

ZEITSCHRIFT
DES BUNDESINSTITUTS
FÜR BERUFSBILDUNG
W. BERTELSMANN VERLAG
36. JAHRGANG
H 20155

BWP

Sonderausgabe

BERUFSBILDUNG
IN WISSENSCHAFT
UND PRAXIS

5. BIBB-Fachkongress 2007 Zukunft berufliche Bildung Thesen und Fragestellungen



**Zukunft
berufliche Bildung**
Potenziale mobilisieren
Veränderungen gestalten

12. bis 14. September 2007
in Düsseldorf

Bundesinstitut
für Berufsbildung

BIBB

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten

► **5. BIBB-FACHKONGRESS 2007**
„Zukunft berufliche Bildung.
Potenziale mobilisieren, Veränderungen gestalten“
Thesen und Fragestellungen

- 04 FORUM 1**
Strategien zur Sicherung von Ausbildung,
Weiterbildung und beruflicher Kompetenz

- 06 FORUM 2**
Neue Strukturkonzepte und innovative
Entwicklungen bei der Ordnung der Berufsbildung

- 08 FORUM 3**
Qualität in der beruflichen Bildung

- 10 FORUM 4**
Berufliche Bildung im Lebenslauf

- 12 FORUM 5**
Qualifizierungsperspektiven für kleine und mittlere
Unternehmen (KMU)

- 14 FORUM 6**
Nachhaltige Entwicklung in der Berufsbildung

- 16 FORUM 7**
Lernkulturwandel

- 18 FORUM 8**
Berufsbildung international:
Vergleich – Kooperation – Marketing

- 20 Vocational education and training international:**
comparison – cooperation – marketing





Zukunft berufliche Bildung

Potenziale mobilisieren
Veränderungen gestalten



Liebe Leserinnen und Leser,



vom 12. bis 14. September 2007 findet im Congress Center Düsseldorf (CCD) der 5. Fachkongress des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) statt. Dieser größte berufsbildungspolitische Kongress im deutschsprachigen Raum beschäftigt sich mit den aktuellen, aber auch künftigen Herausforderungen der beruflichen Bildung. In acht Foren und ca. 30 Arbeitskreisen kommen Vertreterinnen und Vertreter aus Politik, Wissenschaft und Praxis, Verantwortliche in Bildungsstätten, Ausbildungspersonal und Lehrkräfte zu Wort. Sie diskutieren Entwicklungen in der beruflichen Bildung, identifizieren Reformerfordernisse und erarbeiten praktische Umsetzungsmöglichkeiten.

In dieser Sonderausgabe stellt die BWP – BERUFSBILDUNG IN WISSENSCHAFT UND PRAXIS die zentralen Thesen und Fragestellungen der einzelnen Foren vor.

Wie bereits 1988, 1992, 1996 und 2002 ermöglicht auch dieser Fachkongress allen an der Berufsbildung Beteiligten

einen intensiven Informations- und Erfahrungsaustausch über zentrale Themen und Zukunftsfragen der beruflichen Bildung. Das BIBB bietet in Kooperation mit seinen nationalen und internationalen Partnern hierfür eine Diskussionsplattform, die Innovationen in der beruflichen Bildung anregen und deren Umsetzung in die Praxis befördern.

Der 5. Fachkongress des BIBB ist ein Treffpunkt für alle, die in der beruflichen Bildung Verantwortung tragen – für Verantwortliche aus Betrieben, Fachverbänden, Gewerkschaften, Schulen, Verwaltungen, Ausbildungs- und Forschungseinrichtungen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BIBB freuen sich darauf, Sie zu diesem Fachkongress zu begrüßen.

Manfred Kremer
Präsident des Bundesinstituts
für Berufsbildung

Prof. Dr. Reinhold Weiß
Forschungsdirektor und Ständiger
Vertreter des Präsidenten

Zukunft berufliche Bildung

Potenziale mobilisieren
Veränderungen gestalten

FORUM 1

STRATEGIEN ZUR SICHERUNG VON AUSBILDUNG, WEITERBILDUNG UND BERUFLICHER KOMPETENZ

Welche gesellschaftlichen und technologischen Entwicklungen sind in den nächsten Jahren absehbar? Was bedeuten die demografische Entwicklung, die zunehmende Globalisierung der Arbeitsteilung in Produktions- und Geschäftsprozessen, die geringe Planbarkeit der eigenen Erwerbsbiografie für immer größer werdende Teile der erwerbsfähigen Bevölkerung und was die erhöhten Mobilitäts- und Flexibilitätserfordernisse für das Berufsbildungssystem? Kann es auf die Dynamik der technologischen Entwicklung sowie auf die wachsenden Anforderungen an eine effiziente und nachhaltige Energie- und Ressourcennutzung zeitnah reagieren? Diese und weitere Fragen werden im Plenum des Forums skizziert und mögliche strukturelle Konsequenzen für die berufliche Bildung von Berufsbildungsexperten diskutiert. Im Mittelpunkt der sechs Arbeitskreise stehen folgende Fragen und Thesen:

Die Zukunftsfähigkeit des dualen Systems wird sich daran messen lassen müssen, ob es gelingt, neue, flexible Lösungswege zur Gestaltung der beruflichen Bildung zu entwickeln.

Die aktuellen Herausforderungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt zeigen, dass der Hinweis auf eine unzureichende Ausbildungsreife unvermittelter Ausbildungsplatzbewerber teilweise begründet sein mag, er als pauschal vorgetragenes Argument jedoch den Blick von den notwendigen Strukturverbesserungen im Berufsbildungssystem ablenkt.

Um ein auswahlfähiges Angebot an Ausbildungsplätzen zu schaffen, ist der Ausbau eines konkreten und differenzierten Unterstützungs- und Dienstleistungsangebots für Betriebe erforderlich. Insofern kann es nicht nur um die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze gehen, sondern auch um deren nachhaltige Sicherung. Dazu sind Zugänge zur Ausbildung zu öffnen und Supportstrukturen für die betriebliche Ausbildung zu fördern.

In Regionen, in denen bestehende Arbeitszusammenhänge (neue) berufsbildungsbezogene oder branchenspezifische

Herausforderungen aus eigener Kraft nicht mehr bewältigt werden können, stellen Ausbildungsnetzwerke geeignete Instrumente dar, Akteure und Akteursgruppen bei der Herstellung von Übergängen und bei der Lösung konkret umrissener Problemlagen zu unterstützen, zu koordinieren und damit regionale Entwicklungsimpulse auszulösen.

Betriebliche Personalpolitik muss dem prognostizierten Fachkräftemangel durch umfangreiche Aus- und Weiterbildungsangebote in hoher Qualität entgegenwirken.

Der Trend zur Dienstleistungs- und Wissensökonomie wird sich weiter fortsetzen. Für das Berufsbildungssystem ist diese Entwicklung mit erheblichen Anpassungsleistungen verbunden. Die Tätigkeitsanforderungen verändern sich gegenüber industriellen Gesellschaften ebenso wie die Qualifikationsanforderungen. Für ein Ausbildungs- und Weiterbildungssystem, das noch immer stark im gewerblichen Bereich verankert ist, erwachsen hieraus weitreichende Veränderungen sowohl in der Qualität als auch in der Quantität der Aus- und Weiterbildungsangebote.



Die Anforderungen an die betriebliche Personalpolitik erhöhen sich ferner mit zunehmend heterogenen und altersdifferenzierten Belegschaften sowie auch durch den Wandel in der betrieblichen Arbeits- und Unternehmensorganisation. Der Auf- bzw. Ausbau betrieblicher Arrangements zur Verbindung von Arbeiten und beruflichem Lernen sowie von Personalentwicklungskonzepten, die den Bedarfen der verschiedenen Personengruppen im Unternehmen entsprechen, sind die Konsequenz.

Kein Abschluss ohne Anschluss: Berufliche Bildung von behinderten und benachteiligten Menschen muss integraler Bestandteil des „regulären Berufsbildungssystems“ werden.

Behinderte Menschen und Benachteiligte werden unterschiedlich definiert, erfasst und behandelt. Doch oft sind die Übergänge zwischen beiden fließend und Unterscheidungen eher theoretischer und/oder förder technischer Natur und

ohne Relevanz für die berufspädagogische Praxis, insbesondere nicht für die Entwicklung bedarfsgerechter Lösungen. Unabhängig von Abgrenzungs- und Definitionsfragen handelt es sich in beiden Fällen um Personengruppen mit besonderem Förderbedarf.

Berufsbildungspolitisch lautet mit Blick auf beide die Aufgabe: Ausgehend von den Besonderheiten der betroffenen Personengruppen Angebote zu ihrer beruflichen Bildung als integralen Bestandteil des „regulären Berufsbildungssystems“ zu gestalten, anstatt mit „Insellösungen“ die Segregation zu fördern.

Erfahrungen anderer Länder zeigen: Zur Förderung des lebenslangen Lernens können überbetriebliche Finanzierungsmodelle künftig eine wichtige Alternative zur einzelbetrieblichen Finanzierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung sein.

In der beruflichen Erstausbildung werden die Konjunkturabhängigkeit und die einzelbetriebliche Finanzierung als eine wichtige Ursache für die ständig wiederkehrenden Krisen am Ausbildungsmarkt gesehen. Staatliche Ausbildungsplatzprogramme und Förderprämien für betriebliche Lehrstellen vermindern zwar kurzfristig den Problemdruck, signalisieren jedoch den Betrieben, dass sie sich aus ihrer Verantwortung für die Ausbildung zurückziehen können. Überbetriebliche Fondsfinanzierungsmodelle werden seit Jahrzehnten kontrovers diskutiert. Beispiele unserer Nachbarländer (Dänemark, Schweiz, Niederlande) zeigen, dass sie gleichwohl eine wichtige Finanzierungsalternative sein können und nicht zwangsläufig bürokratisch sind.

In der beruflichen Weiterbildung in Deutschland sind die Bedingungen durch die institutionelle Segmentierung der Teilbereiche der Weiterbildung (betriebliche Weiterbildung, individuelle Weiterbildung sowie Weiterbildung für Erwerbslose) geprägt. Länder, in denen bestimmte Formen der institutionellen Kooperation zwischen den einzelnen Teilbereichen und überbetriebliche Finanzierungsfonds existieren (z. B. Dänemark, Frankreich oder Niederlande), zeigen bessere Resultate hinsichtlich der individuellen und betrieblichen Teilnahme an beruflicher Weiterbildung.

Entwicklungsprogramme und Modellprojekte fördern die Modernisierung der Berufsbildung durch neue und gestaltungs offene Aus- und Weiterbildungsordnungen.

Kleine und mittlere Unternehmen, die schnell auf regionale und branchenspezifische Marktanforderungen reagieren müssen, brauchen die neuen gestaltungs offenen Ausbildungsordnungen, um zeitnah auf sich ändernde Qualifikationsanforderungen zu reagieren. Um die innovativen Flexibilitätspotentiale wirksam nutzen zu können, müssen effektive Formen der Lernortkooperation zwischen beruf-

licher Schule, Bildungsdienstleister und Betrieb sowie Instrumente zur Umsetzung der neuen Ausbildungsordnungen entwickelt und bereitgestellt werden. Im Mittelpunkt stehen dabei die Errichtung, Gestaltung und Bewertung von Lernorten in der Produktion, die Förderung der Kompetenzentwicklung sowie die Qualifizierung des berufspädagogischen Personals, insbesondere der ausbildenden Fachkräfte in den Betrieben.

Modernisierung und Flexibilisierung des Berufsbildungssystems erfolgen auf der Basis des Berufsprinzips. Eine Forschung und Entwicklung, die diesen Prozess begleitet, muss für die Praxis und mit der Praxis organisiert und durch Entwicklungsprogramme und Modellprojekte intensiviert werden.

Durchlässige Qualifizierungs- und Karrierewege für Absolventen betrieblicher Berufsbildung sichern Weiterbildung, berufliche Kompetenz und Berufsperspektiven.

Die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung ist eine weitere wichtige Voraussetzung für die Zukunftsfähigkeit des Berufsbildungssystems. Das neue IT-Qualifizierungskonzept ermöglicht Karrierewege jenseits von Bachelor- bzw. Masterabschluss. Ein zentrales Konzept hierfür ist die arbeitsprozessorientierte Weiterbildung (APO) in der IT-Branche. Gleichwohl zeigen die Praxiserfahrungen, dass arbeitsprozessorientierte Weiterbildung kein Selbstläufer ist. Insbesondere die Anrechnung betrieblich erworbener Kompetenzen ist für die Hochschulen nach wie vor keine Selbstverständlichkeit. Zusätzlich oder alternativ zu Kammerprüfungen entstehen neue Instrumente der Personalzertifizierung nach DIN-EN ISO 17024. Sie werden derzeit praktisch erprobt. Eine bildungspolitische Bewertung steht noch aus.

Auch der Europäische Qualifizierungsrahmen (EQR) könnte wichtige Impulse für die Durchlässigkeit der Qualifizierungswege geben. Deutlich weiter auf diesem Wege ist die Industrie, indem sie bereits heute auf flexible Arbeitsorganisationen setzt. So entstehen z. B. in der Mikrotechnologie und für die Elektroindustrie auf der mittleren Fach- und Leitungsebene neue „job-roles“ neben dem klassischen Führungskräftemuster „Industriemeister“.



ANSPRECHPARTNER IM BIBB
KLAUS BERGER



ULRICH DEGEN



FORUM 2 NEUE STRUKTURKONZEPTE UND INNOVATIVE ENTWICK- LUNGEN BEI DER ORDNUNG DER BERUFSBILDUNG

Das Forum befasst sich mit den aktuellen Entwicklungen der Berufsbildung insbesondere im Bereich der Neuordnung der Aus- und Weiterbildung. Die folgenden generellen Thesen kennzeichnen dabei wichtige Entwicklungen, welche im Plenum und in den Arbeitskreisen diskutiert werden sollen.

Das Berufsprinzip ist Grundlage bei der Neustrukturierung der Berufsbildung. Das Flexibilisierungspotential des dualen Berufsbildungssystems ist dabei bei weitem nicht ausgeschöpft. Auch bei der Schaffung von Europäischen Bildungsprogrammen kann das Berufsprinzip handlungsleitend sein.

Die Wirtschaft benötigt kompetente Fachkräfte, die den gestiegenen Anforderungen in einer globalisierten Gesellschaft gerecht werden. Die Berufsausbildung im dualen System bedeutet für junge Leute die Möglichkeit, einen Beruf auf fachlich hohem Niveau zu erlernen und eine gute Chance auf dem Arbeitsmarkt zu haben. Mit dem novellierten Berufsbildungsgesetz (BBiG) hat der Gesetzgeber deutlich gemacht, dass er die Berufsausbildung als Ausbildung nach dem Berufsprinzip verstanden wissen will. Vor dem Hintergrund der geforderten Flexibilisierungsnotwendigkeiten sollen in der Plenumsveranstaltung „*Berufskonzepte heute – Stand und Entwicklungsperspektiven*“ neue Strukturmodelle vorgestellt und einer kritischen Würdigung unterzogen werden. Durch die Überlegungen zur Schaffung eines europäischen Bildungsraums ist die duale Berufsausbildung in die Kritik geraten. Hier gilt es, Flexibilitätspotentiale auszuloten, damit das duale System im Wettbewerb – national und auf europäischer Ebene – bestehen kann.

Im Interesse der Qualitätssicherung und auch der Nachfrageorientierung in der Berufsbildung ist es notwendig, umfassende wissenschaftliche Erkenntnisse über veränderte Qualifikationsanforderungen in den Prozess der Modernisierung von Berufsbildern einfließen zu lassen. Die Forschung im Vorfeld der Neuordnung und die adressatengerechte Aufbereitung der Erkenntnisse für den Gestaltungsprozess hat dabei eine entscheidende Bedeutung für die Entwicklung nachhaltiger Berufsbilder.

Die Gestaltung nachhaltiger Aus- und Fortbildungsberufe zählt zu den Kernaufgaben der Ordnungsarbeit des BIBB. Ziel des Arbeitskreises „*Ermittlung des Qualifikationsbedarfs und deren Relevanz für die Ordnungsarbeit*“ ist es, die Bedeutung der Qualifikationsforschung für die Neuordnungsarbeit zu würdigen.

Verschiedene methodische Ansätze praktizierter und geplanter Organisationsformen ermöglichen die systematische Erfassung und Bewertung der wissenschaftlichen Erkenntnisse im Vorfeld von Ordnungsaktivitäten in allen Bereichen. Es wird nach Gründen gefragt, warum diese Qualifikationsforschung noch so wenig wahrgenommen wird, ohne daraus Konsequenzen für die Forschung im Bereich der Ordnungsarbeit abzuleiten.

Der Wandel der Arbeitswelt steht in einem Wechselverhältnis zu den Innovationen in den Berufen. Dabei fungieren neue Technologien und veränderte betriebliche Organisationsmodelle als Impulsgeber für Berufe und Berufsinhalte.

Die Zukunftssicherung der Berufsbildung erfordert eine Modernisierung und die Entwicklung neuer Berufe. Unter dem Thema „*Neue Technologien und Organisationsmodelle als Impulsgeber für Berufe*“ wird gezeigt, dass sich die unterschiedlichen inhaltlichen Dimensionen dieser Entwicklungen in vielfältiger Weise in den aktuellen Berufsinhalten spiegeln. Neue Berufsprofile, die Verschiebung beruflicher Schwerpunkte oder die Vernetzung von Dienstleistungs- und Produktionsarbeit kennzeichnen beispielhaft das Anforderungsspektrum moderner Berufsbildung in diesen Veränderungsprozessen.

Der ordnungspolitische Weg einer verstärkten branchenspezifischen Ausgestaltung des Berufskonzeptes gerät an seine Grenzen. Notwendig ist hier u. a. die Entwicklung neuer Strukturkonzepte.

Informationstechnologien, Globalisierung und Konkurrenzdruck führen dazu, dass Unternehmen ihre Strukturen, Dienstleistungen, Produkte und Prozesse ständig dem sich wandelnden Umfeld anpassen. Die Berufsausbildung muss dazu angemessene Berufsbilder entwickeln. Eine immer weiter gehende branchenspezifische Ausgestaltung des Berufskonzeptes führt zu Grenzen der Berufsmobilität.

Am Beispiel der kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Dienstleistungsberufe werden die Möglichkeiten eines Leitbildes für die kaufmännische Berufsbildung aufgezeigt, um davon ausgehend künftig Kernqualifikationen und integrierende Ansätze für die kaufmännische Berufsbildung zu identifizieren. Dabei soll ein Vergleich mit den auch dual geprägten Berufsbildungssystemen Österreichs und der Schweiz ermöglicht werden.

Konzepte für die Neuordnung der Büroberufe – als Querschnittsberufe in allen Branchen angelegt – und die neuen Dienstleistungsberufe im Einzelhandel zeigen gangbare Wege auf.

Deutschland hat die Chance, den europäischen Reformprozess zu nutzen, um die (nationalen) bildungs-, wirtschafts- und sozialpolitischen Aspekte des Themas Bildung (wieder) zusammenzuführen und – gespiegelt an den zukünftigen internationalen Herausforderungen – das Berufsbildungssystem weiterzuentwickeln.

Transparenz und Vergleichbarkeit von Kompetenzen und Qualifikationsanforderungen auf der Basis gemeinsamer Standards sind der Schlüssel für die Schaffung eines gemeinsamen Bildungsraumes in Europa.

Ausgelöst durch die europäische Diskussion gibt es eine verstärkte Reformdebatte in Deutschland. Während das reformierte Berufsbildungsgesetz die Themen Internationalisierung, Anrechenbarkeit erworbener Leistungen, Flexibilisierung eher moderat aufgreift, gehen die Entwicklungen zur Schaffung von Berufen in Form von „Berufsgruppen“ oder die Entwicklung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen weiter.

Vor diesem Hintergrund werden „Konsequenzen europäischer Bildungspolitik in der Ordnungsarbeit“ diskutiert. Gespiegelt an den Themen Europäischer/Deutscher Qualifikationsrahmen (EQR/DQR), Europa-Module, Leistungspunkte (ECVET) oder der grenzüberschreitenden Verbundausbildung ist die Frage zu stellen: Wie fit ist die deutsche Berufsbildung für Europa?

Die veränderte Geschäfts- und Arbeitsprozessorientierung der Betriebe hat sich auch auf die Organisation von Ausbildung, die Auswahl geeigneter Prüfungsmethoden in Ordnungsverfahren und die Gestaltung von Prüfungen ausgewirkt.

Prozessorientierung gilt unbestritten als Maxime der Arbeitsorganisation und Unternehmensgestaltung. Unter der Thematik „Prozessorientierung in Ausbildung und Prüfung“ wird gezeigt, welche Auswirkungen mit der Ausrichtung an Geschäfts- und Arbeitsprozessen auf die Berufsausbildung verbunden sind und welche Konzepte innovativer Prüfungs- und Bewertungsverfahren im dualen System entwickelt wurden. Im gewerblich-technischen Bereich werden Best-Practice-Beispiele für prozessorientierte Ausbildung präsentiert.

Das Ziel der Berufsausbildung ist der Erwerb *beruflicher Handlungsfähigkeit*. Um diese differenziert und aussagekräftig erfassen zu können, bedarf es kompetenzorientierter Prüfungsmethoden und Bewertungsverfahren. Mit der

gestreckten Gesellen-/Abschlussprüfung erhält die Zwischenprüfung einen höheren Stellenwert im Gesamtprozess der Ausbildung. Es werden Ergebnisse der Evaluation dieser Prüfungsform in verschiedenen Berufen vorgestellt und Entwicklungslinien erörtert.

Für den kaufmännischen Bereich wird die Entwicklung handlungsorientierter Prüfungsaufgaben aufgezeigt. Des Weiteren wird die Frage diskutiert, ob betriebliche Prüfungen eine sinnvolle Ergänzung zu den Kammerprüfungen darstellen. Ein Konzept der Erweiterung der traditionellen Prüfungen um Aspekte der ganzheitlichen Leistungsmessung wird vorgestellt, und es finden Auseinandersetzungen mit Kompetenzstandards als Verknüpfung von Ausbildungsinhalt und Prüfungen statt.

Die betrieblichen Bildungsdienstleistungen rücken verstärkt ins Blickfeld der Bildungspolitik. Heute wird anerkannt, dass die Qualifikationsentwicklung in diesem Bereich stärker professionalisiert werden muss.

Die unterschiedlichen Dienstleistungsfunktionen in der Berufsausbildung, in der Weiterbildung und in der Personalentwicklung benötigen angemessene und anerkannte Qualifikationsangebote. In den letzten Jahren gibt es hier eine Reihe regionaler Initiativen, die eine berufspädagogische Professionalisierung derjenigen anstreben, die nicht studieren wollen oder können.

Zielgruppe von *Fortbildungsberufen für das Bildungspersonal* sind die ausbildenden Fachkräfte, die in hohem Maße die Qualität der Ausbildung bestimmen. Des Weiteren ist der berufspädagogisch qualifizierte Nachwuchs an beruflichen Schulen nicht mehr gesichert; auch der wachsende Bereich selbständiger Trainer verlangt mehr Professionalisierung. Hier sollen verzahnte Angebote des Berufsbildungssystems und der Hochschulen Perspektiven geben.



ANSPRECHPARTNER IM BIBB
MARTIN ELSNER



HARALD SCHENK



Zukunft berufliche Bildung

Potenziale mobilisieren
Veränderungen gestalten

FORUM 3 QUALITÄT IN DER BERUFLICHEN BILDUNG

Die europäische Integration und die weltweite Migration haben eine Intensivierung des Wettbewerbs auf den Arbeitsmärkten zur Folge. Die Notwendigkeit einer Steigerung der Effizienz hat auch einen Druck auf die Arbeitskosten zur Folge. Dies hat Rückwirkung auf die Ausbildung und die Weiterbildung.

Vor diesem Hintergrund befasst sich das Forum mit aktuellen Fragen der Qualitätssicherung und -entwicklung in der Berufsbildung. Wer Standards für die Qualitätssicherung vorgibt und wie sie zu bestimmen sind, ist dabei eine offene Frage und ist letztlich auch vom Gegenstandsbereich und den handelnden Akteuren abhängig.

Qualitätsdebatte im Wandel: Neuausrichtung von der Expertenorientierung zur Lernerorientierung.

Die Auftaktveranstaltung greift die seit einigen Jahren intensiv geführte Diskussion auf und konzentriert sie auf die zentrale Frage: Wer bestimmt die Qualität der beruflichen Bildung? Zu dieser Frage ist ein „Richtungsstreit“ entbrannt, über den das Podium mit dem Plenum diskutieren möchte. Vorgestellt werden unterschiedliche Ansätze und Argumente zum Für und Wider der Positionen. Erwartet wird eine ebenso spannende wie kontroverse Diskussion.

Ziel der Auftaktveranstaltung ist es, die Leistungsfähigkeit und Akzeptanz verschiedener Ansätze – auch aufgrund der Sichtweise und Erfahrungen der Betroffenen im Plenum – transparent werden zu lassen.

Qualität und Quantität: untrennbare Seiten einer Medaille bei der Sicherung eines ausreichenden Ausbildungsplatzangebotes.

Seit einigen Jahren steht die Schaffung und Sicherung eines ausreichenden Ausbildungsplatzangebotes im Mittelpunkt der bildungspolitischen Diskussion. Darüber hinaus gilt es, die Ausbildungsqualität zu sichern.

Handelt es sich bei Qualität und Quantität um zwei unvereinbare Ansprüche oder um untrennbare Seiten einer Medaille? Die verschiedenen Facetten dieser Frage werden jeweils aus den Perspektiven von Wissenschaft und Praxis be-

leuchtet. Die theoretischen Grundlagen und Entwicklungen werden an Erfahrungen gespiegelt, die Vertreter aus der Praxis mit konkreten Problemen gesammelt haben. Folgende Aspekte stehen dabei im Mittelpunkt:

- Die Darstellung geeigneter Indikatoren zur Beurteilung des Ausbildungsstellenmarktes verbunden mit der Frage, welche Grundlagen diese für die Beurteilung der Ausbildungsqualität bieten
- Die Maßnahmen zur Sicherung betrieblicher Ausbildungsqualität, verbunden mit der Frage, wie hoch Aufwand und Nutzen hierfür sind und welchen Anforderungen eine betriebliche Ausbildungsqualität genügen sollte
- Die Ansätze für Qualitätssicherung in Berufsbildenden Schulen, verbunden mit der Frage, welchen Einfluss diese insgesamt auf die Qualität einzelner Bildungsgänge haben bzw. haben kann
- Die Qualitätssicherung im Kontext europäischer Bildungspolitik und -praxis, verbunden mit der Frage, inwieweit sich die nationalen Entwicklungen an die europäischen anpassen müssen und was von den europäischen Entwicklungen auf die duale Ausbildung übertragen werden kann

Qualität der Weiterbildung in Europa: Kundenorientierung zwischen Weiterbildungstests und Milieumarketing.

Seit jeher sind Weiterbildungsanbieter bestrebt, ihre Leistungen gezielt auf die Qualitätsansprüche ihrer Adressaten abzustimmen und dies auch bewusst nach außen zu signalisieren. Dennoch kommt das Berichtssystem Weiterbildung zum Ergebnis, dass nur die Hälfte der 19- bis 64-Jährigen in Deutschland den Weiterbildungsmarkt als transparent empfindet und dass Betriebe mehr in die Weiterbildung investieren würden, wenn betriebsspezifischere Angebote mit klar erkennbarem „Outcome“ zur Verfügung stünden.

„Qualität in der Weiterbildung: Öffentliche und einrichtungsinterne Strategien zur Förderung der Kunden- und Outcomeorientierung“ widmet sich daher der Frage, welche Strategien aktuell verfolgt werden, um die Kunden- und Outcomeorientierung in der Weiterbildung zu erhöhen. Hierbei werden die Strategien dreier Akteursgruppen aufgezeigt und diskutiert:

- *Strategien öffentlicher Akteure:* Inwiefern tragen die Weiterbildungstests der Stiftung Warentest zur Kundenorientierung bei? Zu welchen Ergebnissen kommt die vom BMBF finanzierte Bestandsaufnahme der Beratungsangebote im Bildungsbereich?
- *Strategien der Anbieter:* Können Weiterbildungseinrichtungen durch „Milieumarketing“ neue Adressatengruppen erschließen? Welche anderen Ansätze verwenden die Anbieter zur Stärkung der Kundenorientierung?
- *Strategien aus Europa:* Welche Forderungen zur kundenorientierten Qualitätsentwicklung werden aus europäischer Perspektive gestellt? Inwiefern werden diese in

Pilotprojekten des LEONARDO-DA-VINCI-Programms umgesetzt?

Wissen zu managen bedeutet Qualität zu sichern.

Wissensmanagement bezeichnet einen bewussten Umgang mit der Ressource Wissen. Nicht nur Fachkenntnisse, sondern auch personengebundenes Wissen, beispielsweise Erfahrungswissen, werden gespeichert, verteilt und auffindbar gemacht. Wissensmanagement schafft also Transparenz über das Wissen, das für Arbeits- und Lernprozesse benötigt wird. Es können neue Erkenntnisse gewonnen und bessere Entscheidungen getroffen werden. Wissen zu managen, bedeutet somit auch, Qualität zu sichern.

„*Wissensmanagement als Beitrag zur Qualitätssicherung in der Berufsbildung*“ fordert zur Diskussion darüber, wie durch Wissensmanagement die Qualität in der Berufsbildung gesichert werden kann. Anhand von praktischen Beispielen wird aufgezeigt, wie Wissensmanagement in der Berufsbildungsforschung und in der Aus- und Weiterbildung eingesetzt wird. Die Rolle der am Wissensmanagement beteiligten Akteure wird beleuchtet. Weiterhin werden verschiedene Maßnahmen erörtert, durch die die Qualität in den drei Bereichen – Forschung, Ausbildung, Weiterbildung – gesichert wird. Zukünftige Ansätze für die Verankerung von Wissensmanagement in der beruflichen Bildung werden vorgestellt und durch Beispiele – auch aus dem europäischen Raum – veranschaulicht.

Kontroverse Diskussion um die AEVO-Aussetzung: Verfall der Ausbildungsqualität oder akzeptabler Kompromiss für mehr Ausbildungsplätze?

Qualitätssicherung durch besondere Befähigung des Berufsbildungspersonals ist das Thema des Arbeitskreises „*Der Mensch im Mittelpunkt: Personale Aspekte der Qualitätssicherung in der Berufsbildung*“. Zunächst werden in grundsätzlicher Weise rechtliche und praktische Anforderungen an die Kompetenzen des Bildungspersonals erörtert – aus der Sicht des zuständigen Bundesministeriums und aus der Sicht einer Industrie- und Handelskammer.

Zwei Berichte informieren über die laufende Forschungsarbeit des BIBB: Der Länderbericht Deutschland im Rahmen der EUROTRAINER-Studie über die Lage der Ausbilder und Weiterbildner in Europa bietet Gelegenheit, die besondere Lage und die großen Leistungen des betrieblichen Ausbildungspersonals zu würdigen. Erste Ergebnisse der BIBB-Studie über die Auswirkungen der befristeten Aussetzung der AEVO auf die Ausbildungsqualität und das Angebot an Ausbildungsplätzen werden vorgestellt.

Den Abschluss bildet ein Blick aus der Sicht der Stiftung Warentest auf die Ausbildungsqualität und die Weiterbildung des Bildungspersonals.

Kompetenzen und Grenzen des Staates in einer sich entgrenzenden und individualisierenden Welt beruflicher Bildung sind neu zu bestimmen.

Rechtsfragen haben einen hohen Stellenwert in der beruflichen Bildung. Der Arbeitskreis „*Alles, was Recht ist: Rechtsfragen in der Berufsbildung*“ schlägt einen weiten Bogen.

Zunächst geht es um Grundsatzfragen, die Grenzen des Bildungs- und Erziehungsanspruchs des Staates, auf den sich verschiedene staatliche Regelungen gründen, u. a. die Berufsschulpflicht. Zu fragen ist, ob der Staat heute seine Grenzen teilweise bereits überschreitet. Weiter geht es um die Regelungskompetenz des Bundes im Bereich hochschulischer Berufsbildung, die bisher höchst zurückhaltend gehandhabt wird, die aber – ungeachtet föderaler Absprachen zwischen Bund und Ländern – gefordert sein könnte, um einen nahtlosen Anschluss von nichtakademischer und akademischer Berufsbildung zu gewährleisten.

Ein Anspruch auf Anerkennung privat entwickelter Ausbildungsberufe wird bisher in der Regel ebenso klar abgelehnt wie ein Recht auf Ausbildung nach den Ausbildungskonzepten anderer EU-Mitgliedstaaten in Deutschland. Ob in beiden Fällen dennoch solchen Ansprüchen stattzugeben wäre, weil dies das EU-Recht fordert oder weil die Akzeptanz europäischer Vielfalt in Deutschland es nicht mehr gerechtfertigt erscheinen lässt, für rein innerdeutsche Vorgänge strikte staatlich verordnete Einheitlichkeit zu fordern, wird zu prüfen sein.

Ein Überblick über die Gestaltungsformen dualer Studiengänge und die hiermit verbundenen Rechtsfragen und -probleme sowie eine Bewertung der BBiG-Novelle 2005 in rechtlicher Sicht mit Ausblick auf eventuell in Zukunft anstehenden Novellierungsbedarf führen den Bogen weiter.

Höhepunkt dieses Arbeitskreises wird eine Videokonferenz sein, in der ein Thema gemeinsam mit dem 4. Fernausbildungskongress der Bundeswehr in Hamburg erörtert werden wird, um so deutlich zu machen, dass Fachkongresse im 21. Jahrhundert kein lokales Ereignis mehr zu sein brauchen. Moderne Informations- und Kommunikationstechnik ermöglicht national und global eine Gemeinschaft des Diskutierens und Lernens, hier beispielhaft zu Urheberrechtsfragen bei IT-gestützter Ausbildung.



ANSPRECHPARTNER IM BIBB
DR. KATHRIN HENSGE



HORST MIRBACH



FORUM 4 BERUFLICHE BILDUNG IM LEBENSVERLAUF

Die Berufs- und Arbeitswelt unterliegt strukturellen Veränderungen und Umbrüchen. Berufe veralten ebenso wie einmal erlernte Fertigkeiten und Kenntnisse. Es entstehen neue Berufsbilder und neue Aus- und Weiterbildungswege. Berufliche Qualifikationen verbinden sich immer mehr mit einem Set an Kompetenzen und Berufserfahrungen aus unterschiedlichen Lern- und Arbeitsumgebungen und spezifischen biographischen Erfahrungen.

Die Veränderungen im Berufs- und Arbeitsleben haben zur Folge, dass berufliche Bildung ein Thema im Lebensverlauf geworden ist. Daraus entstehen neue Anforderungen an die Gestaltung von Bildungswegen. Für Praxis und Forschung der Berufsbildung ergeben sich aus diesen Entwicklungen wichtige Thesen und Fragestellungen:

Schwellen, Hürden und Warteschleifen sind zunehmend kennzeichnend für die Übergänge im Bildungssystem sowie auch zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem. Gefordert sind neue Formen der Förderung von Durchlässigkeit und die Entwicklung eines Übergangsmanagements – nicht nur beim Übergang von Schule in Ausbildung.

Das Bildungs- und Berufsbildungssystem in Deutschland ist durch Mehrstufigkeit charakterisiert. An den Übergängen werden wichtige Weichen für den Verlauf der Lebens- und Berufsbiographie gestellt. Der Weg von der allgemeinbildenden Schule in die Ausbildung und von der Ausbildung in die Berufstätigkeit verläuft jedoch immer seltener geradlinig, und der Eintritt ins Erwerbsleben ist nicht gleichzusetzen mit dem Ende des Lernens. Der Blick auf die Situation an den Übergängen zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem sowie auch innerhalb des Bildungssystems machen die Dringlichkeit für Veränderungen und die Entwicklung eines Übergangsmanagements deutlich.

Nach wie vor strebt die Mehrzahl der Jugendlichen eine Ausbildung im dualen System an. Gelungene Berufsorientierung und Ausbildungsreife gehören zu den bestimmenden Erfolgsfaktoren für den Einstieg in Ausbildung. Doch wegen des Lehrstellenmangels finden selbst „ausbildungs-

reife“ Jugendliche keine Stelle. Aufgrund verschiedener Umstände können vor dem Eintritt in die Berufsausbildung oder auch in ihrem Verlauf zeitliche Verzögerungen eintreten. Im neuen Berufsbildungsgesetz (BBiG) wurde die bereits gültige Regelung der Externenprüfung gestärkt und die Möglichkeit der Anerkennung einer schulischen Ausbildung in BBiG/HwO-Berufen durch eine Kammerprüfung verbessert, um alternative Möglichkeiten zur betrieblichen Ausbildung bereitzustellen.

Der Abschluss einer Berufsausbildung ist ein Erfolg, doch scheint er immer weniger ein Garant für eine qualifizierte lebenslange Vollzeit-Tätigkeit zu sein. In der Weichen stellenden Berufseinstiegsphase zeigen sich zunehmend unterschiedliche Verlaufsmuster beruflicher Entwicklungen. Neben individuellen Merkmalen bestimmen auch betriebliche Bedingungen die weitere Entwicklung in die Berufstätigkeit. Weiterlernen im Berufsleben ist heute unabdingbar und wird von den Einzelnen erwartet. Doch erweisen sich die Zugänge zu formeller und informeller Weiterbildung für viele als Hürde, deren Überwindung spezielle Konzepte und Instrumente erforderlich macht.

Neue Formen der Gestaltung von Übergängen innerhalb des Bildungssystems sowie zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem haben als wichtige Elemente die Bilanzierung, Dokumentation und Anrechnung erworbener Kompetenzen, die auch Übergänge und Wechsel zwischen Berufstätigkeit und Weiterbildung sowie in den Hochschulsektor erleichtern können.

Modulare abschlussbezogene Qualifizierungskonzepte erweitern die Rekrutierungswege von Betrieben und bieten insbesondere gering qualifizierten Beschäftigten die Möglichkeit, sich berufsbegleitend zu Fachkräften weiterzubilden.

Die niedrige Weiterbildungsbeteiligung gering Qualifizierter steht im Widerspruch zum Postulat lebenslangen Lernens. Als „gering qualifiziert“ oder „an- und ungelernt“ gelten dabei Personen mit sehr unterschiedlichen Berufsbiographien und Lernvoraussetzungen.

Die Qualifikationsanforderungen steigen jedoch, und die Zahl der Arbeitsplätze mit einfachen Tätigkeiten sinkt tendenziell. Verstärkte Bemühungen um Kompetenz- und Organisationsentwicklung sind also erforderlich.

Modulare Weiterbildungskonzepte sind hier der Schlüssel. Dies zeigen die Erfahrungen aus der abschlussorientierten Nachqualifizierung, insbesondere auch bei der außerbetrieblichen Weiterbildung.

Die Konzepte der abschlussbezogenen modularen Qualifizierung sind dabei zielgruppenbezogen umzusetzen. Junge Erwachsene ohne Berufsabschluss, un- und angelernte Beschäftigte oder Arbeitslose, Personen mit Defiziten in der



Grundbildung etc. brauchen eine passgenaue Auswahl geeigneter Module, die Arbeiten und Lernen integrieren. In vielen Fällen können dies die Betriebe allein nicht leisten. Sie brauchen Unterstützung durch Bildungsdienstleister.

Hier ist auch die öffentlich geförderte Weiterbildung gefordert: Es gilt, zukunftsorientiert die bestehenden Förderstrukturen weiterzuentwickeln und Finanzierungsmittel für die stärkere Einbeziehung gering Qualifizierter in lebensbegleitende Lernprozesse bereitzustellen.

Strukturelle Veränderungen und Umbrüche in der Arbeitswelt erfordern die Sicherung der beruflichen Kompetenzentwicklung und Weiterbildung während des gesamten Berufsverlaufs (lebenslanges Lernen).

Berufliche Kompetenzentwicklung und Weiterbildung im Berufsverlauf umfassen das Lernen vom Eintritt ins Erwerbsleben bis zum Übergang in die Rente. Schwerpunkte bildungspolitischer Ziele und Aktivitäten und wissenschaftlicher Untersuchungen sind die Förderung, Sicherung und Gestaltung lebenslangen Lernens.

Die Umsetzung des Ziels lebenslangem Lernen erfordert die Identifizierung hemmender Faktoren, die Analyse entwickelter Konzepte und realisierter Ansätze und schließlich die Herausarbeitung der notwendigen Voraussetzungen und Bedingungen für lebenslanges Lernen. Dabei wird von folgenden Annahmen ausgegangen:

1. Die Forderung nach lebenslangem Lernen ist inzwischen zu einem zentralen Bestandteil in fast allen bildungspolitischen Programmen geworden. Der Realisierung dieses Ziels stehen jedoch eine Reihe hemmender Faktoren entgegen. Neben unzureichenden finanziellen oder institutionellen Rahmenbedingungen (z.B. fehlende Weiterbildungsangebote) können diese auch individuelle Ursachen haben.

2. Konzepte zur Förderung lebenslangen Lernens setzen an unterschiedlichen Problemfeldern an: so bei der Sicherung der Kontinuität (z.B. durch Förderung eher „benachteiligter“ Zielgruppen), bei der Förderung von Kompetenzen, die

für lebenslanges Lernen besonders wichtig sind (z.B. Veränderungskompetenz) und bei der Verbesserung der betrieblichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen (z.B. Finanzierungskonzepte).

3. Ein Blick in die Praxis gelungener Beispiele zeigt, dass die Realisierung lebenslangen Lernens nicht nur bei dem einzelnen Mitarbeiter ansetzen muss (Weiterbildungsmotivation, Berücksichtigung individueller Lernbedürfnisse und -interessen), sondern ebenso bei der Veränderung der betrieblichen Rahmenbedingungen (Wertschätzung, Weiterbildungskultur, Gestaltung betrieblicher Weiterbildungsangebote).

Vor dem Hintergrund der Heterogenität der Menschen mit Migrationshintergrund sind in der beruflichen Bildung sowohl die besonderen Potentiale als auch die Benachteiligungen dieser Personengruppen im Bildungs- und Beschäftigungssystem zu thematisieren.

Der besonderen Situation von Personen mit Migrationshintergrund soll eigens nachgegangen werden, um die gewonnenen Einsichten dann in die allgemeine Diskussion über Bildung und Beschäftigung zu integrieren. Eine solche Betrachtungsweise ermöglicht es, zielgruppenspezifische Aspekte zu benennen, ohne Menschen mit Migrationshintergrund isoliert zu betrachten.

Dabei sind solche Aspekte zu unterscheiden, die spezifisch mit dem Migrationshintergrund in Zusammenhang stehen, und jene, die unabhängig davon die berufliche Bildung dieser Personen beeinflussen.

Um eine ausgewogene Darstellung zu erhalten, soll neben der Beschreibung und Analyse spezieller Schwierigkeiten von Migranten und Migrantinnen auch nach ihren speziellen Ressourcen gefragt werden, die sie in Aus- und Weiterbildung und auf dem Arbeitsmarkt einbringen können.

Praktischen Ansätzen kommt bei der Verbesserung der beruflichen Integration von Personen mit Migrationshintergrund große Bedeutung zu. Erfahrungen und neue Akzente etwa bei der Vermittlung der deutschen Sprache und bei der beruflichen Integration gilt es zu reflektieren, bekanntzumachen und in der Praxis zu etablieren.



**ANSPRECHPARTNERINNEN
IM BIBB
DR. GESA MÜNCHHAUSEN**



ANGELIKA PUHMANN



FORUM 5 QUALIFIZIERUNGSPERSPEKTIVEN FÜR KLEINE UND MITTLERE UNTERNEHMEN

Das Forum beschäftigt sich mit neuen Aufgaben der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) als Bildungsdienstleister für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), analysiert die Personalentwicklung in KMU, stellt Programme zur Förderung der Qualifizierung vor und lädt zu einem Erfahrungsaustausch über die betriebliche Ausbildung ein.

Der Begriff „kleine und mittlere Unternehmen“ bezeichnet qualitativ wie quantitativ eine sehr differenzierte Unternehmenslandschaft. Die statistischen Definitionen variieren.

In der Statistik der EU sind kleine und mittlere Unternehmen Betriebe, die von größeren Unternehmen unabhängig sind, weniger als 250 Mitarbeiter beschäftigen, einen Jahresumsatz unter 50 Mio. € und eine Jahresbilanz von bis zu 43 Mio. € erzielen. In Deutschland wird „Mittelstand“ und bedeutungsgleich „KMU“ meist für Unternehmen mit bis zu 499 Beschäftigten und unter 50 Mio. € Jahresumsatz verwendet. Die unterschiedlichen Definitionen können bei der Nutzung von Statistiken leicht zu Missverständnissen führen.

Die Spannweite ihrer Produkte reicht von einfachen Dienstleistungen bis zu wissensintensiven Produkten der Hochtechnologie.

Ein Teil der KMU hat ein sehr spezialisiertes Leistungsspektrum und kann deshalb breite Fachinhalte nicht allein vermitteln.

KMU suchen ihre Stellung am Markt häufig durch besondere Kundennähe und/oder die Konzentration auf ein unverwechselbares Spezial-Know-how zu sichern. Letzteres kann dazu führen, dass nur ein Teil der Fachinhalte, wie sie typischerweise in Ausbildungsordnungen verlangt werden, im eigenen Betrieb vermittelt werden kann. Die systematische Vermittlung der Ausbildungsinhalte wird auch dadurch erschwert, dass das betriebliche Geschehen weitgehend durch Kundenaufträge bestimmt ist.

Ausbildungsordnungen müssen Entwicklungsperspektiven für Wirtschaft und Beschäftigte aufzeigen und orientieren sich deshalb nicht allein an den aktuellen Bedingungen in den Betrieben. Sie unterstützen damit die Zukunftsfähigkeit der KMU.

Während gerade in kleineren Unternehmen das betriebliche Geschehen stark durch das „Alltagsgeschäft“ bestimmt ist, orientiert sich die Berufsbildung an der Zukunftsfähigkeit von Beschäftigten und Wirtschaft. In den Ausbildungsordnungen setzen Staat und Sozialparteien in Zusammenarbeit mit Branchenexperten Standards, die Beschäftigungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit sichern sollen. Über den Berufsschulunterricht, überbetriebliche Bildungsstätten und andere außerbetriebliche Qualifizierungsmaßnahmen sind Ausbildungsbetriebe in einen betriebsübergreifenden Wissenstransfer einbezogen.

Breit angelegte Berufsbilder sind für mittelständische Unternehmen noch wichtiger als für Großunternehmen. KMU können besonders gut auf prozessorientiertes Arbeiten vorbereiten.

Die Erstellung von Produkten und Dienstleistungen sowie deren Vermarktung erfordern von Unternehmen ein breites Spektrum an fachlichen und fachübergreifenden Fähigkeiten; auch die betriebswirtschaftlichen Aufgaben stellen vielfältige Anforderungen. Das notwendige Know-how muss in kleineren Unternehmen durch eine kleine Belegschaft aktiviert werden. Die Anforderungen an die Vielseitigkeit der Beschäftigten sind deshalb höher als in stark arbeitsteilig organisierten Großbetrieben. Die einzelnen Beschäftigten müssen entsprechend breit qualifiziert sein.

In KMU sind vollständige Leistungserstellungsprozesse leichter zu überschauen. Sie sind damit in besonderer Weise geeignet, Auszubildende auf ein prozessorientiertes Arbeiten vorzubereiten.

KMU haben eine überragende Bedeutung für Berufsbildung und Beschäftigung. Allerdings fehlt ihnen häufig eine planvolle Personalentwicklung.

Mittelständische Unternehmen stellen in Deutschland – ähnlich wie in Europa – ca. 70 % aller Arbeitsplätze. Sie bilden 83 % der Auszubildenden aus. Allerdings beteiligen sich weniger als 25 % an der Ausbildung.

Trotz dieser großen Leistungen des deutschen Mittelstandes für Bildung und Beschäftigung gibt es auch Probleme: Bildungsexperten – aber auch KMU-Vertreter selbst – bemängeln, dass KMU bei Bildung und Personalentwicklung zu kurzfristig vorgehen und Entwicklungsmöglichkeiten für ihre Mitarbeiter/-innen und künftigen Anforderungen (z. B. Unternehmensnachfolge, Demographie) zu wenig Aufmerksamkeit widmen.

Fördermaßnahmen der Europäischen Union, des Bundes und der Länder können KMU bei der Entwicklung ihrer Potentiale unterstützen.

Die Berufsausbildung in kleinen und mittleren Unternehmen hat Stärken und Schwächen.

Das Merkmal des dualen Berufsbildungssystems besteht darin, dass – im Gegensatz zu der eher schulisch geprägten Berufsbildung in europäischen Ländern – grundsätzlich die Ausbildung in der betrieblichen Praxis stattfindet. KMU beziehen ihre Auszubildenden in die Erledigung von Kundenaufträgen ein. Der Auszubildende erfährt im betrieblichen Alltag die Bedeutung theoretischer Kenntnisse, erwirbt praktische Fertigkeiten und übt sich in Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit und Teamfähigkeit. Erfahrungen zeigen, dass dies ein guter Weg ist, sowohl fachliche Kenntnisse als auch Schlüsselqualifikationen zu erwerben.

Dem Vorteil, authentische Berufsanforderungen zu vermitteln, stehen bei KMU auch Nachteile gegenüber. Diese liegen in einer geringeren Systematik der Ausbildung, der individuell mehr oder weniger ausgeprägten pädagogischen Befähigung der Gesellen und Meister sowie in der Spezialisierung vieler Betriebe, die eine den Ausbildungsordnungen entsprechend breite Qualifizierung der Jugendlichen verhindert.

Überbetriebliche Berufsbildungsstätten bieten eine systematische und praktische Ergänzung der Ausbildung in KMU.

Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS) wurden geschaffen, um diese Nachteile auszugleichen und um die Ausbildungsbefähigung auch kleinerer Unternehmen zu gewährleisten.

Der Nutzen der ÜBS aus Sicht der Betriebe liegt in der individuellen und systematischen Betreuung der Auszubildenden, in der Vertiefung und Verbreiterung ihres Fachwissens, im Einüben von Fertigkeiten sowie in der Vorbereitung auf Zwischen- und Abschlussprüfung. Mancher Betrieb profitiert über seinen Lehrling von der in der ÜBS vorgehaltenen modernen Technik und dem Einblick in neue Verfahren.

Die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten sind qualifiziert, neue Aufgaben zu übernehmen.

Veränderungen in Gesellschaft und Arbeitsorganisation stellen die ÜBS vor neue Herausforderungen. Während die Nachfrage nach Qualifizierungsangeboten wie überbetriebliche Unterweisung und Meistervorbereitung rückläufig ist, steigt der Bedarf an Bildungsmaßnahmen für ältere Menschen, Benachteiligte und Migranten sowie an Unterstützung bei Berufsorientierung und Berufsvorbereitung. Die Bildungsstätten sind qualifiziert, auf die neuen Anforderungen mit neuen Bildungsangeboten zu reagieren, aller-

dings ist die Flexibilität ihres Handelns zum Teil durch Förderbestimmungen und Verwaltungsvorschriften begrenzt. Das Förderkonzept zur „Weiterentwicklung von ÜBS zu Kompetenzzentren“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung war ein erster Schritt zur Unterstützung des Wandels. Durch Förderung von Personal- und Sachkosten wurden Veränderungsprozesse in ausgewählten ÜBS unterstützt, die zum Ziel hatten, den Bildungsstätten ein neues unternehmerisches Handeln als Bildungsanbieter zu ermöglichen.

Gerade KMU werden als Adressaten für Beratung, Technologietransfer und betriebsnahe Qualifizierung Kunden dieser Kompetenzzentren. Einerseits soll damit der steigenden Bedeutung der Fort- und Weiterbildung Rechnung getragen werden, auf der anderen Seite sollen die Investitionen, die in die ÜBS-Infrastruktur geflossen sind, besser genutzt werden.

Ein neuer Konsens über Nutzung und Förderung von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten ist gefragt.

Die Finanzierung der ÜBS ist eine Gemeinschaftsaufgabe des Bundes, der Länder und der Wirtschaft. Die Aufwendungen aus dem Haushalt des BMBF belaufen sich nach knapp 30-jähriger Förderung auf rund 1,3 Mrd. €. Durch die Mitwirkung der anderen Partner ist eine Bildungsinfrastruktur im Wert von etwa 4 Mrd. € geschaffen worden. Diese muss erhalten und sinnvoll genutzt werden.

Die Bundesregierung hat die Modernisierung und Weiterentwicklung der ÜBS zur Daueraufgabe erklärt; die Förderung aber an die Beteiligung der jeweiligen Bundesländer geknüpft. Die Träger der ÜBS selbst sind verpflichtet, geeignete Schritte zu unternehmen, um die Leistungsfähigkeit ihrer Bildungsstätten in fachlicher und wirtschaftlicher Hinsicht zu erhalten und zu steigern. Die Vergabe öffentlicher Mittel dient als Impuls- oder Anschubfinanzierung dem Ziel, notwendige strukturelle Veränderungen zu unterstützen und die Anpassung an den technologischen Fortschritt zu erleichtern.

Es geht darum, die vorhandene ÜBS-Struktur im Hinblick auf aktuelle berufsbildungspolitische Erfordernisse zu nutzen und die dazu erforderlichen Rahmenbedingungen zu schaffen.



ANSPRECHPARTNER IM BIBB
CHRISTINE NOSKE



BENEDIKT PEPPINGHAUS



FORUM 6 NACHHALTIGE ENTWICKLUNG IN DER BERUFSBILDUNG

Mit der Leitidee der nachhaltigen Entwicklung wird die Zukunftsfähigkeit gesellschaftlicher, technischer und wirtschaftlicher Entwicklungen unter Beachtung der Erhaltung natürlicher Lebensgrundlagen geprüft.

Es geht dabei vor allem darum, heute nicht auf Kosten von morgen und hier nicht zu Lasten von anderswo zu wirtschaften. Nachhaltig entwickeln bedeutet, die manchmal im Widerspruch zueinander stehenden Dimensionen „soziale Verantwortung, ökonomische Leistungsfähigkeit und ökologische Verträglichkeit“ gleichermaßen zu beachten und nach Möglichkeit in Übereinstimmung zu bringen. Als „unsere größte Herausforderung im 21. Jahrhundert“ hat der ehemalige Generalsekretär der Vereinten Nationen, Kofi Annan, es bezeichnet, „die einstweilen noch abstrakt erscheinende Idee einer nachhaltigen Entwicklung zur Realität für alle Menschen dieser Erde zu machen“ (UNESCO heute, H. 1, 2006, S. 9). Wenn aus einer Idee erlebbare Realität werden soll, ist auch die Bildung gefordert. Die Vereinten Nationen (UN) haben daher die „Weltdekade Bildung für eine nachhaltige Entwicklung“ ausgerufen. Die Dekade geht von 2005 bis 2014 (www.dekade.org).

Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung (BBNE) soll die Menschen befähigen, berufliche Handlungssituationen im Sinne der Leitidee Nachhaltigkeit gestalten zu können.

Dazu müssen die ökologischen, ökonomischen und sozialen Bezüge beruflichen Handelns jeweils deutlich gemacht und abgewogen werden. Die gewerkespezifischen oder berufsfeldbreit angelegten Akteurskonferenzen im Programm einer BBNE zeigten, dass Analysen der energetischen Bezüge, der Stoffstränge, der Arbeitsverfahren, der Arbeitssituationen und Produkte und der Dienstleistungen eine gute Basis für die Identifikation von Handlungspotentialen für eine nachhaltige Gestaltung darstellen. Die Handlungspotentiale für mehr Nachhaltigkeit in Berufsbildung und Arbeit können aber nur genutzt werden, wenn die Akteure entsprechende Personal-, Fach- und Sozialkompetenzen entwickelt haben.

Berufliche Handlungskompetenz für nachhaltige Entwicklung basiert im besonderen Maße auf der Entfaltung von Personal-, Fach- und Sozialkompetenzen.

Personalkompetenz bezieht sich – eher berufsübergreifend – auf Einstellungen, Werthaltungen und Motivationen, die ein Individuum entwickeln muss, um die Leitidee „Nachhaltigkeit“ im gesellschaftspolitischen Umfeld, aber auch im interkulturellen Kontext partizipativ zu konkretisieren und im persönlichen und beruflichen Wirkungskreis gestalten zu wollen und zu können. Fachkompetenz zielt – eher berufsspezifisch – auf das Identifizieren und Ausgestalten von Spielräumen beruflicher Handlungssituationen in zunehmender Übereinstimmung mit dem Konzept der nachhaltigen Entwicklung. Sozialkompetenz zielt auf die Befähigung zum partizipativen Dialog und zum sozialen Konsens, ohne die im sozialen System Betrieb oder anderen sozialen Systemen keine Verbesserungen im Sinne der Nachhaltigkeit erreicht werden können.

Die berufliche Kompetenzentwicklung für Nachhaltigkeit bedarf spezifischer aktivierender Lernarrangements und glaubhafter Lernorte, die Nachhaltigkeit sichtbar machen.

Werte, Einstellungen und Überzeugungen, aus denen Handeln resultiert und nicht nur Wissen, müssen das Ziel einer BBNE sein. Darüber besteht Konsens. Ob und wie diese jeweils zu erreichen sind, darüber bestehen unterschiedliche Einschätzungen. Wie immer bei der Einführung neuer komplexer anspruchsvoller Zielsetzungen in der Berufsbildung ist eine gezielte Sensibilisierung und Weiterbildung des Aus- und Fortbildungspersonals von entscheidender Bedeutung.

Modellversuche unterstützen die Umsetzung des Leitbildes einer nachhaltigen Entwicklung.

Modellversuche sind das Mittel der staatlichen Berufsbildungsgestaltung, Innovationen zu implementieren, zu evaluieren und zu transferieren. Der Modellversuchsschwerpunkt des BIBB zur BBNE umfasst zehn Modellversuche die sich folgenden Themen zuordnen lassen:

- Nachhaltige Entwicklung als Wirtschaftsfaktor und Managementstrategie in Industrie, Handwerk, KMU und anderen Bereichen (Sportstättenmanagement, Prozesssimulationen)
- Nachhaltiger Umgang mit Energiedienstleistungen durch erneuerbare Energien, nachwachsende Rohstoffe und energieeffiziente Gebäudesanierung
- Nachhaltige Entwicklung in der Erstausbildung ausgewählter Berufe (Chemie, Mechatronik, IT- und Medienberufe)



Die Diskussion im Arbeitskreis, wie Modellversuche die Umsetzung des Leitbildes einer NE umsetzen, soll den Stand der Modellversuche, Erfolge und Schwierigkeiten sowie die Ansätze der wissenschaftlichen Begleitungen zwischen Evaluation und beratender Moderation beleuchten. Es ist zu fragen, wie mit einem neu auszuschreibenden Programm die Defizite und weißen Flecken der BBNE bearbeitet werden können.

Die Good-Practice-Agentur vernetzt die Akteure für Nachhaltigkeit in Berufsbildung und Arbeit. Lernen aus guten Beispielen zeigt, wie man die Leitidee umsetzt.

Eine wichtige Strategie zur Verbreitung und Konkretisierung des Leitbildes der nachhaltigen Entwicklung in Berufsbildung und Arbeit ist das Lernen aus guter Praxis. In der Good-Practice-Agentur des BIBB gibt es inzwischen über 100 Praxisbeispiele mit Anregungen, wie das Leitbild der nachhaltigen Entwicklung in der beruflichen Bildung umgesetzt werden kann. Dabei ist jedes Beispiel gegliedert nach den Ideen und Zielen, der Umsetzung und den Ergebnissen. Im wesentlichen dominieren Projekte (diese umfassen Unterrichtsprojekte, Auftragsprojekte, Werk- und Arbeitsprojekte mit teilweise lernortveränderndem Charakter), daneben gibt es aber auch nachhaltige Juniorenfirmen, Schülerfirmen und Lernen in und an Kundenaufträgen. Wettbewerbe, Kampagnen und Initiativen ergänzen das didaktisch-methodische Spektrum um Aktivitäten mit „Event-Charakter“ und besonderer Wirkung in der Öffentlichkeit. Lernorte und Bildungsträger, die sich nachhaltig gestalten und entwickeln, stellen ebenfalls einen „Good-Practice-Typ“ dar.

Die Good-Practice-Agentur Nachhaltigkeit in Berufsbildung und Arbeit (GPA NiBA) widmet sich der Aufgabe der Dokumentation und der Vernetzung der Akteure. Nach zweijähriger Arbeit wird Zwischenbilanz gezogen und nach Wirkungen, Hindernissen und künftigen Handlungserfordernissen gefragt.

Vier thematische Schwerpunkte stehen im Mittelpunkt:

- eine Zwischenbilanz der bisherigen Arbeit der GPA NiBA
- die Präsentation und Bewertung guter Beispiele aus Betrieb, Schule und Weiterbildung
- die Diskussion von Kriterien guter Beispiele
- die Frage nach den Bedingungen eines erfolgreichen Transfers

Mit Beiträgen und Wirkungen der Berufsbildungsforschung kann „Nachhaltige Entwicklung in der beruflichen Bildung“ verstetigt und qualitativ weiterentwickelt werden.

Die Berufsbildungsforschung im Konzept einer BBNE untersucht die Bedingungen, Prozesse und Auswirkungen des Erwerbs fachlicher Qualifikationen und beruflicher Kompetenzen sowie personaler und sozialer Einstellungen und Orientierungen, die für die nachhaltige Gestaltung beruflich organisierter Arbeitsprozesse, -produkte und -situationen relevant sind. Unter dem Motto „Innen- und Außenbetrachtung einer nachhaltig ausgerichteten Berufsbildungsforschung“ werden Ergebnisse wissenschaftlich ausgewählter Forschungsprojekte vorgestellt. Weiterhin werden aus berufs- und wirtschaftspädagogischer sowie sozio-ökonomischer Sicht Forschungsdesiderate skizziert. Schließlich werden Herausforderungen und Anforderungen an eine nachhaltige Berufsbildungsforschung erörtert.

FONA-Programm nachhaltige Waldwirtschaft: Wenn Forschung und Bildung zusammenwachsen, kann die Kompetenzentwicklung entlang der Wertschöpfungskette Wald – Holz – Verarbeitung vorangebracht werden.

Im FONA-Programm werden Möglichkeiten des Zusammenwachsens von Forschung und Bildung entlang der Wertschöpfungskette Wald – Holz – Verarbeitung und den dort verorteten Berufen untersucht. Querschnittsorientierte Kompetenzentwicklung in regionalspezifischen Wirtschaftsklustern ist dabei ebenso wichtig wie Qualifizierungen in Richtung neuer Tätigkeitsfelder und die Erweiterung vorhandener beruflicher Tätigkeiten mit neuen Aufgaben und zusätzlicher Verantwortung.



ANSPRECHPARTNER IM BIBB
DR. KLAUS HAHNE



DAGMAR WINZIER

Zukunft berufliche Bildung

Potenziale mobilisieren
Veränderungen gestalten

FORUM 7 LERNKULTURWANDEL

Bereits in den Empfehlungen der Bildungskommission zum Strukturplan für das Bildungswesen (1970) heißt es: „... Das Ziel der beruflichen Bildung (soll) nicht allein darin gesehen werden, dass der Einzelne in der Berufswelt spezialisierte Tätigkeiten ausführen kann, sondern ebenso darin, dass er über allgemeine Fähigkeiten verfügt wie die zur Erkenntnis von Zusammenhängen, zu selbständigem Handeln, zu Kooperation und Verantwortung. Der Lernprozess wird grundsätzlich als eine Einheit gesehen, in der allgemeine und berufliche oder praktische und theoretische Bildung nicht voneinander zu isolieren sind.“

Nach mehr als 35 Jahren ist diese Vision in weiten Teilen Realität und bleibt zielbestimmend. Sie wird u. a. ergänzt durch die in neuen gestaltungsoffenen Ausbildungsordnungen und in Weiterbildungskonzepten formalen und informellen Lernens deutlich werdende und in Teilen schon praktizierte Prozessorientierung. Lernen in Prozessen und Lernen an Prozessen bietet Raum für neue arbeitsprozessintegrierte und -orientierte Qualifizierungsmodelle. Auf dieser Grundlage müssen die Lernkulturen in den Unternehmen und Bildungseinrichtungen weiterentwickelt werden. Das Forum befasst sich vor diesem Hintergrund mit der Gestaltung der Berufsbildung auf ihrer Umsetzungsebene, das heißt zum einen mit der Berufsbildung an den einzelnen Lernorten einschließlich dem Distance Learning/Fernunterricht, zum anderen mit den Bezügen zwischen Berufsbildung und Allgemeinbildung.

Lernkulturwandel ist vor allem Lehrkulturwandel.

Der Lernkulturwandel ist ein Prozess, der durch veränderte wirtschaftliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen ausgelöst und bestimmt wird. Er basiert wesentlich auf der Anpassung und Neuausrichtung des Lehrens und Lernens durch veränderte Lehr- und Lernstile innerhalb des Bildungssystems, wird aber auch durch Faktoren außerhalb des Bildungssystems beeinflusst. Dies führt in der Summe zu veränderten Lernformen und Lernverhalten, auch außerhalb

organisierter Lehr-/Lernprozesse, und damit zu einer veränderten Lernkultur.

Dem Anspruch an eine zukunftsfähige Lernkultur wird das gegenwärtige Bildungssystem nicht ausreichend gerecht.

Eine zukunftsfähige Lernkultur ist durch ein hohes Maß an Selbständigkeit, Handlungskompetenz und vor allem Selbstlernkompetenz der Lernenden gekennzeichnet und damit Voraussetzung zur Bewältigung komplexer beruflicher, gesellschaftlicher und sozialer Herausforderungen. Das heißt, damit kann die Beschäftigungsfähigkeit, die Teilhabe an gesellschaftlichen Prozessen und die Orientierung in einer immer komplexeren Alltagswelt mit gewährleistet werden. Die auf operativer Ebene anzutreffenden Lehr- und Lern-



praktiken einzelner Bildungsstufen (frühkindliche Erziehung, Grundschule, Sekundarstufe I und II einschließlich der Berufsbildung) erfüllen diesen Anspruch trotz Bemühungen auf Systemebene, wie etwa der Empfehlungen des Forum Bildung (www.forumbildung.de/files/empfb_27-11-A-B.pdf), noch nicht.

Prozessorientierung und Wissensmanagement in der Berufsbildung sind Merkmale einer sich verändernden Lehr- und Lernkultur.

Der curriculare Rahmen der neu geordneten Ausbildungsberufe bietet die Grundlage für Prozessorientierung in der Ausbildung. In der Breite der betrieblichen Ausbildungspraxis bestehen jedoch erhebliche Defizite, die hauptsächlich durch mangelnde Veränderungsbereitschaft und Veränderungsmöglichkeiten der an der Berufsbildung Beteiligten verursacht werden. Modellvorhaben haben z. B. gezeigt, dass die Erschließung der Lern- und Gestaltungspotentiale von Arbeitsaufgaben für die Kompetenzentwicklung ohne die Entwicklung differenzierter Formen arbeitsprozessorientierten Lernens, ohne didaktische Aufbereitung sowie Unterstützung und Begleitung nicht denkbar ist.

In diesem Kontext gehört Wissensmanagement zur Prozessorientierung und erweist sich als ein vielschichtiger Prozess, der individuelles und gemeinsames Lernen, Arbeitsgestaltung und Organisationsentwicklung zusammenführt. Wissenssysteme im Betrieb müssen unterfüttert werden durch betriebliche Lernsysteme. Erfahrungslernen, (Selbst-) Reflexion, Weiterbildung und Wissensmanagement stehen in direktem Zusammenhang. Hervorstechende Merkmale sind die Anwendungsorientierung des Lernens und die Partizipation der Beteiligten. Die bereits erprobten Beispiele aus Modellversuchen machen deutlich, dass für die Berufsbildung zur Einführung von Prozessorientierung und Wissensmanagement vielfältiges konzeptionelles und methodisches Know-how bereitgestellt werden kann.

Neue Medien sind integraler Bestandteil einer neuen Lernkultur.

Neue Medien (digitale Medien) sind in der Berufsbildung als Informations-, Lehr-, Lern- und Arbeitsmittel sowie als Wissensmanagementinstrument zunehmend im Einsatz. Qualität und Quantität ihrer Nutzung entsprechen aber bei weitem noch nicht den Möglichkeiten. Good-Practice-Beispiele zeigen, wie durch den Einsatz neuer Medien der Lernkulturwandel vorangetrieben werden kann. Technologische Entwicklungen ermöglichen inzwischen Anwendungen des so genannten Web 2.0 und eröffnen damit zusätzliche Möglichkeiten selbstorganisierten Informierens und Lernens im Prozess der Arbeit.

Lernende werden zu „Lehrenden“.

Web-2.0-Technologien sind Ausdruck und Motor von Veränderungen des individuellen Lernverhaltens und der Lernkultur: Sie begünstigen das informelle Lernen und basieren auf der Grundidee von partnerschaftlicher Zusammenarbeit und Wissensteilung. Sie ermöglichen den Lernenden, ihre Rolle als Konsument/-in zu verlassen und Lerninhalte, Lernszenarien aktiv und selbstorganisiert zu gestalten. Damit wird die strikte Rollentrennung von „Lehrenden“ und „Lernenden“ aufgehoben.

Fernlernen profitiert von bedarfsgerechten, netzgestützten Technologien.

Die Zahl der Fernlernenden in Deutschland wächst. Dies betrifft vor allem die Gruppe der 25- bis 30-Jährigen. Diese Entwicklung geht einher mit einer Veränderung der Angebotsform, bei der traditionelle Printmedien zunehmend durch netzgestützte elektronische Medien ergänzt werden: zur Vermittlung von Lerninhalten, zur Betreuung der Teilnehmenden, zur Kommunikation und Kooperation der Lernenden untereinander bis hin zur Durchführung von Tests und Prüfungen.

Die Akzeptanz und damit die Verbreitung sowie Attraktivität und Effizienz von E-Learning hängt dabei entscheidend davon ab, in welchem Maße es gelingt, auf Arbeits- und Lebenswirklichkeiten, bereits bestehendem (informellem) Wissen und den daraus resultierenden konkreten Bedürfnissen von Lernenden wie von Organisationen aufzubauen.

Veränderungs- und Umbruchssituationen in Betrieben und bei Bildungsdienstleistern sind Anlässe für Lernen, Kompetenzentwicklung und Reflexion.

Betriebe und Bildungsdienstleister standen in den letzten Jahren vor der Aufgabe, den Konsequenzen des gesellschaftlichen, politischen und ökonomischen Wandels durch eigene Organisationsentwicklung und neue Handlungsstrategien zu begegnen. Für Betriebe zeigt sich dies z.B. in der zunehmenden Externalisierung und Vernetzung der Aus- und Weiterbildungsaktivitäten in Kooperationen und Verbünden, während Bildungsdienstleister sich von einem eher angebotsorientierten, stark vom öffentlich geförderten Weiterbildungsmarkt profitierenden Weiterbildungsanbieter zum kunden- bzw. nachfrageorientierten Bildungsdienstleister entwickeln (müssen). Diese Veränderungs- und Umbruchssituationen führen zu anderen Arbeitsorganisationsformen, Prozessen und Kommunikationswegen und können nur mit kompetenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfolgreich bewältigt werden.

Kompetenzentwicklung in Umbruchssituationen wird durch moderierte Reflexionsphasen und entsprechende Instrumente wie Reflexionswerkstätten oder Coachingkonzepte unterstützt.

Veränderungs- und Umbruchssituationen sind Anlass und Gegenstand für Kompetenzentwicklung bei den betroffenen Akteuren in Betrieben und bei Bildungsdienstleistern. Entscheidend für das Handeln des Bildungspersonals ist hierbei das Anknüpfen am Erfahrungs- und Prozesswissen und die moderierte Reflexion von Erfahrungen, um diese für die Kompetenzentwicklung kontinuierlich nutzen zu können.



ANSPRECHPARTNER IM BIBB
MICHAEL HÄRTEL



DR. GERT ZINKE



FORUM 8
BERUFSBILDUNG INTERNATIONAL: VERGLEICH –
KOOPERATION – MARKETING

Die europäische Integration und die fortschreitende Globalisierung bedeuten für die deutsche Berufsbildung beides: mehr Wettbewerb und mehr Zusammenarbeit. Die deutsche Berufsbildung ist integraler Bestandteil des europäischen Berufsbildungsraums und gestaltet diesen mit. Viele Länder suchen Beratung von deutscher Seite für die Entwicklung ihrer Systeme. In einem weltweiten Bildungsmarkt muss sich die deutsche Berufsbildung positionieren. All diese Herausforderungen sind Gegenstand der Beratungen im Forum 8.

Lernergebnis- und Kompetenzorientierung, die EQF und ECVET zugrunde liegen, sind in den theoretischen Ansätzen und Konzepten der verschiedenen Länder unterschiedlich verankert bzw. werden unterschiedlich angewendet. EQF und ECVET enthalten ein Potential zu weitreichenden Reformen hinsichtlich der Durchlässigkeit der Bildungssysteme (Anrechnung und Anerkennung). Aus der Sicht der Individuen wie der Unternehmen bieten EQF und ECVET einen Rahmen für Bildungs- und Beschäftigungsmobilität.

Im Zentrum der europäischen Agenda zu Bildung und Ausbildung stehen die Förderung von Beschäftigungsfähigkeit und lebensbegleitendem Lernen. In der Erklärung von Kopenhagen haben sich die europäischen Mitgliedsstaaten die Steigerung der Attraktivität beruflicher Bildung zum Ziel gesetzt. Dazu gehören die Vergleichbarkeit von Qualifikationen und die Durchlässigkeit der Systeme. Hierfür wurde ein Instrument zur Übertragung von Lernleistungen (ECVET) entwickelt und als dessen Fundament ein Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR) konzipiert. Obwohl die Implementation des EQR dies nicht zwingend voraussetzt, wurde durch den EQR in den meisten Mitgliedsstaaten ein Prozess der Entwicklung nationaler Qualifikationsrahmen eingeleitet. Zeitlich versetzt nehmen ECVET und nationale Credit-Systeme ähnliche Pfade auf. Im Arbeitskreis „Qualifikationsrahmen und Credit-Systeme. Europäische Initiativen – Nationale Antworten“ werden mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus 14 europäischen Staaten Antworten und

Reaktionen auf die europäischen Initiativen in einer vergleichenden Perspektive diskutiert.

Ausgehend von den theoretischen Ansätzen und methodischen Annahmen zur Adaption von EQR und ECVET werden berufsbildungspolitische bzw. institutionelle Implikationen dieser europäischen Initiativen analysiert. Potentiale wie Risiken beider Instrumente für die nationalen Systeme und die potentiellen Nutzer sollen entlang folgender Fragen erörtert werden: Kann es überhaupt eine „gemeinsame Sprache“ für Lernergebnisse geben? Inwieweit und wie wird das Reformpotential von EQR und ECVET in den nationalen Politiken ausgeschöpft? Wer kann welchen Nutzen daraus ziehen?

Seit circa 15 Jahren werden europäische Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung in Unternehmen (im Folgenden CVTS für continuing vocational training survey) durchgeführt. An den Untersuchungen CVTS1 (1993), CVTS2 (1999) und CVTS3 (2006) war das BIBB in unterschiedlicher Form beteiligt. Im Arbeitskreis „Betriebliche Weiterbildung in Europa“ stellen Experten und Expertinnen ihre international vergleichenden Arbeiten zur beruflichen Weiterbildung zur Diskussion. Die CVTS-Studien werden dabei von zentraler Bedeutung sein, es werden aber auch andere europäisch-vergleichende Studien vorgestellt.

Betriebsgröße und Branche sind wichtige Einflussfaktoren für die Weiterbildungsbeteiligung, müssen aber mit weiteren – je nach Land unterschiedlichen – Faktoren (Weiterbildungskultur, rechtliche Grundlagen, gesamtwirtschaftliche Rahmenbedingungen, historische Entwicklung etc.) kombiniert werden.

Die u. a. durch CVTS2 von 1999 belegten großen Unterschiede in der Beteiligung an der Weiterbildung, bei den Kosten und bei den Aktivitäten von Unternehmen zwischen und innerhalb der europäischen Mitgliedsstaaten sind noch nicht ausreichend erklärt und bedürfen eingehender Analysen. Die Analyse betrieblicher Mikrodaten (national, binationale, europäisch) liefert wesentlich mehr und bessere Aufschlüsse als nur die Analyse national aggregierter Daten, die in der Regel lediglich Durchschnittswerte abbilden, hinter denen sich große Unterschiede zwischen den Unternehmen verbergen.

Ein weiterer Arbeitskreis befasst sich am Beispiel der Länder Türkei, Vietnam und Japan mit dem *Übergang von der Ausbildung ins Erwerbsleben*. Die Auswahl der Länder erfolgte aufgrund der unterschiedlichen Strukturen von Berufsbildung und der unterschiedlichen wirtschaftlichen Situation in Entwicklungs-, Schwellen- und Industrieländern. In den drei Ländern ist die berufliche Aus- und Weiterbildung höchst verschieden organisiert.

Prüfungen/Zertifikate des Bildungssystems und damit verbundene Kompetenzen haben unterschiedliche Arbeitsmarkt-relevanz; in den Ländern praktizierte betriebliche Rekrutierungsstrategien verfahren damit höchst unterschiedlich – mit entsprechenden Folgen für Beschäftigung und berufliche Karrieren.

Das Thema „Beschäftigung“ (Verhältnis von Angebot und Nachfrage nach Fachkräften, berufliche Mobilitäts- und Flexibilitätspotentiale) wird in einem abschließenden Plenum vertieft. Zugleich werden zukunftsorientierte Strategien aus Japan, der Türkei und Vietnam auf ihre Transferpotentiale hinterfragt.

Im Arbeitskreis „Sind wir konkurrenzfähig? – Berufliches Ausbildungspersonal im internationalen Vergleich“ stehen Lehr- und Ausbildungskräfte als Schlüsselakteure der beruflichen Bildung im Mittelpunkt. Wie stellen sich Berufs-/Tätigkeitsprofile, Qualifizierung und Kompetenzen des beruflichen Bildungspersonals in Deutschland im europäischen und internationalen Vergleich dar?

Die Qualifikation des Bildungspersonals ist ein ausschlaggebender Faktor für Leistungsfähigkeit und Qualität der Bildungssysteme.

Kompetenz, Motivation und Engagement des Bildungspersonals werden als wichtige Elemente zur Entwicklung umfassender Strategien für lebenslanges Lernen angesehen. Bislang fehlen hierzu jedoch differenzierte Informationen. Ebenso unklar ist, welche Attraktivität diesem Beruf zuge-messen wird.



Im internationalen Vergleich zeichnet sich die deutsche Berufsschullehrer-Ausbildung durch hochschulische Qualifizierung aus, gleichzeitig lassen sich aber deutliche Defizite in der Praxis feststellen. Die Umstellung auf europäische Bachelor-/Master-Strukturen fördert den Erwerb von praktischen Kompetenzen; die Folgen für das wissenschaftlich-

fachliche Niveau sind noch zu prüfen. Die neuen, auf Berufsfähigkeit ausgerichteten Studiengänge bieten auch die Möglichkeit, Qualifikation und Qualifizierung von schulischem und betrieblichem Ausbildungspersonal zu verbinden.

Betriebliche Ausbilder sind in vielen europäischen Ländern nur gering pädagogisch-didaktisch qualifiziert. Die Entwicklung europäischer Standards und innovativer Methoden der Ausbilderqualifizierung sollen hier qualitätssteigernd wirken. Im Workshop werden Ansätze aus verschiedenen Ländern diskutiert sowie Forschungs- und politischer Handlungsbedarf formuliert.

Der Export von Bildungsdienstleistungen ist in Deutschland vergleichsweise unterentwickelt. So scheint der Exportweltmeister Deutschland beim Export von Bildung weit hinter die angelsächsischen Länder zurückzufallen. Im Arbeitskreis „iMOVE – Berufsbildungsmarketing weltweit. Muss Deutschland die angelsächsische Konkurrenz wirklich fürchten?“ soll daher der Frage nachgegangen werden, warum angelsächsische Akteure vermeintlich oder tatsächlich erfolgreicher auf internationalen Märkten agieren.

Deutsche Berufsbildung hat gute Voraussetzungen, eine Spitzenposition im Weltmarkt zu belegen, wenn deutsche Weiterbildungsanbieter es schaffen, internationale Kommunikationsstrukturen effektiv zu nutzen und ihre Angebote dem lokalen Bedarf anzupassen.

Der Erfolg im Bildungsexport ist maßgeblich von staatlichen Rahmenbedingungen und kulturellen Determinanten des Bildungsverständnisses beeinflusst. Diskutiert werden sollen Faktoren, die insbesondere britische und australische Anbieter erfolgreicher machen. Sind angelsächsische Produkte bzw. Dienstleistungen inhaltlich besser, oder sind eher Marketingstrategien, politische Flankierung und eine stärker wirtschaftlich und kommerziell geprägte Tradition, Kultur und Mentalität ausschlaggebend für den Erfolg?



ANSPRECHPARTNER IM BIBB
DR. GEORG HANF



HANS-JOACHIM KISSLING



FORUM 8
VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING INTERNATIONAL:
COMPARISON – COOPERATION – MARKETING

European integration and advancing globalisation mean two things for German vocational education and training (VET): more competition and more cooperation. German VET is an integral element of the European VET area, and Germany is contributing to its shaping. With many countries already seeking advice from Germany on the development of their systems, German VET must position itself in a global market for education and training. All these challenges are matters for consultation and discussion in Forum 8.

The tenets of EQF and ECVET are learning outcomes and competencies, but how these are anchored in theoretical approaches and conceptual structures, and how they are applied, varies from one country to another. There is inherent potential in EQF and ECVET for wide-ranging reforms to improve the permeability of education and training systems (credit transfer and recognition of learning). From the point of view of individuals and companies, EQF and ECVET provide a framework for educational, training and job mobility.

Core elements of the European agenda on education and training are the promotion of employability and lifelong learning. In the Copenhagen Declaration, the EU member states set their sights on enhancing the attractiveness of vocational education and training. The comparability of qualifications and the permeability of systems are integral to this objective. To achieve it, an instrument was proposed for the transfer of learning credits (European Credit System in Vocational Education and Training, ECVET), based on the conceptual foundation of the European Qualifications Framework (EQF). Although it was not strictly a precondition of EQF implementation, in most countries the EQF stimulated processes to develop national qualifications frameworks. As ECVET is phased in, there are similar moves towards national credit transfer systems. In the working group on “*Qualifications Frameworks and Credit Systems. European Initiatives – National Responses*”, participants from 14 European countries will discuss responses and reactions to the European initiatives from a comparative perspective.

Informed by the theoretical approaches and methodological assumptions governing the adaptation of the EQF and ECVET, these European initiatives will be analysed for their VET-policy and institutional implications. The debate will explore the opportunities and risks of both instruments for national systems and potential users, along the following lines of inquiry: is it actually possible to have a “common language” for describing learning outcomes? How far are national policies utilising the full potential of the EQF and ECVET to stimulate reform, and in what ways? What possible benefits might accrue, and to whom?

European surveys on continuing vocational education and training in enterprises (the European Continuing Vocational Training Survey, CVTS) now span a period of around 15 years. BIBB was involved in the CVTS1 (1993), CVTS2 (1999) and CVTS3 (2006) studies in different forms. In the working group on “*Continuing Training in Europe – Continuing Vocational Training Surveys (CVTS)*”, experts will present their comparative international studies on continuing vocational training and put them up for discussion. Although the CVTS studies will be the main focus, other comparative European studies will also be introduced.

Company size and industry sector are key factors which influence participation in training. However, they need to be considered in combination with additional factors which vary from country to country (training culture, statutory bases, macroeconomic framework conditions, historical developments, etc.).

CVTS2 (1999) found major variations between and even within European member states with regard to participation and activity levels and corporate expenditure on continuing vocational training in enterprises. As yet, these have not been adequately explained, and require deeper analysis. Statistical analysis of company microdata (national, bi-national, European) yields substantially more detailed and useful conclusions than nationally aggregated data alone, in which averaged figures mask the major variations between enterprises.

Another working group draws on examples from Turkey, Vietnam and Japan to examine the “*Transition from Initial Vocational Training into Working Life*.” These particular countries were selected for their contrasting VET structures and to reflect the different economic situations in developing, transition and industrialised countries. The three countries have highly diverse arrangements for the organisation of initial and continuing vocational education and training.

Examinations/certificates from the education system and the competencies they represent have varying degrees of relevance to the labour market; in the corporate recruitment strategies practised in the three countries, the treatment of formal qualifications is highly divergent, with consequent implications for employment and careers.

The theme of “employment” (relative levels of supply and demand for skilled workers, potential for occupational mobility and flexibility) will be expanded upon in a closing plenary session. At the same time, forward-looking strategies from Japan, Turkey and Vietnam will be scrutinised to assess their transferability.

In the working group “*Are we competitive? - VET Personnel in International Comparison*”, the spotlight is turned on teaching and training staff as key actors in vocational education and training. How do the professional profiles and job specifications, qualifications and competencies of vocational education and training staff in Germany compare with their European and international counterparts?

The qualification level of training staff is a critical factor for the efficiency and quality of training systems.

The competence, motivation and commitment of training staff are elements which are seen as vital to the development of comprehensive strategies for lifelong learning. However, no differentiated data is currently available on these issues. Equally, there is little clarity about the perceived attractiveness of this profession.



The training of German vocational school teachers stands out in international comparisons as a higher education course. At the same time, however, some definite shortcomings can be noted in practice. The move into line with European Bachelor/Master structures promotes the acquisition of practical competencies; the consequences for academic and professional standards remain to be examined. The new degree courses geared towards professional com-

petence also offer an opportunity to combine the qualifications and training of school-based and company-based training staff.

In many European countries, company-based trainers have little formal training for their pedagogic-didactic role. The development of European standards and innovative methods for the training of trainers should have a quality-boosting effect in this area. During the workshop, approaches from different countries will be discussed, and research needs and priorities for political action will be defined.

The export of education and training services is still comparatively underdeveloped in Germany. Education and training seems to be one sector where the world champion exporter trails a long way behind Anglo-Saxon countries. The working group on “*iMOVE - VET Marketing Worldwide. Has Germany Any Need to Fear Anglo-Saxon Competition?*” therefore sets out to explore why Anglo-Saxon actors are, or are thought to be, operating with greater success in international markets.

German vocational education and training is well equipped to command a leading position in the global market, if German training providers can make effective use of international communication structures and adapt their offers successfully to local demands.

Success in the export of education and training is largely determined by framework conditions established by the state, and culturally determined by ideas about education and training. Discussion will focus on factors contributing particularly to the success of British and Australian providers. Are the products and services from these cultures substantially better, or is their success rather a function of marketing strategies, political flanking, and a more entrepreneurial and commercial tradition, culture and mentality?

COORDINATION:

DR. GEORG HANF, HANS-JOACHIM KISSLING

■ **KLAUS BERGER**

Arbeitsbereich „Kosten, Nutzen, Finanzierung“
Berger@bibb.de

■ **ULRICH DEGEN**

Leiter des Arbeitsbereichs „Kompetenzentwicklung“
Degen@bibb.de

■ **MARTIN ELSNER**

Arbeitsbereich „Kaufmännisch-betriebswirtschaftliche
Dienstleistungsberufe und Berufe der Medienwirtschaft“
elsner@bibb.de

■ **MICHAEL HÄRTEL**

Arbeitsbereich „Qualitätssicherung und -entwicklung,
Fernlernen, Bildungspersonal“ und Arbeitsbereich
„Beratung und internationale Zusammenarbeit“
Haertel@bibb.de

■ **DR. KLAUS HAHNE**

Arbeitsbereich „Strukturfragen der Ordnungsarbeit,
Prüfungswesen und Umsetzungskonzeptionen“
Hahne@bibb.de

■ **DR. GEORG HANF**

Leiter des Arbeitsbereichs „Internationales Monitoring und
Benchmarking, Europäische Berufsbildungspolitik“
Hanf@bibb.de

■ **DR. KATHRIN HENSGE**

Leiterin des Arbeitsbereichs „Strukturfragen der Ordnungs-
arbeit, Prüfungswesen und Umsetzungskonzeptionen“
hensge@bibb.de

■ **HANS-JOACHIM KISSLING**

Arbeitsbereich „Beratung und internationale Zusammenarbeit“
Kissling@bibb.de

■ **HORST MIRBACH**

Leiter des Arbeitsbereichs „Qualitätssicherung und
-entwicklung, Fernlernen, Bildungspersonal“
Mirbach@bibb.de

■ **DR. GESA MÜNCHHAUSEN**

Arbeitsbereich „Kompetenzentwicklung“
muenchhausen@bibb.de

■ **CHRISTINE NOSKE**

Leiterin des Arbeitsbereichs „Überbetriebliche
Berufsbildungsstätten, Regionale Strukturentwicklung“
noske@bibb.de

■ **BENEDIKT PEPPINGHAUS**

Arbeitsbereich „Kaufmännisch-betriebswirtschaftliche
Dienstleistungsberufe und Berufe der Medienwirtschaft“
Peppinghaus@bibb.de

■ **ANGELIKA PUHLMANN**

Arbeitsbereich „Berufliche Bildungsgänge und Lernverläufe,
Förderung zielgruppenbezogener Berufsbildung“
Puhlmann@bibb.de

■ **HARALD SCHENK**

Arbeitsbereich „Gewerblich-technische Berufe und
unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe“
harald.schenk@bibb.de

■ **DAGMAR WINZIER**

Arbeitsbereich „Entwicklungsprogramme, Modellversuche,
Innovation und Transfer“
Winzier@bibb.de

■ **DR. GERT ZINKE**

Arbeitsbereich „Gewerblich-technische Berufe und
unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe“
zinke@bibb.de

IMPRESSUM

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
36. Jahrgang, Heft 4/2007,
Sonderausgabe BIBB-Fachkongress 2007,
August/September 2007

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Der Präsident
Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn

Redaktion

Dr. Ursula Werner (verantw.),
Stefanie Leppich, Katharina Reiffenhäuser
Telefon: 02 28 - 107- 17 22 / 17 23 / 17 24
E-Mail: bwp@bibb.de
Internet: www.bibb.de

Gestaltung

Hoch Drei GmbH, Berlin

Verlag, Anzeigen, Vertrieb

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld
Telefon: 05 21 - 9 11 01 - 11, Fax -19
E-Mail: service@wbv.de

Copyright

Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich
geschützt. Nachdruck, auch auszugsweise,
nur mit Genehmigung des Herausgebers.

Fotos

Titel und S. 4 – CCD Düsseldorf
Weitere: 4. BIBB-Fachkongress 2002 im ICC Berlin

Bundesinstitut für Berufsbildung

Über die laufenden Arbeiten und Ergebnisse informieren folgende Veröffentlichungen



■ Das BIBB im Internet

► www.bibb.de

■ Forschungsprogramm

■ Forschungsergebnisse

■ Jahresbericht

■ Mittelfristiges Forschungsprogramm

► zu bestellen:
Bundesinstitut für Berufsbildung
A 1.2 VÖ – Vertrieb, 53142 Bonn
Telefon: 02 28/107-17 16
Telefax: 02 28/107-29 67
E-Mail: vertrieb@bibb.de

■ „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“ BWP mit Beilage BWPplus

■ BIBB-Informationendienste: BIBBforschung BIBBpraxis BIBBnews (englisch) als Printmedien und im Internet

► zu bestellen:
Verlag W. Bertelsmann GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld
Telefon: 05 21/9 11 01-11
Telefax: 05 21/9 11 01-19
www.berufsbildung.de
E-Mail: service@wbv.de

► www.bibb.de



■ BIBB-Veröffentlichungen auch auf CD-ROM und im Internet

■ Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe

■ Medienkatalog

► zu bestellen:
Dr. Ing. Paul Christiani GmbH & Co. KG
Hermann-Hesse-Weg 2, 78464 Konstanz
Telefon: 0 75 31/58 01-26
Telefax: 0 75 31/58 01-85
www.christiani.de
E-Mail: info@christiani.de

■ Ratgeber für Fernunterricht

► zu bestellen:
Bundesinstitut für Berufsbildung
A 3.2 Qualitätssicherung und -entwicklung/
Fernlernen, 53142 Bonn
Telefon: 02 28/107-15 02
Telefax: 02 28/107- 29 62
E-Mail: blum@bibb.de



■ Übersicht und Informationen **Entwicklungsprogramme** in der außerschulischen Berufsbildung

► zu bestellen:
Bundesinstitut für Berufsbildung
A 3.3 Entwicklungsprogramme/
Modellversuche, 53142 Bonn
Telefon: 02 28/107-15 16
Telefax: 02 28/107-29 95
E-Mail: brennemann@bibb.de

BIBB-Veröffentlichungen

www.bibb.de/publikationen

Alle hier aufgeführten Publikationen können auch über unser Internetangebot bestellt werden. Hier finden Sie ebenfalls eine Übersicht der Online-Publikationen des BIBB.

Aktuelle Publikationen zum BIBB-Fachkongress



Qualität betrieblicher Ausbildung sichern

Lösungen aus der Praxis

Margit Ebbinghaus

Bielefeld 2007, 63 Seiten, 12,50 €, ISBN 978-3-7639-1096-0, Bestell-Nr. 110.485

Das Thema Qualitätssicherung bestimmt wie kaum ein anderes die aktuelle Diskussion in der beruflichen Ausbildung. Je nach Handlungsebene treten dabei andere Fragen in den Vordergrund. Die vorliegende Publikation nimmt die betriebliche Ebene in den Blick und greift zunächst die Frage nach den Gründen für Qualitätssicherung in der betrieblichen Ausbildung auf. Den Schwerpunkt bildet die Darstellung konkreter Ansätze zur Sicherung von Ausbildungsqualität aus der betrieblichen Praxis. Damit erhalten in der Ausbildung tätige Fachkräfte eine Orientierungshilfe für die Einschätzung und Verortung ihrer eigenen Qualitätsaktivitäten.



Abschlüsse und Zertifikate in der Weiterbildung

Bernd Käßlinger

Bielefeld 2007, 253 Seiten, 19,90 €, ISBN 978-3-7639-1093-9, Bestell-Nr. 110.484

In seiner Studie erarbeitet Bernd Käßlinger eine Übersicht über die Zertifizierung im deutschen Weiterbildungsmarkt. Er beschreibt die verschiedenen Typen von Zertifikaten der Erwachsenen- und Weiterbildung, die angeboten werden, und kennzeichnet die signifikanten Unterschiede und Traditionen. Um für diese Angebote auch eine Vorstellung von Größenordnungen zu kennen, wertete er in einer Programmanalyse die Angebote der Weiterbildungsanbieter in Berlin und Brandenburg für das Jahr 2002 aus und analysierte die vorhandenen Statistiken auf nationaler Ebene.



Perspektiven der Berufsbildungsforschung – Orientierungsleistungen der Forschung für die Praxis

Ergebnisse des AG BFN-Expertenworkshops vom 15. bis 16. März 2006 im Rahmen der Hochschultage Berufliche Bildung in Bremen

Reinhold Nickolaus, Arnulf Zöller (Hrsg.)

Bielefeld 2007, 161 Seiten, 18,90 €, ISBN 978-3-7639-1094-6, Bestell-Nr. 117.004

Die Berufsbildungsforschung als interdisziplinäre Forschung hat die Zielperspektiven beruflicher Bildung, personale Entwicklungsprozesse im Medium von Arbeit und Beruf, die Organisation beruflicher Lernprozesse sowie die Ausgestaltung von Berufen und deren Implikationen für individuelle Entwicklungsprozesse zum Gegenstand. Der vorliegende Band bietet neben einem Überblick zu grundlegenden Forschungsrichtungen und deren Leistungspotenziale für die Praxis, insbesondere Bilanzierungen und Positionierungen zur künftigen Forschung. Wo bestehen Lücken und Defizite? Was sollte geschehen, um die Lücken zu füllen und die Defizite zu überwinden? Wo sehen die Mitglieder der AG BFN ihren künftigen Beitrag?

Alle Veröffentlichungen erhalten Sie beim
W. Bertelsmann Verlag
Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld
Telefon: 0521/91101-11
Telefax: 0521/91101-19
E-Mail: service@wbv.de



Bundesinstitut
für Berufsbildung **BIBB**

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten