtschaft längst überwunden schien: Während in der neuen Gesundheits- und Sozialwirtschaft offenbar verstärkt auf „Helfer-“ oder „Assistenzqualifikationen“ gesetzt wird, verfolgen die wichtigsten Berufsorganisationen und -verbände eine Politik der hochschulorientierten „Elitenbildung“. In diesem Zusammenhang ist die traditionelle Ergänzung beruflicher Facharbeit durch ehrenamtliche

Mitarbeiter nicht nur eine Frage der ökonomischen Rationalität, sondern vor allem auch eine Frage der sozialen Rolle des Berufs und seiner Qualifikationen: Gelingt es, das Ehrenamt mit berufsrelevanten Qualifikationsmodulen in das Konzept „lebensbegleitenden Lernens“ zu integrieren? Können in Bürgerarbeit und Ehrenamt „Brückenqualifikationen“ zur beruflichen Anerkennung implantiert werden? Diese Zusammenhänge werden von den traditionellen Berufsdiskussionen und Professionalisierungsdebatten bislang nicht erreicht und sollen im Arbeitskreis 1 zur Diskussion gestellt werden.

Berufliche Bildung für personenbezogene Dienstleistungsberufe: notwendige Fragen an berufliche Qualifizierungskonzepte

Schule, Betrieb – oder Hochschule? In keinem anderen Berufsbereich wird die Auseinandersetzung über berufliche Lernorte und Qualifikationssysteme mit einer derartigen Verbissenheit und ideologischen Verhärtung geführt wie im Gesundheits- und Sozialwesen. Dabei geraten die „harten Fakten“ der Berufs- und Qualifikationsentwicklung, der Arbeitsmarktrelevanz von Helfer- und Elitenabschlüssen, der Leistungsfähigkeit von schulischer und betrieblicher Ausbildung leicht in Vergessenheit.

Die „Postmoderne“ hat die Gegenwart der Berufs- und Qualifikationsdebatten erreicht:

Modularisierung der Inhalte beruflicher Bildung, lebenslange und flexible Akquisition von Berufsqualifikationen, individuelle und situationskonforme Anpassung des beruflichen Wissens und Könnens heißen die „modernen“ Anforderungen an die Lernenden. Vor allem im Bereich der personenbezogenen und sozialen Dienstleistungen spielen dabei Konzepte zur Akademisierung der Berufsbildung (Pflege, Erziehung), wenigstens aber die schulische Berufsbildung als Gegenentwurf zur betrieblichen Qualifizierung eine herausragende Rolle.

Dabei ist nicht zu übersehen, dass dieser Trend zur „Modernisierung“ der Berufsbildung durch Akademisierung und Verschulung diskussionswürdige Widersprüche, aber auch Gestaltungsspielräume beinhaltet, die für die zukünftige Konzeption der beruflichen Bildung im Bereich der personenbezogenen und sozialen Dienstleistungen nicht außer Acht gelassen werden dürfen:

Zu diskutieren sind insbesondere die spezifischen Leistungsvor- und Leistungsnachteile einer akademischen „Berufsausbildung“, die absehbaren Folgen einer Polarisierung zwischen „Eliten“ und „Helfern“ sowie mögliche Kooperationsmodelle zwischen betrieblicher und schulischer Berufsbildung.

Rehabilitation behinderter Menschen: so normal wie möglich – so speziell wie erforderlich

Die Weiterentwicklung des Berufesystems ist für die berufliche Rehabilitation von Menschen mit Behinderungen nicht ohne Folgen. Insbesondere die Veränderungen auf dem Gebiet der IT- und Medienberufe bedeuten für Berufsbildungswerke, vor allem aber für Methodik und Didaktik der beruflichen Rehabilitation, große Herausforderungen.

Das Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX), Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen, soll den Anspruch von Menschen mit Behinderungen auf ein selbst bestimmtes Leben als Teil universeller Bürgerrechte ermöglichen. Sie erhalten Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte bei der Festlegung von Inhalten und Zielen der sie betreffenden sozialen Leistungen, etwa durch Wunsch- und Wahlrechte, aber auch durch neue Formen der Leistungen wie dem Recht auf Arbeitsassistenz und ein persönliches Budget.



Nach dem Grundsatz „So normal wie möglich – so speziell wie erforderlich“ müssen die Ausbildungsformen und -regelungen für behinderte junge Menschen passgenau für den Einzelfall gestaltet werden. Diesen Grundsatz zu verwirklichen bedeutet, auf verschiedenen Ebenen bestehende Systeme der beruflichen Bildung zu überprüfen und den Herausforderungen anzupassen.

In der beruflichen Rehabilitation ist von einem Kompetenz- anstatt von einem Defizit-Ansatz auszugehen: Die Fähigkeiten behinderter Menschen sind zu verbessern, ihre Ressourcen zu nutzen. Von besonderer Bedeutung ist hierbei der Erwerb extrafunktionaler Medien- und Kommunikationskompetenzen und die Befähigung zu Eigenverantwortung im Lern- und Informationsprozess (Beispiele: IT-Berufe, virtuelles Berufsbildungswerk).

ANSPRECHPARTNER IM BIBB: DR. WOLFGANG BECKER,
BARBARA MEIFORT



FORUM 9 BENACHTEILIGUNG IN DER BILDUNGSGESELLSCHAFT – PERSPEKTIVEN FÜR DIE BERUFLICHE FÖRDERUNG

Berufs- und Erwerbschancen sind in Deutschland stark an formalisierte Bildungsgänge und -abschlüsse gekoppelt. Der „Wert“ eines Stellensuchenden misst sich an seinen Zertifikaten. Fehlschläge führen zwangsläufig zu Benachteiligungen und bergen die Gefahr des gesellschaftlichen Ausschlusses in sich. Wie die PISA-Studien zeigen, gelingt gerade mit der schulischen Bildung die Integration von Benachteiligten immer weniger. Hier kann die berufliche Bildung andere Wege gehen.

Individuelle Wege und strukturierte Formen der Unterstützung

Die Förderangebote der beruflichen Bildung bewegen sich im Spannungsfeld zwischen individuellen Bedürfnissen und Finanzierungs- bzw. Maßnahmestrukturen.

Die Wege der persönlichen Entwicklung und gesellschaftlichen Integration sind individuell sehr unterschiedlich. Junge Menschen mit ungünstigen sozialen oder schlechten schulischen Voraussetzungen brauchen mehr Zeit und mehr Alternativen, um ihren Weg zu finden und zu gehen.

Die gewachsenen Förderstrukturen folgen ihren eigenen Logiken und sind kaum vereinbar mit individuellen Förder- oder Hilfeplänen. Die Hilfsangebote der institutionalisierten Förderer sind oft nicht abgestimmt und vergeuden wertvolle Ressourcen, ohne mittelfristige Perspektiven für Benachteiligte zu schaffen. Das führt auf individueller Seite zu Maßnahmekarrieren ohne Integration in den ersten Arbeitsmarkt und auf gesellschaftlicher Ebene zu einem Maßnahmedschungel, der für die Jugendlichen undurchschaubar und selbst für Fachleute kaum noch nachvollziehbar ist.

Aufgrund der entstandenen unübersichtlichen und unbefriedigenden Maßnahmestrukturen mit der Folge individueller Maßnahmekarrieren findet in unterschiedlichen Bereichen der Benachteiligtenförderung zurzeit ein Umschwenken von der Maßnahme- zu einer Personenorientierung statt: Umwege sollen vermieden, Ressourcen eingespart, Motivation erhalten und der Erfolg (Erwerb eines Ausbildungsabschlusses, Übergang in Beschäftigung) sichergestellt werden.

Auf bildungspolitischer Ebene werden neue Förderstrukturen für Jugendliche mit Förderbedarf entwickelt.

Bei den Bildungsträgern der außerbetrieblichen Berufsausbildung werden Ausbildungsformen entwickelt, die den betrieblichen Lernort wieder stärker integrieren und damit die Überwindung der zweiten Schwelle erleichtern. Durch die Verzahnung unterschiedlicher Maßnahmenteilen wie Berufsvorbereitung, Berufsausbildung und ausbildungsbegleitender Hilfen soll eine konzentriertere, durchgängige Förderung erreicht werden.

Ausbildungsabbrüche sollen nicht zu einem endgültigen Verzicht auf eine abgeschlossene Berufsausbildung und damit zu einer Festschreibung der Benachteiligung führen. Die Dokumentation von Qualifizierungsbausteinen, die Bestätigung von Teilqualifikationen und der nachträgliche Erwerb eines Berufsabschlusses über Ansätze der Nachqualifizierung sollen eine alternative Chance zur beruflichen Qualifizierung bieten.

Neue Berufe und Qualifikationsanforderungen

Die Qualifikationsanforderungen in der Arbeitswelt verändern sich permanent. Die Halbwertszeit des Wissens und der erlernten Fertigkeiten schrumpft immer mehr.

Die Ausübung beruflicher Tätigkeiten verlangt die Ausprägung neuer Kompetenzen wie Medienkompetenz und Selfmarketing und die Verstärkung personaler und sozialer Kompetenzen wie Selbstständigkeit, Entscheidungs- und Problemlösefähigkeit, Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit. Damit steht die Benachteiligtenförderung vor neuen Anforderungen.

Die technologische Durchdringung der Arbeitswelt setzt eine IT-Kompetenz bei allen Jugendlichen voraus. Für die Gruppe der benachteiligten Jugendlichen bedeutet dies auch eine neue Chance: Da die Beschäftigung mit den neuen Medien bisher nicht mit negativen Schulerfahrungen assoziiert wird, können über das Lernen mit neuen Medien neue Lernpotentiale erschlossen werden.

Aufgrund der neuen Qualifikationsanforderungen vor allem im personalen Bereich wird die Integration von Jugendlichen mit Förderbedarf immer schwieriger: Neue Qualifizierungsmodelle und -wege für benachteiligte Jugendliche werden gefordert.

Ein Schwerpunkt liegt auf der Forderung nach neuen „schlanken“ Berufen mit weniger komplexen Inhalten. Ein Zweites ist die Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen und Teilqualifikationen. Benachteiligte Jugendliche, die den Abschluss einer Berufsausbildung (noch) nicht schaffen, sollen damit einen Nachweis erhalten, der eine Teilqualifikation bescheinigt auf dem Weg zum Berufsabschluss. Dem steht jedoch die Befürchtung gegenüber, dass jede Form von speziellen Abschlüssen für benachteiligte Jugendliche nur deren Benachteiligung verstärkt.

Transfer und Evaluation

Trotz des bestehenden Veränderungsbedarfs findet ein Transfer von Modellergebnissen in die Ausbildungspraxis kaum statt: Gute Erfahrungen gehen verloren oder fließen nicht in die Benachteiligtenförderung ein. Eine planmäßige Verbreitung der eingesetzten Konzepte und Instrumente steckt leider noch in den Anfängen: Das vorhandene Kompetenzpotenzial im Spektrum der Förderung von Benachteiligten in der Berufsbildung wird nicht ausgeschöpft.

Ursachen dafür sind sowohl fehlende Veränderungsbereitschaft als auch -notwendigkeit. Offensichtlich war die Bestandssicherung bisher dank öffentlicher Förderung auch ohne Veränderung möglich. Vor dem Hintergrund knapper finanzieller Ressourcen ist dieser Zustand jedoch nicht mehr tragfähig. Das Desinteresse der Bildungsanbieter an Transfer sowie die Prioritäten der Fördergeber verhindern kooperative Lösungen und qualitative Verbesserungen: Die kurzfristige Orientierung an Integrationsnachweisen bereinigt die Statistiken. Schöne Projekte und Modelle lassen sich im politischen Alltagsgeschäft besser vermarkten als langfristige Veränderungen.

Transfer und Evaluation von Maßnahmen werden in Zukunft einen neuen Stellenwert erhalten: Transferplattformen wie das GPC oder die Stiftung Bildungstest werden im öffentlich geförderten Sektor der beruflichen Bildung die Markttransparenz ersetzen.

Kooperation ist für Transfer eine zwingende Voraussetzung. Kooperation ist dann tragfähig, wenn alle Beteiligten einen Nutzen aus der Zusammenarbeit ziehen. Dementsprechend sind nutzenstiftende Angebote für den gegenseitigen Transfer zu entwickeln.

Die Weiterentwicklung von Maßnahmen und Methoden stellt Fragen der Wirksamkeit und Finanzierbarkeit in den Mittelpunkt. Das Wissensmanagement in der Benachteiligtenförderung muss auf folgende Fragen Antworten geben:

- Wie können das Wissen und die Erfahrung der Beteiligten allgemein zugänglich gemacht, aktualisiert und gesichert werden?
- Welche Voraussetzungen müssen gegeben sein, um die bestehenden und bewährten Ansätze zu übertragen?

Die Benachteiligtenförderung kann im Zusammenspiel von Transfer und Evaluation wirksam verbessert werden.

Perspektiven der Benachteiligtenförderung

Die Umwandlung der Förderung von der Maßnahmeorientierung zur Personenorientierung bedeutet einerseits eine konsequente Umsetzung des sozialpädagogisch orientierten Förderkonzeptes, andererseits jedoch eine Auflösung stan-

dardisierter Formen der Benachteiligtenförderung (feste Ausbildungsgruppen, feste Zeitpunkte des Übergangs in kooperative oder in betriebliche Ausbildung, Förderung entweder durch abH oder durch BaE).

Dies birgt die Gefahr der Vereinzelung in sich. Gerade Jugendliche mit Förderbedarf, deren Hintergrund eher durch Misserfolgserlebnisse und negative Beziehungsstrukturen geprägt ist, benötigen personelle und emotionale Stabilität und eine kontinuierliche Begleitung (Case Management).

Die Rückverlagerung der fachpraktischen Ausbildung in den Betrieb führt zu einer Neubestimmung der Aufgaben der Lernorte in der Benachteiligtenförderung. Dem folgt eine Neubestimmung der Rolle und Funktion der Bildungsträger in der Ausbildung insgesamt.

Die Auszubildenden mit Förderbedarf wechseln je nach individuellem Entwicklungsstand und Entwicklungsphasen zwischen dem betrieblichen und dem außerbetrieblichen Lernort. Betriebliche Auszubildende nehmen an Angeboten der Bildungsträger wie Prüfungsvorbereitung, Lehrgängen in fachlichen Spezialgebieten und Projekten im Rahmen des sozialen Trainings teil. Die Träger als Experten für die Ausbildung von Jugendlichen mit Förderbedarf werden zunehmend zu Dienstleistern für die regionalen Betriebe.

Die stärkere Individualisierung der Ausbildung für Jugendliche mit Förderbedarf führt langfristig zur Modularisierung, was eine konsequente Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen voraussetzt.

Die Entwicklung abgeschlossener Ausbildungseinheiten ermöglicht eine vorübergehende Unterbrechung der Ausbildung (Einschub von Qualifizierungsphasen, Arbeitsphasen oder schulischen Phasen zum Nachholen von Schulabschlüssen) und kommt damit der Orientierung an der persönlichen Entwicklung entgegen. Eine Förderung dieser Entwicklung macht jedoch nur dann Sinn, wenn der einzelne Jugendliche auch bei vorübergehender Unterbrechung der Ausbildung weiterhin Ansprechpartner hat, die ihn bei der individuellen Ausbildungsplanung unterstützen.

Aktuelle Entwicklungen in der Benachteiligtenförderung wie die Neubestimmung der Aufgabenteilung zwischen den Lernorten in der Berufsausbildung, die Entwicklung abgeschlossener inhaltlicher Bausteine (Qualifizierungsbausteine) und die Entwicklung neuer Transfer- und Evaluationsansätze können Vorbildcharakter für die Gestaltung der betrieblichen Berufsausbildung bekommen.

ANSPRECHPARTNER IM BIBB: DR. FRIEDEL SCHIER,
DR. HILDEGARD ZIMMERMANN



FORUM 10
BEDARFGERECHTE DIENSTLEISTUNGEN FÜR KLEINE
UND MITTLERE UNTERNEHMEN – LEITMOTIV
ÜBERBETRIEBLICHER BERUFSBILDUNGSSTÄTTEN
(ÜBS) ALS KOMPETENZZENTREN

Die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten geraten zunehmend in den Sog der umfassenden Veränderungsprozesse in der Arbeitswelt. Auch die Modernisierungsoffensive im Berufsbildungssystem stellt sie vor neue Aufgaben. Kriterien der Effizienz und praktischen Verwertbarkeit zwingen die Bildungsträger zu einer Neubestimmung ihres Verhältnisses zur betrieblichen Praxis. Worum es letztlich geht, ist Kompetenz. Die Kompetenzzentrum-Idee hat die Bildungsstätten bereits erreicht und in Bewegung versetzt. Dennoch gibt es, was die konkrete Umsetzung betrifft, zurzeit mehr Fragen als Antworten.

Folgende Arbeitsthesen zur erfolgssichernden Weiterentwicklung der ÜBS zu innovativen Bildungsdienstleistern sollen die Diskussion anregen:

Der Erfolg von Berufsbildungsstätten hängt heute wesentlich davon ab, inwieweit es ihnen gelingt, sich von Bildungsanbietern zu Bildungsdienstleistern zu entwickeln. Nachfrageorientierung als Basis einer neu zu gestaltenden Geschäftsbeziehung zum Kunden erfordert weitreichende organisatorische, personelle und qualifikatorische Veränderungen in den Bildungsstätten und ihren Trägerorganisationen.

Nachfrage- und Bedarfsorientierung impliziert eine größere Nähe zu den Betrieben und Teilnehmern und damit eine genaue Kenntnis der betrieblichen Praxis. Qualifikationsbedarf und Qualifizierungskonzepte werden von den Bildungsstätten zukünftig verstärkt aus den betrieblichen Arbeitsprozessen abzuleiten sein.

Die Bewältigung betrieblicher Problemstellungen und damit der Kompetenzzugewinn in den betrieblichen Geschäfts- und Arbeitsprozessen wird künftig die entscheidende Geschäftsgrundlage der Kompetenzzentren darstellen.

Der Betrieb denkt erfahrungsgemäß nicht in Kategorien ausdifferenzierter Qualifizierungsmaßnahmen, sondern erwartet zu einem betrieblichen Problem eine schnelle und

wirksame Problemlösung. Innovative Bildungsdienstleister können diesem Anspruch gerecht werden, indem sie ein bisher eher eng gefasstes und lehrgangszentriertes Verständnis von Qualifizierung überwinden und Aus- und Weiterbildung mit Beratung, betrieblichem Coaching und Technologietransfer verknüpfen. Flexible und an den Bedürfnissen orientierte „Problemlösungspakete“ schnell zu liefern, wird sich zu einem entscheidenden Kompetenzkriterium entwickeln.

Die Kompetenz innovativer Bildungsdienstleister wird wesentlich von der Fähigkeit bestimmt, ein sich ständig erweiterndes und veränderndes Wissen rasch zu generieren, auszuwerten und in kompetenzbildende Dienstleistungen umzusetzen und – nicht zuletzt – veraltetes Wissen zu ent-rümpeln.

Die bisherigen Formen der Wissensbearbeitung in Bildungsinstitutionen versagen immer häufiger oder erweisen sich in Anbetracht der Geschwindigkeit der Wissensvermehrung und -veränderung als zu träge. Ähnlich wie Unternehmen, deren Wettbewerbsfähigkeit vor allem von der Geschwindigkeit ihrer Produktinnovation abhängt, stehen Bildungsdienstleister heute vor der Herausforderung, neue Strategien einer effizienten Wissensbearbeitung und -verwertung zu entwickeln. Analog zur Produktion von Gütern sind auch für die Arbeit mit Wissen Bearbeitungs- und Prozessabläufe zu definieren, die die gesamte Kette von der Identifizierung über den Erwerb und die Aufbereitung des Wissens bis hin zur (elektronischen) Speicherung, Weitergabe und vor allem der Anwendung umfassen.

Kompetenzzentren werden zunehmend darauf angewiesen sein, Allianzen zu bilden und sich an Kompetenznetzwerken zu beteiligen. Nur so können sie in Breite und Tiefe dem großen Nachfragespektrum entsprechen und ihre Dienstleistungen flexibel, schnell und zu vertretbaren Preisen „aus einer Hand“ anbieten.

Für die Einrichtungen bedeutet das, Strukturen zu verändern, Plattformen für den wissensbasierten Austausch zu schaffen und dem Personal den Erwerb notwendiger Kompetenzen zu ermöglichen, um Kooperationsfähigkeit erst einmal zu erlangen. Die Bildungszentren müssen in diesem Zusammenhang die Bereitschaft bzw. die Einsicht zur Spezialisierung, d. h. zur fachlichen Ausrichtung nach Schwerpunkten, entwickeln. Das bedeutet auch, sich von eher unwirtschaftlichen Aufgaben zu lösen.

Ein in der Anwendung und Wirkung transparentes Qualitätsmanagement wird künftig ein wichtiges Instrument der Kundenwerbung und Kundenbindung von Bildungsstätten sein. Qualitätsmanagement gilt somit als ein wesentliches Element erfolgreichen Bildungsmarketings und erfolgreicher Kooperationsbeziehungen.

ÜBS als Kompetenzzentren vertrauen nicht nur darauf, qualitativ gute Leistungen zu erbringen, sondern sie kontrollieren sie auch, um den Qualitätsstandard zu halten und Verbesserungspotenziale zu erschließen. Die wertvollsten Potenziale dieser Art können über den Kunden und seine Bewertung einer Qualifizierung erschlossen werden. Über Verfahren des Bildungscontrollings kann der Kunde beispielsweise aktiv in die Optimierung von Qualifizierungsprozessen einbezogen werden.

Kompetenzzentren werden die neuen Anforderungen bzw. die eigenen Ansprüche nur einlösen können, wenn sie ihre Mitarbeiter intensiv und mit klaren Zielsetzungen auf diese neuen Aufgaben vorbereiten.

Ob dies in Form bisheriger Ausbilderqualifizierung gelingt, ist eher skeptisch zu beurteilen. Dies zum einen, weil die traditionelle Weiterbildung der Ausbilder eher suboptimal wirkt und die Umsetzung des Gelernten oft an den Rahmenbedingungen und mangelnder Unterstützung in der Bildungsstätte scheitert. Zum anderen ist zu bezweifeln, ob die derzeitige Ausbilderfortbildung den Aufgaben eines Ausbilders im Rahmen kundenorientierter Dienstleistung noch entspricht. Aufgaben und Rolle des Ausbilders werden im Rahmen eines solchen Konzeptes neu zu definieren sein.

Entwicklungsstand, Verbreitungsgrad und stetig zunehmende Wirtschaftlichkeit der I- und K-Technologien werden neue Möglichkeiten der Zusammenarbeit der Kompetenzzentren untereinander sowie mit anderen Lernorten und Institutionen eröffnen.

Kooperation der Lernorte wird seit Bestehen des Berufsbildungsgesetzes eingefordert, als wünschenswert empfunden und doch nur selten praktiziert. Die Gründe sind bekannt und seit Jahrzehnten kaum verändert. Die I- und K-Technologien als neues und mit reichlich Kommunikationspotential ausgestattetes Element in diesem System wecken Hoffnung auf Fortschritt. Voraussetzung dafür ist, dass keiner der Lernorte hinter der Entwicklung zurückbleibt und die Partner bei der Konzeption von Maßnahmen nicht die Kompatibilität und die Anwendung einheitlicher Qualitätsstandards aus dem Blickfeld verlieren, ebenso wenig wie den rechtzeitigen Erwerb der hierzu notwendigen Kompetenzen.

Mit der Weiterentwicklung der ÜBS zu Kompetenzzentren sind realistische Möglichkeiten für eine didaktische Neupositionierung der überbetrieblichen Ausbildung verbunden.

Der Einsatz handlungsorientierter Lehr- und Lernarrangements im Methodenmix überbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen ist dabei von besonderer Bedeutung. Das Lernen am Kundenauftrag nimmt eine zentrale Stellung ein, weil es besonders geeignet scheint, Realitätsnähe im Sinne betrieblicher Ernstsituationen zu bewirken. Zur Umsetzung

der angestrebten didaktischen Neupositionierung der ÜBS sind neben der Erarbeitung konkreter handlungsorientierter Lehr-/Lernarrangements ordnungspolitische und trägerorganisatorische Weichenstellungen erforderlich. Das betrifft vor allem die Festlegung von Eckwerten zur handlungsorientierten Gestaltung der ÜBS in den Rahmenlehrplänen zur überbetrieblichen Berufsausbildung sowie die Ausrichtung der personalen und sachlichen Voraussetzungen auf das veränderte Anforderungsspektrum.

Sowohl die ÜBS als auch die Berufsschulen sind angetreten, sich zu Kompetenzzentren weiterzuentwickeln, und verfolgen dabei teilweise ähnliche Ziele, weshalb dieser Prozess nicht spannungsfrei verlaufen wird.

Beide Lernorte haben traditionell unterschiedliche Stärken und Schwächen, aber gegenwärtig durchaus ähnliche Sorgen. Der demographisch bedingte drastische Rückgang des Teilnehmeraufkommens und knapper werdende Budgets bei gleichzeitig wachsenden Ansprüchen der Kunden zwingen zur Veränderung. Mehr Effizienz bei der Aufgabenerfüllung und neue Partnerschaften zur arbeitsteiligen Leistungserbringung helfen, gemeinsam den Anspruch eines Kompetenzzentrums zu erfüllen. Daher zielt auch die gegenwärtige Förderpolitik, in deren Mittelpunkt die Innovation im Kontext regionaler Entwicklung steht, auf Synergien durch Vernetzung. Ob das sich damit bietende Kooperationspotenzial tatsächlich ausgeschöpft wird oder die Entwicklung zu verschärfter Konkurrenz und Abschottung zwischen den Lernorten führt, hängt allerdings maßgeblich von den Akteuren selbst ab.

Nicht alle der bundesweit rd. 800 überbetrieblichen Berufsbildungsstätten werden sich zu einem Kompetenzzentrum im Sinne des BMBF-Förderkonzeptes vom Juli 2001 weiterentwickeln können bzw. wollen.

Strukturen und Profile, regionale Rahmenbedingungen, die Qualifikation des Personals, die Trägerschaft u. a. m. sind in den überbetrieblichen Berufsbildungsstätten höchst unterschiedlich. Ebenso unterschiedlich gestalten sich demzufolge die Ausgangsbedingungen für diesen Entwicklungsprozess. Gleichwohl sind die hohen Anforderungen, die es gemäß neuem Förderkonzept zu erfüllen gilt, für alle potenziellen Antragsteller grundsätzlich dieselben. Diese Anforderungen wurden sämtlich von ÜBS in einem bundesweiten Ideenwettbewerb selbst formuliert. Das BIBB, das den Wettbewerb durchführte, hat die dort skizzierten Merkmale künftiger innovativer Bildungsdienstleister aufgegriffen und im Sinne der Zukunftssicherheit der Bildungszentren als Anforderungen dem neuen Förderkonzept zugrunde gelegt.

ANSPRECHPARTNER IM BIBB: DR. BERNHARD AUTSCH,
DR. EGON MEERTEN



FORUM 11 AUFSTIEG UND FACHKARRIEREN DURCH WEITERBILDUNG¹

Weiterbildung ist heutzutage eine entscheidende Unterstützung für die berufliche Weiterentwicklung der unterschiedlichsten Zielgruppen, insbesondere der Absolventen des dualen Systems der Berufsausbildung:

Etwa 40 % aller Berufstätigen nehmen jährlich an Weiterbildungsveranstaltungen teil; ca. 11 % aller Erwerbstätigen haben einen sog. Fortbildungsberuf. Jährlich legen ca. 100.000 Personen eine nach Berufsbildungsgesetz geregelte Fortbildungsprüfung ab. Das sind teilweise wesentlich höhere Größenordnungen als bei den Fachhochschulen und Hochschulen.

Auch wenn in der modernen Unternehmensorganisation die dauerhaften hierarchischen Unterstellungsverhältnisse der Aufbauorganisation und damit der entsprechende hierarchische „Aufstieg“ zahlenmäßig abnehmen, brauchen Unternehmen nach wie vor und eher zunehmend „berufliche Entwicklungspfade“ für ihre Mitarbeiter/-innen, die funktionalen beruflichen Aufstieg ermöglichen. Diese Aufstiegsmöglichkeiten orientieren sich heute stärker an der in vielen Firmen eingeführten Projektorganisation. Für diesen funktionalen Aufstieg werden Fortbildungsberufe gebraucht, die die entsprechenden höheren Qualifikationsanforderungen geltend machen und allen Beteiligten die erforderliche Orientierung geben. Während die Ausbildungsberufe alle Ausbildungsmöglichkeiten abdecken und insofern die „horizontale Grundstruktur“ des Berufsbildungssystems vorgeben, entsteht durch Fortbildungsregelungen der Kammern und des Bundes sukzessive eine „vertikale Struktur“ des Berufsbildungssystems aus sog. „Fortbildungsberufen“: Fortbildungsprüfungen ermöglichen die Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen, die man durch berufliche Erfahrung in der Arbeit und durch begleitende Weiterbildung sukzessive erwerben kann.

Die Spitzenorganisationen der Sozialparteien haben im Jahr 2000 mit Unterstützung durch das Bundesinstitut für Berufsbildung ein Strukturmodell erarbeitet, in das sich alle nach Berufsbildungsgesetz geregelten Berufsbildungsabschlüsse einordnen lassen und das den Grundstock für ein

Netz kalkulierbarer beruflicher Entwicklungschancen – von „Aufstiegsmöglichkeiten“ – darstellt. Erst auf diese Weise entsteht ein Berufsbildungssystem im eigentlichen Sinn.

Im öffentlichen (Status-)Bewusstsein der Bundesrepublik spielen aber die Fortbildungsabschlüsse noch nicht die Rolle, die ihnen bei der Schaffung von eigenständigen strukturbildenden „Fortbildungsberufen“ zukommt. Weiterbildung wird vielmehr trotz anders lautender Bekundungen immer noch häufig nur als Ergänzung, als Anhängsel der den jeweiligen Status des Inhabers/der Inhaberin bestimmenden Ausbildung behandelt. Die spezifischen, wesentlich auf dem Wege beruflicher, insbesondere betrieblicher Erfahrung zu deckenden Qualifikationsanforderungen und der selbstständige Berufscharakter mittlerer und höherer Fach- und Führungsfunktionen werden nach wie vor im öffentlichen Bewusstsein und auch in nicht unerheblichen Teilen der Wirtschaft unterschätzt.

Vor kurzem hat nun erstmalig eine Branche – die IT-Branche – für ihren Bereich eine stringente Systematik von Aus- und Fortbildungsberufen entwickelt, die die Anforderungen ihres gesamten Tätigkeitsspektrums und der entsprechenden beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten abdeckt und die Qualifikationsanforderungen in vier Qualifikationsniveaus ordnet: Ausbildungsberufe, Spezialistenprofile, operative Professionals und strategische Professionals. Diese dynamische Branche hält offenbar aus Gründen ihrer Qualifikationsversorgung ein System von Aus- und Fortbildungsberufen für die berufliche Entwicklung ihrer Beschäftigten und damit auch für ihre Attraktivität für erforderlich.

Dies hat beträchtliches Aufsehen erregt und andere Branchen – z. B. die Chemie, die Bauwirtschaft, die Medienwirtschaft – veranlasst, ihre eigene Weiterbildung kritisch auf Zweckmäßigkeit zu überprüfen und ggfs. neu zu strukturieren. Allmählich – und forciert durch derartige Entwicklungen – bricht sich die Erkenntnis Bahn, dass auch bei marktwirtschaftlichen Strukturen der Weiterbildung eine Systematik und systematische Behandlung der geregelten Weiterbildung für alle Beteiligten im Arbeits- und Weiterbildungsmarkt erforderlich und nützlich sind.

Die Bundesministerin für Bildung und Forschung hat das IT-Modell zu ihrem Programm erklärt und zur Nachahmung empfohlen. Dieser Vorgang hat Signalcharakter für die Diskussion über die künftige Struktur der Berufsbildung und ist deshalb auch Ausgangspunkt und zentrales Thema dieses Forums. Im Zusammenhang mit dieser programmatischen Entwicklung in der Weiterbildung sollen die folgenden Fragen behandelt werden:

¹ Weiterbildung i. S. des Berufsbildungsgesetzes von 1969 heißt entsprechend dem Gesetzestext Fortbildung

Wie sollte eine zukunftsfähige Struktur von Aufstiegsfortbildung aussehen? Kann man branchenübergreifende Gemeinsamkeiten formulieren? Wieweit eignen sich Elemente des „Modells IT“ als Orientierung oder zumindest als Prüfmaßstab auch für andere Branchen?

Langzeitig gewachsene Weiterbildungsstrukturen in den traditionellen Industrie- und Dienstleistungsbranchen und im Handwerk, wie sie dem oben erwähnten Systemkonzept der Sozialparteien zugrunde liegen, haben teilweise eine völlig andere Struktur als das „Modell IT“.

Je verwandter die Einflussgrößen für die Entwicklung einer Branche denen der IT-Branche sind – z. B. in neuen Dienstleistungsbranchen –, desto eher werden ähnliche Ordnungsvorstellungen sinnvoll sein können. Informations- und Kommunikationstechnik bilden ohnehin eine Querschnittstechnologie, die sukzessive mehr oder weniger, direkt oder indirekt in alle Branchen eindringen und deren



Aufgabenstrukturen wesentlich beeinflussen wird. Dies gilt insbesondere auch für die Elektrobranche, die vor kurzem begonnen hat, ihre Aus- und Weiterbildung neu zu ordnen. Hier z. B. wird sich der Vorgang exemplarisch diskutieren lassen.

Bei der Einführung eines grundständigen Aus- und Weiterbildungssystems für die Sicherheitsdienstleistungen ergibt sich die Frage: Wie kann der Seiteneinstieg durch sinnvolle Ordnungsmittel unterstützt werden?

Geregelte Fortbildungsstrukturen unterstützen eine Vielzahl von beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für Zielgruppen, die aus anderen Bereichen in eine Branche (seiten-)einstiegen oder nach einer Phase ohne berufliche Tätigkeit wieder in das alte Tätigkeitsfeld einsteigen müssen oder wollen. Dies gilt zunächst für alle neuen Branchen, für die es noch keine grundständige Ausbildung gibt. Aber zunehmend nimmt die Berufsbildung z. B. auch Absolventen der Hochschulen auf, die mit ihren Abschlüssen keine angemessenen beruflichen Entwicklungschancen in

der Wirtschaft finden und sich durch Fortbildungsberufe eine bessere oder neue Basis schaffen wollen. Solche Situationen findet man z. B. in der IT-Branche. Für die Branche der Sicherheitsdienstleistungen ist der Seiteneinstieg seit langem typisch.

Welche Rolle spielen hier Berufs- und Betriebserfahrung sowie genaue Kenntnis der betrieblichen Leistungserstellung einerseits und strategisches Denken und Handeln angesichts der Markt- und Kundenerfordernisse andererseits. Wie kann durch geeignete Ordnungsmittel das erforderliche Leistungsniveau gesichert und u. a. auch der qualifizierte Seiteneinstieg für Hochschulabsolventen erleichtert werden?

Eine für den Stellenwert des Berufsbildungssystems in Wirtschaft und Gesellschaft zentrale Anfrage besteht darin, wieweit auf dem Wege des Aufstiegs über Fortbildungsstufen die Qualifikationen erworben werden können, die zur strategischen Leitung eines Unternehmens erforderlich sind: für die Unternehmensführung in KMU, für das Controlling, Marketing, Qualitätsmanagement und die entsprechende Informationsversorgung der Unternehmensleitung.

Wie können die Übergänge zwischen den Berufen und Branchen und im Fachhochschulen und Hochschulen erleichtert werden?

Aus- und Fortbildungsberufe bilden nur die Grundstruktur eines zukunftsfähigen Berufsbildungssystems. Um die erforderliche Flexibilität und Durchlässigkeit für ständig sich ändernde und differenzierende Anforderungssituationen zu schaffen, werden Übergänge zwischen den Berufen und Branchen und in das Fachhoch- und hochschulische System notwendig. Dies kann durch standardisierte Zusatzqualifikationen erreicht werden sowie durch wechselseitige Anrechnungs- und Anerkennungsmöglichkeiten, wie sie z. T. im Hochschulbereich in Form von Credit-point-Systemen international entwickelt werden. Dies soll auch in Deutschland am Beispiel der IT-Branche zwischen Berufsbildungssystem und deutschem Hochschulsystem versucht werden.

Die Orientierung moderner Berufsbildung an Geschäftsprozessen/Projektstrukturen und Handlungssituationen stellt enorme Leistungsanforderungen an das Berufsbildungssystem. Das betrifft die Qualifizierungs- und Prüfungsbedingungen und hier in erster Linie die Qualifikationen und Kompetenzen des dafür zuständigen Personals. Mit ihnen stehen und fallen Leistungsfähigkeit und Stellenwert des Berufsbildungssystems. Auch sie werden z. T. noch unterschätzt; es fehlen einschlägige Fortbildungsberufe. Diese werden deshalb auch im Forum 11 an konkreten Beispielen thematisiert.

ANSPRECHPARTNER IM BIBB: HEINRICH TILLMANN,
DR. ULRICH BLÖTZ