

Berufsbildung in Deutschland – Aktuelle Entwicklungen und strukturelle Herausforderungen

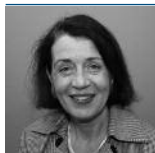
► Die Diskussion über eine Modernisierung der Berufsbildung hat in den vergangenen Jahren an Intensität zugenommen. Breiter Konsens besteht darin, dass strukturelle Veränderungen dringend erforderlich sind, über die Wege dahin besteht indes kaum Einigkeit. Der von Ministerin Schavan im Jahr 2006 einberufene Innovationskreis (IKBB) bündelte die verschiedenen Überlegungen und fasste diese in zehn Leitlinien zur Modernisierung der beruflichen Bildung zusammen.

Im Folgenden wird die Umsetzung der für die Ordnungsarbeit relevanten Handlungsempfehlungen skizziert. Dabei richtet sich der Blick exemplarisch auf solche Aktivitäten und Programme, mit denen das BIBB die Weiterentwicklung der Berufsbildung unterstützt und gestaltet. Als künftige Herausforderung erweist es sich dabei, nicht nur die richtigen Dinge zu tun, sondern auch die Dinge richtig zu tun.

Gestaltung nachhaltiger und zukunftsorientierter Berufsbilder

Das Ziel der Berufsbildung besteht darin, „die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen“ (§ 1 Abs. 3 BBiG).

Berufliche Handlungskompetenzen bilden die Grundlage für eine selbstständige und weitgehend eigenverantwortliche Bewältigung von berufstypischen Aufgaben und Handlungsfeldern, verbunden mit einem Ganzheitlichkeits- und Vollständigkeitsanspruch. Das stellt an die Entwicklung neuer Ausbildungsordnungen und die Modernisierung bestehender Berufsbilder erhebliche Anforderungen, geht es doch einmal darum, zukünftige Entwicklungen – auch in neu sich entwickelnden Beschäftigungsfeldern – zu antizipieren und in Ordnungsmittel zu übersetzen. Berufsbilder sollen zukunftsorientiert gestaltet sein und die unterschiedlichen Dimensionen der beruflichen Handlungsfähigkeit hinreichend abbilden, breit aufgestellt sein und den Absolventen eine dauerhafte Beschäftigungsmöglichkeit eröffnen. Die Entwicklung neuer Berufsbilder findet häufig im Spannungsfeld divergierender Interessen statt. Das ist insbesondere dann problematisch, wenn zugleich hinreichende Erkenntnisse über die zukünftigen Qualifikationsanforderungen fehlen bzw. nur unzureichend zur Verfügung stehen oder vorhandene nicht in die Entwicklungsarbeiten einbezogen werden. Welche Funktion der Qualifikationsforschung im Vorfeld der Ordnungsarbeit zukommt, verdeutlichen die Beiträge in diesem Heft am Beispiel der Medienberufe (FLASDICK/GOERTZ/KRÄMER), der Montagetätigkeiten im Handwerk (KNAUF/PAUL) und der Konstruktionsberufe (DORSCH-SCHWEIZER). Durch die zunehmende Ausdifferenzierung der betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozesse werden Berufsbilder differenzierter und gestaltungsoffen formuliert. Dies soll den Ausbildungsbetrieben eine größere Flexibilität bei der Gestaltung der betrieblichen Ausbildung ermöglichen, zugleich ist sicher-



IRMGARD FRANK

Leiterin der Abteilung „Ordnung der Berufsbildung“ im BIBB

zustellen, dass mit dieser Struktur das auf Ganzheitlichkeit und Vollständigkeit angelegte Berufsbild umgesetzt wird (vgl. den Beitrag zu den produktionstechnologischen Berufen von SCHLAUSCH/ZINKE in diesem Heft).

Die konsequente Entwicklung und Verordnung von Zusatzqualifikationen als Instrument zur Flexibilisierung der bestehenden Berufsbilder gehört zu den weiteren Empfehlungen des IKBB. Zusatzqualifikationen sind zusätzliche berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die über das bestehende Ausbildungsberufsbild hinaus vermittelt werden können (§ 5 Abs. 2 Nr. 5 BBiG) und gesondert geprüft und bescheinigt werden (§ 49 BBiG). Gegenwärtig gibt es noch eine große Zurückhaltung bei der Verordnung von Zusatzqualifikationen, wie der Beitrag von ANNEN/PAULINI-SCHLOTTAU in diesem Heft verdeutlicht.

Die Entwicklung der Ausbildungsordnungen, der betrieblichen Ausbildungsrahmenpläne und der Rahmenlehrpläne für die Berufsschulen geschieht in zwei parallel verlaufenden Verfahren, die Abstimmung der Ordnungsmittel findet erst zum Ende der Entwicklungsarbeiten statt. In der Praxis hat dies zur Folge, dass die jeweiligen Ordnungsmittel inhaltlich und sprachlich sehr voneinander abweichen. Das beruht insbesondere auf einem unterschiedlichen Verständnis beruflicher Handlungsfähigkeit und der damit verbundenen inhaltlichen Strukturierung. Hier sollten – trotz der unterschiedlichen Zuständigkeiten – alle Anstrengungen unternommen werden, die Entwicklungsarbeiten zu einem früheren Zeitpunkt zusammenzuführen, zu einem einheitlichen Begriffsverständnis zu kommen und die Ordnungsmittel für die Lernorte inhaltlich und sprachlich stärker aufeinander zu beziehen.

Kompetenzorientierung bei der Gestaltung der Ordnungsmittel

Berufsbilder kompetenzbasiert und zugleich lernergebnisorientiert zu beschreiben, ist eine Möglichkeit, Rahmenlehrpläne und Ausbildungsordnungen stärker inhaltlich miteinander zu verzahnen und sprachlich aufeinander zu beziehen. Während bei der Gestaltung der Ausbildungsrahmenpläne oftmals ein eher implizites Kompetenzverständnis vorhanden ist, hat die Kultusministerkonferenz (KMK) bereits 1991 das bis heute gültige Ziel der schulischen Berufsbildung formuliert, „eine Berufsfähigkeit zu vermitteln, die die Fachkompetenz mit allgemeinen Fähigkeiten humaner und sozialer Art verbindet“. Aus diesen Zielformulierungen wurde ein Kompetenzmodell entwickelt, das eine Differenzierung der beruflichen Handlungskompetenzen in Fach-, Human- und Sozialkompetenz vorsieht und im Lernfeldkonzept zusammengeführt wird. Dieses Kompetenzmodell ist Grundlage für die Gestaltung der in Handlungsfeldern strukturierten Rahmenlehrpläne für die Berufsschulen (zur Analyse des Kompetenzbegriffs

in der beruflichen Bildung vgl. den Beitrag von STRAKA/MACKE in diesem Heft).

Erste Erfahrungen in der Gestaltung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen unter Einbeziehung von Ausbildungsrahmenplan und Rahmenlehrplan liegen bereits vor (vgl. Kasten).

Ausbildungsbausteine und ein Kompetenzmodell für Ausbildungsordnungen

Das BIBB hat im Rahmen einer Pilotinitiative für das BMBF für 14 bestehende Berufsbilder in enger Abstimmung mit den Sozialpartnern Ausbildungsbausteine unter Einbeziehung sämtlicher Ordnungsmittel und unter Berücksichtigung der geltenden Prüfungsregelungen entwickelt. Für jeden Ausbildungsberuf wurden etwa sechs bis acht Ausbildungsbausteine entwickelt, die sich an den für jeden Beruf relevanten Handlungsfeldern orientieren, die erst in ihrem Zusammenspiel und in ihrer Gesamtheit das ganzheitliche Ausbildungsberufsbild repräsentieren. Das Berufsprinzip als konstitutive Basis für die duale Berufsausbildung bleibt damit bestehen. Grundlage für die Gestaltung der Ausbildungsbausteine war das dem Lernfeldkonzept der Berufsschule zugrundeliegende Kompetenzmodell (FRANK/GRUNWALD 2008).

In einem weiteren BIBB-Projekt wurde ein Kompetenzmodell zur Gestaltung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen entwickelt und anhand von vier Ausbildungsberufen einer ersten Erprobung unterzogen (vgl. hierzu den Beitrag von HENSGE/LORIG/SCHREIBER in diesem Heft).

Mit diesen Arbeiten wurden entscheidende Grundlagen für die Strukturierung kompetenzorientierter Ausbildungsordnungen vorgelegt, die in einem nächsten Schritt mit allen an der Ordnungsarbeit Beteiligten zu erörtern sind, mit dem Ziel, Gestaltungsoptionen für eine Neustrukturierung der Berufsbilder auszumachen und die dafür erforderlichen Rahmenbedingungen zu schaffen.

Kompetenzorientierung im Prüfungswesen ausbauen

Die seit Mitte der 1990er Jahre stattfindenden weitreichenden Veränderungen im Prüfungswesen wurden mit dem Ziel begonnen, Prüfungsformen und Instrumente zu entwickeln und einzusetzen, mit denen es gelingen kann, die berufliche Handlungsfähigkeit am Ende der Ausbildung oder durch gestreckte Prüfungsformen (Gestreckte Abschlussprüfung) valide zu erfassen und zu bewerten. Sofern die Ausbildungsordnungen Differenzierungen in Fachrichtungen, Schwerpunkten, Wahlqualifikationen vorsehen, ist die Prüfung in weiter gehende Teile aufzuteilen. Damit können Abschlussprüfungen bereits heute in eine unterschiedliche Anzahl von Einheiten aufgeteilt sein. Die vom Hauptausschuss des BIBB 2006 herausgegebene „Empfehlung für die Regelung von Prüfungsanforderungen in Ausbildungsordnungen“ ist eine Grundlage für die kontinuierliche Weiterentwicklung der Prüfungen. Die Einführung kompetenzorientierter Prüfungen stellt unabhängig von den jeweiligen Prüfungsmodellen erhebliche Anforderun-

gen an die Kompetenz des Prüfungspersonals. Welche Herausforderungen für das Prüfungswesen und die am Prüfungsgeschäft Beteiligten mit der Entwicklung und Umsetzung handlungs- und kompetenzorientierter Prüfungen verbunden sind, wird im Beitrag von BRÖTZ/BEHLING in dieser Ausgabe aufgezeigt.

In den Handlungsempfehlungen des IKBB werden – neben dem Erfordernis, das Prüfungswesen kompetenzbasiert weiterzuentwickeln – die mit der Prüfungsdurchführung Beauftragten aufgefordert, von den mit dem novellierten Berufsbildungsgesetz geschaffenen Möglichkeiten, das betriebliche Know-how bei den beruflichen Prüfungen (§ 39 Abs. 2 BBiG) stärker als bisher zu nutzen, Gebrauch zu machen. Danach kann der Prüfungsausschuss zur Bewertung einzelner, nicht mündlich zu erbringender Prüfungsleistungen gutachterliche Stellungnahmen Dritter, insbesondere berufsbildender Schulen einholen. Die Prüfungsausschüsse können dadurch entlastet werden; darüber hinaus können Potenziale und Erfahrungen der Betriebe genutzt werden. Der Lernort Betrieb wird damit stärker in die Prüfungsabwicklung einbezogen; davon können wichtige Impulse für die Weiterentwicklung des Prüfungswesens ausgehen.

Neustrukturierung der Berufe in Berufsgruppen

Die Neustrukturierung der gegenwärtig 349 bestehenden Ausbildungsordnungen in verwandte Berufsgruppen mit dem Ziel einer deutlichen Reduzierung in Zahl und Art ist eine weitere Handlungsempfehlung. Damit soll ein Beitrag zur mehr Transparenz und Übersichtlichkeit geleistet werden, darüber hinaus soll die gegenwärtig vorhandene Zersplitterung der Berufelandschaft mit negativen Folgen für die Beschulung verringert werden. Vor jeder Neuordnung des Einzelberufs, so lautet die Leitidee, soll die Zusammenführung mit anderen Gruppen in eine Berufsgruppe geprüft werden. Dabei sollen „Monoberufe“ angemessen berücksichtigt werden. Denn gegenwärtig überwiegen diese: von den 349 Berufsbildern sind 250 und damit 72 Prozent als Monoberufe strukturiert.

Ansätze zur Entwicklung von Berufsgruppen liegen vor, sie beschränken sich bisher auf die Fragen der gemeinsamen Beschulung und auf die Zusammenführung von zwei- und dreijährigen Berufen (KWB 2009). Gegenwärtig wird vom BIBB ein Strukturkonzept für die Gestaltung von Berufsgruppen erarbeitet, das eine wichtige Grundlage für die weiteren Entwicklungsarbeiten darstellen kann.

Leitfragen zur Erstellung eines Strukturkonzepts für Berufsgruppen

- Wie kann der Begriff der Berufsgruppe definiert werden?
- Was macht eine Berufsgruppe (funktional) aus?
- Wie stellt sich die Situation bestehender Berufsgruppen praktisch dar?
- Welche konzeptionellen Ansätze zur Bildung von Berufsgruppen liegen bereits vor, und in welcher Form wird darin eine Schneidung von Berufsgruppen vorgenommen?
- In welchem Verhältnis steht eine Berufsgruppe im Rahmen der Ordnungsarbeit zu Monoberufen, Berufen mit Schwerpunkten, Fachrichtungen und Einsatzgebieten sowie zu Berufsfamilien?
- Welche Kriterien können ausgehend von unterschiedlichen Funktionen zur Bildung von Berufsgruppen herangezogen werden?
- Welchen Beitrag können modulare Ausbildungsstrukturen (Ausbildungsbausteine) zur Schaffung von Berufsgruppen leisten?

Erprobung des Deutschen Qualifikationsrahmens

2007 haben sich Bund und Länder auf die Entwicklung eines Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) geeinigt. Dabei wurde festgelegt, den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) als „Referenzinstrument“ zugrunde zu legen, um eine hohe Kompatibilität sicherzustellen. Auf dieser Grundlage wurde 2008 in einem Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (AK DQR), in dem Vertreter/-innen aus Bund, Ländern, der Sozialpartner sowie der Wissenschafts- und Bildungsorganisationen vertreten waren, ein Diskussionsvorschlag für einen DQR erarbeitet und Anfang 2009 veröffentlicht (vgl. AK DQR 2009).

Als nationale Umsetzung des EQR soll der DQR die Spezifik des deutschen Bildungssystems berücksichtigen und zu einer angemessenen Bewertung und Vergleichbarkeit deutscher Qualifikationen in Europa beitragen. Im DQR werden auf den acht Niveaustufen (Deskriptoren) „Fachkompetenzen“, unterteilt in „Wissen“ und „Fertigkeiten“ und „Personalkompetenz“ differenziert nach „Sozial- und Selbstkompetenz“ unterschieden. Der DQR-Entwurf ist bildungsbereichsübergreifend angelegt und umfasst die Allgemeinbildung, die Berufsbildung und auch die Hochschulbildung.

Den einzelnen Niveaus sind Kompetenzen in Form von gebündelten Lernergebnissen – bezogen auf die einzelnen Dimensionen – zugeordnet; diese werden als Matrix dargestellt (DQR-Matrix). Darüber hinaus sollen die in informellen Lernprozessen erworbenen Kompetenzen berücksichtigt werden. Dabei besteht Einigkeit darüber, dass die Zuordnung der Qualifikationen des deutschen Bildungswesens zu den Niveaustufen des DQR das bestehende System der Zugangsberechtigungen nicht ersetzen soll. Der vorgelegte DQR-Entwurf soll einer Erprobung unterzogen werden, um die Handhabbarkeit für die Bildungspraxis und Bildungspolitik zu überprüfen und ggf. Korrekturen vorzunehmen und weiterzuentwickeln. Zentrale Aufgabe der anstehenden einjährigen Erarbeitungsphase

DQR

Analyse der vorgelegten Konzepte zum DQR

Die Untersuchung entwickelt ein Perspektivmodell, welches sich an das europäische Stufenmodell anlehnt, dabei aber das international anerkannte Leistungspotenzial der deutschen Berufsausbildung berücksichtigt.



Peter F. E. Sloane

Zu den Grundlagen eines Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR)

Berichte zur beruflichen Bildung

2008, 126 S.,
24,90 € (D)/47,50 SFr
ISBN 978-3-7639-1118-9
Best.-Nr. 111-016

www.wbv.de

W. Bertelsmann Verlag
Bestellung per Telefon 0521 91101-11 per E-Mail service@wbv.de



des DQR ist es, zu nachvollziehbaren, konsensfähigen exemplarischen Zuordnungen ausgewählter formaler Qualifikationen zu kommen. Dabei sind folgende Fragen zu klären:

- Auf welchen Niveaustufen sind die exemplarisch betrachteten Qualifikationen jeweils anzusiedeln?
- An welchen Stellen der DQR-Matrix sind ggf. Anpassungen vorzunehmen, z. B. aufgrund mangelnder Trennschärfe oder Verständlichkeit der Deskriptoren?

Auf der Basis der erzielten Ergebnisse soll ein Leitfaden erstellt werden, der eine Zuordnung von Qualifikationen in der Breite des Deutschen Bildungssystems ermöglicht.

Die in der Erarbeitungsphase einzubeziehenden Berufs- und Tätigkeitsfelder sollen das deutsche Qualifizierungssystem bereits in einer gewissen Breite – insbesondere auch unter Berücksichtigung aller acht Niveaustufen – abbilden. Dazu wurden die folgenden vier Berufsbereiche ausgewählt:

- Metall und Elektro,
- Handel,

- Informationstechnologie (IT),
- Gesundheit.

Die Erprobung findet in bildungsbereichsübergreifenden Arbeitsgruppen statt. Das BIBB ist mit vier Expertinnen und Experten aus dem Ordnungsbereich vertreten, deren Aufgabe darin bestehen wird, ausgewählte Qualifikationen der DQR-Matrix zuzuordnen.

Leitfragen bei der Erprobung des DQR

- Wie sind die ausgewählten Qualifikationen den Niveaustufen des DQR zuzuordnen?
- Wie ist das zu begründen?
- Wie ist der Anschluss an die nächste Stufe geregelt?
- Welche Formulierungen des DQR bereiten Schwierigkeiten?
- Ist die Gleichwertigkeit zwischen allgemeiner/Hochschulbildung und beruflicher Bildung angemessen zum Ausdruck gebracht?

Eine besondere Herausforderung bei der Erprobung wird darin bestehen, auf der Basis des dem DQR zugrundeliegenden Kompetenzmodells zu einvernehmlichen Interpretationen in Bezug auf die jeweiligen Bedeutungsgehalte zu kommen und die Qualifikationen als Ganzes einer Niveaustufe zuordnen zu können. Die vom BIBB in den beiden zuvor genannten Projekten entwickelten Kompetenzmodelle mit den zugrundeliegenden Kompetenzdimensionen und der damit verbundenen Lernergebnisorientierung der Bildungsmaßnahmen sind im Grundsatz mit dem DQR-Kompetenzmodell und den Deskriptoren kompatibel. Damit sind die Grundlagen für eine inhaltliche Interpretation und Zuordnung der Qualifikationen gegeben; dazu ist vorgesehen, Lehrpläne, Ausbildungsordnungen und andere relevante Dokumente zu analysieren und im Konsens zu Ergebnissen zu kommen. ■

Literatur

AK DQR: *Diskussionsvorschlag eines Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen* (Stand: Februar 2009). – URL: www.deutscherqualifikationsrahmen.de (Stand: 7. 4. 2009)

BMBF: *10 Leitlinien zur Modernisierung der beruflichen Bildung – Ergebnisse des Innovationskreises berufliche Bildung*. Bonn/Berlin 2007. – URL: www.bmbf.de/pub/IKBB-Broschuere-10_Leitlinien.pdf (Stand: 7. 4. 2009)

Frank, I.; Grunwald, J. G.: *Ausbildungsbausteine – ein Beitrag zur Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung*. In: BWP 37 (2008) 4, S. 13–18. – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/bwp_2008_04_frank_ausbildungsbausteine.pdf (Stand: 7. 4. 2009)

Frank, I.; Grunwald, J. G.: *Ausbildungsbausteine*. In: BIBB (Hrsg.): *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. (Vorversion, Stand: 1. 4. 2009) Bonn 2009, S. 289–300

Hauptausschuss des BIBB: *Empfehlung für die Regelung von Prüfungsanforderungen in Ausbildungsordnungen vom 13. 12. 2006*. – URL: www.bibb.de/de/32327.htm (Stand: 7. 4. 2009)

KWB: *Ausbildungsberufe 2007/2008. Strukturen – Beschulung – Ausbildungsplätze*. Bonn 2009. – URL: www.kwb-berufsbildung.de/fileadmin/pdf/2009_Berufsgruppen_Zuordnung.pdf (Stand: 7. 4. 2009)