



### Workshop 3:

#### **Komplexes und vernetztes Handeln in der Arbeit – Konsequenzen für die Berufsbildung(?)**

Verantwortlich: Gabi Jordanski, Dr. Heike Krämer, Verena Schneider, Dr. Gert Zinke

#### **Zum Inhalt**

Die Automatisierung führt zu einem Wegfall von einfacheren und Routinetätigkeiten. Vor- und nachgelagerte Prozessstufen werden in die Tätigkeit der Fachkräfte integriert.

Traditionelle Prozessketten weichen variablen Netzwerken; in der Folge bilden sich neue Schnittstellen zu anderen Berufen. Hinzu kommt eine Erweiterung des Tätigkeitsfeldes, denn in zunehmendem Maße sind die Fachkräfte mit umfassenden Projekten von der Kundenbetreuung, über die interne und teilweise externe Projektdurchführung bis zur Übergabe und Abrechnung der Produkte, betraut. Welche Konsequenzen ergeben sich aus dieser Zunahme von Komplexität für die Berufsbildung? Reicht eine Ausbildungszeit von drei Jahren noch aus, um die vielfältigen Tätigkeiten erlernen zu können? Gibt es Instrumente, die helfen können, Komplexität zu reduzieren, wie z.B. Wahlqualifikationen oder Zusatzqualifikationen? Was kann Weiterbildung leisten?

Diese Fragen wurden exemplarisch an den Berufen Fachkraft für Abwassertechnik, Industriekaufmann/ Industriekauffrau, Land- und Baumaschinenmechatroniker/-in, Mediengestalter/-in Bild und Ton sowie Mediengestalter/-in Digital und Print erörtert.

#### **TeilnehmerInnen und Ablauf**

Nach der Begrüßung und Vorstellung von Ablauf und Zielstellung des Workshops wurden Kurzvorträge zu den vier Ausbildungsberufen mit zentralen Ergebnissen aus dem Berufsbildung-4.0-Projekt gehalten (vgl. Präsentationen). Der Schwerpunkt bei den Ausführungen lag auf den berufsspezifischen Anforderungen von und durch Komplexität und Vernetzung, Prozessen sowie der Arbeitsorganisation. Schlagworte wie Denken in Systemen, stärkere Vernetzung auch auf horizontaler Ebene und Arbeiten in Projekten wurden dabei für alle Beispielberufe angeführt, die Schnittstellen zwischen Berufen nehmen zu. Auch wurde darauf verwiesen, dass Digitalisierung in den Betrieben und an den Arbeitsplätzen ungleichzeitig ankommt.

Im Anschluss an die Kurzpräsentationen erfolgte eine gemeinsame Diskussion unter den insgesamt etwa 30 Workshopteilnehmer/innen, die vor dem Hintergrund ihrer jeweiligen Funktionen, z.B. als Ausbilder/innen, Ausbildungsverantwortliche, Prüfer/innen, Verbandsfunktionäre, Berufsschullehrer und –lehrerinnen und ihrer verschiedenen Expertisen in den Berufsfeldern stattfand. Ziel war es, Facetten des Themas explorativ zusammenzutragen, um eine Grundlage für weitere Diskurse zu schaffen, die Verschiedenartigkeit der Berufe deutlich zu machen und für das Thema zu sensibilisieren. Die Diskussion wurde dabei entlang folgender Themenblöcke geführt:

<b>1. Ausbildungsordnung</b>	<b>2. Gestaltung von Aus- und Weiterbildung</b>	<b>3. Qualifizierung Ausbildungspersonal</b>
Wie können Kompetenzen zum komplexen und vernetzten Handeln in den Ordnungsmitteln, einschließlich Ausbildungsrahmenplan/Rahmenlehrplan abgebildet werden?	Wie kann Aus- und Weiterbildung hinsichtlich der Kompetenzen zum komplexen und vernetzten Handeln sinnvoll verzahnt werden?	Wie ist das Ausbildungspersonal darauf vorzubereiten, um Kompetenzen zum komplexen und vernetzten Handeln fördern zu können?

Durch die engagierte, umfängliche Diskussion, die sich bereits bei den beiden ersten Themen ergeben hatte, verblieb für das Thema Qualifizierung des Ausbildungspersonals leider keine Zeit mehr. Im Verlauf des Workshops wurden zentrale Aussagen visualisiert. In einer Schlussrunde wurden die den Teilnehmer/innen wichtigsten Aussagen nochmals reflektiert.

## **Zu den Ergebnissen**

### Ausbildungsordnung: berufliche Grundbildung neu justieren – Spezialisierung mit Übergang in die Weiterbildung gestalten

Unter dieser Fragestellung wurden inhaltliche und strukturelle Anforderungen an Ausbildungsordnungen intensiv diskutiert. Als Kernaussage der Diskussion kristallisierte sich heraus, dass mit dem Element der kompetenzorientierten Ausbildungsordnungen ein guter Ansatz besteht, die zukünftigen Anforderungen abzubilden. Voraussetzung hierfür sei jedoch, dass Handlungsfelder neu beschrieben werden, in denen die inhaltlichen, fachlichen Anforderungen nicht losgelöst, sondern mit den an Bedeutung gewinnenden personalen und Sozialkompetenzen vernetzt verankert werden. Es sollte durch die Berufsausbildung auch zukünftig eine breite Grundlage geschaffen werden (Kernberuflichkeit, Kernkompetenzen), an die sich weiterführende, vertiefende und spezialisierende Module, Wahlqualifikationen

oder auch Zusatzqualifikationen anschließen. Diese können innerhalb der Erstausbildung verankert werden und in der Weiterbildung aufgegriffen und fortgesetzt werden.

In diesem Zusammenhang wurde auf die zunehmenden Schnittstellen zwischen den Berufen verwiesen und dass es derzeit zu wenig Möglichkeiten gäbe, sich beruflich auf horizontaler Eben weiterzuentwickeln. Dies führte zu der Überlegung, stärker gemeinsame Handlungsfelder und darauf aufbauend Lernfelder für benachbarte Berufe zu entwickeln, innerhalb derer die Auszubildenden für einen bestimmten Zeitraum zusammenkommen und gemeinsam an bestimmten Themen arbeiten. Der Bezug zwischen den Berufen könnte über gemeinsame Module oder Zusatzqualifikationen hergestellt werden. Für Hamburg wurden bereits positive Erfahrungen mit berufsübergreifenden Zusatzqualifikationen angeführt. Dem Thema Zusatzqualifikationen und modulare Ergänzungen insgesamt wurde eine große Bedeutung eingeräumt, auch für spezifische Qualifizierungen im Anschluss an die Berufsausbildung. Hierüber könnte auch eine Überfrachtung der Berufsausbildungen vermieden werden.



Inhaltliche Anregungen bezogen sich vor allem auf passgerechte Formulierungen, Verankerung des Prozessdenkens und von personalen Kompetenzen in den Ausbildungsordnungen. Zum Thema der steigenden Bedeutung von Sozialkompetenzen und Selbstständigkeit wurde empfohlen, das Selbstbewusstsein und die Eigenverantwortlichkeit der Auszubildenden im Ausbildungsverlauf zu fördern, unter anderem, indem ihnen mehr zugetraut wird. Ergänzend wurde eine Botschaft an die Allgemeinbildung gesendet, die personalen Kompetenzen stärker zu fördern. Das zunehmend geforderte Prozessverständnis

verlange, dass der gesamte Prozess von Anfang an in den Fokus gestellt wird und nicht Einzelbereiche entlang von Checklisten abgearbeitet werden. Ein guter Ansatzpunkt wurde darin gesehen, das Arbeiten in Projekten früh in der Ausbildung zu beginnen. Es sollten bestimmte Inhalte in Projekten erarbeitet werden, auch im Sinne einer didaktischen Spirale, d. h. von einfachen hin zu komplexeren Projekten im Ausbildungsverlauf. Auch auf eine stärkere Beachtung internationaler Kompetenzen wurde hingewiesen.

Aus dem Bereich der Fachkraft für Abwasserwassertechnik wurde berichtet, dass bereits „digitale Zwillinge“ von einigen Kläranlagen zur Verfügung stehen, an denen z.B. das Verhalten bei Störungen eingeübt werden kann. Dies könnte auch für andere Berufe ein Modell für die Ausbildung sein.

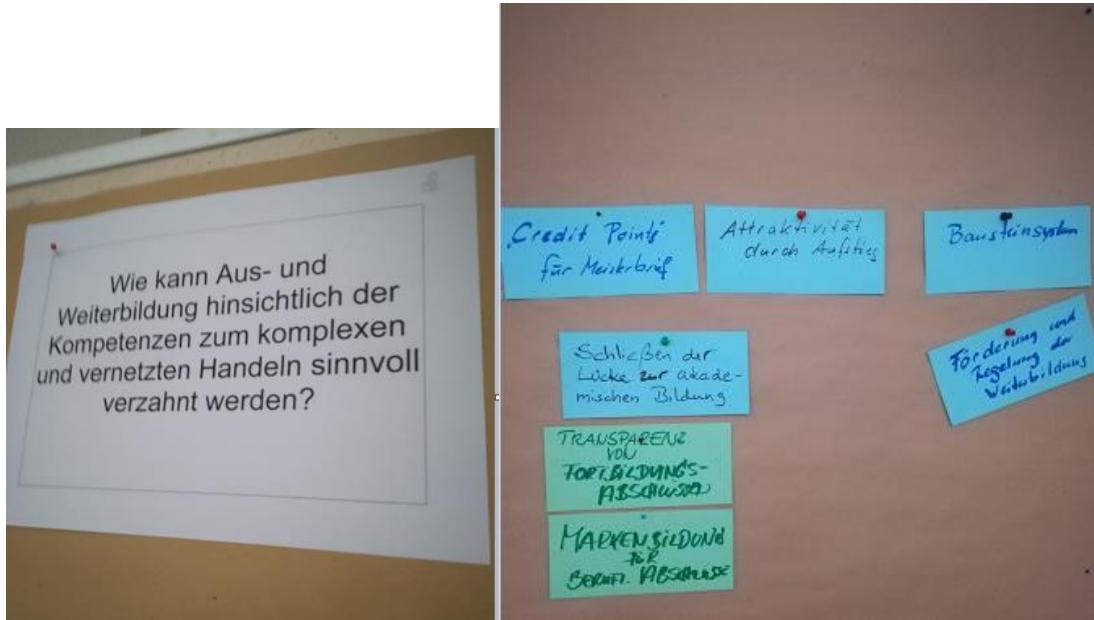
Auch die Bedeutung der Handlungshilfen „Ausbildung gestalten“, gerade in Zeiten des Wandels, wurde herausgestellt, diese sollten regelmäßig auch ohne aktuelles Neuordnungsverfahren aktualisiert werden, um den Betrieben Orientierung zu bieten.

Es fiel immer wieder das Stichwort der Lernortkooperation: diese sollte intensiviert werden und neue Formen der Zusammenarbeit entwickelt werden. Die Vernetzung zwischen Betrieben, Berufsschulen und ÜBS sollte ausgebaut werden in Form konkreter Projekte, die miteinander an den Lernorten erarbeitet werden sollen und innerhalb derer voneinander gelernt werden könnte. Die Arbeiten im Rahmen KMK-Strategie Bildung in der digitalen Welt könnten als Grundlage für Überlegungen herangezogen werden. In diesem Zusammenhang wurde die Notwendigkeit einer zeitgemäßen Ausstattung mit Lehr- und Lernmitteln an den Lernorten gesehen. Explizit wurde auf eine Verbesserung der prüfungstechnischen Ausstattung hingewiesen.

#### Aus- und Weiterbildung: Credit Points, Wertschätzung und Anerkennung

Ein dringend zu bearbeitendes Feld stellt das Image der Berufsbildung dar. Eine zentrale Möglichkeit, die Attraktivität und Wertschätzung beruflicher Karrierewege zu steigern, wird in einer guten Verzahnung zwischen Aus- und Fortbildung gesehen. Diese sollten systematisch ineinander greifen und die Übergänge fließender gestaltet werden. Die Workshop-Teilnehmer/innen sehen hierbei eine stärkere Förderung und Regelung der Weiterbildungsebene als notwendig an. Als zielführend wird der Aufbau eines Bausteinsystems erachtet, welches verschiedene Qualifikationen auf unterschiedlichen Ebenen integriert. Hierfür könnte ein Portfolio an Zusatzqualifikationen, die vor allem nach der Ausbildung zu vermitteln sind, sowie berufsspezifische Spezialisten-Ausbildungen auf der DQR Ebene 5 entwickelt werden. Es sollten hierbei inhaltliche Bezüge hergestellt werden, so dass die Übergänge erleichtert und Durchlässigkeit ermöglicht wird. In den DQR-5-Fortbildungen könnten z. B. erste Führungskompetenzen vermittelt werden, die zu den Anforderungen der Fachwirte oder Meisterqualifizierungen hinführen. Für eine Verzahnung

mit der Berufsausbildung wurde vorgeschlagen, dass leistungsstarken Jugendlichen bereits in der Ausbildung betriebsseitig Zeit eingeräumt wird, sich auf Zusatzqualifikationen vorzubereiten.



In Zusammenhang mit der Verzahnung von Aus- und Weiterbildung gab es Wortmeldungen, die eine Etablierung eines Credit-Point-Systems für bundeseinheitliche, berufliche Weiterbildungen anregten. Diese könnten sowohl für Zusatzqualifikationen als auch Aufstiegsfortbildungen verschiedener DQR-Niveaus eingeführt werden. Hierüber könnte die Lücke zur akademischen Bildung geschlossen, Durchlässigkeit gefördert sowie das lebensbegleitende Lernen deutlicher herausgestellt werden.

Das Berufskonzept soll als integriertes Konzept, als „Berufsbildung aus einem Guss“ verstanden werden, das den Rahmen für lebensbegleitendes Lernen bereitstellt.

Unterschiede hinsichtlich der Gesetze, Dichte von Aus- und Fortbildungen oder Einstellung der Ministerien, verhindern derzeit ein durchgängiges Selbstverständnis. Eine Annäherung zwischen den Beteiligten könnte hier eine gute Grundlage schaffen.

Wichtig sei es auch, die Transparenz des dualen Systems und dazugehöriger Fortbildungsabschlüsse durch eine geeignete Informationspolitik zu erhöhen. Als Beispiel wurde die Veranstaltung von Berufswettkämpfen der Berufsschulen angeführt. Die Teilnehmer/innen mahnen an, dass Maßnahmen für eine systematische Markenbildung für berufliche Abschlüsse notwendig sind und entwickelt werden sollten.

© 2017 by Bundesinstitut für Berufsbildung,  
Bonn

Bundesinstitut für Berufsbildung  
Robert-Schuman-Platz 3  
53175 Bonn  
Internet: [www.bibb.de](http://www.bibb.de)  
E-Mail: [zentrale@bibb.de](mailto:zentrale@bibb.de)



#### CC Lizenz

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 Deutschland).

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite [www.bibb.de/cc-lizenz](http://www.bibb.de/cc-lizenz).