

Die Flexibilisierung - eine neue Chance für die berufliche Aus- und Weiterbildung?

Abstract

Dieser Beitrag gibt einen Einblick in die aktuelle Flexibilisierungsdebatte in der beruflichen Bildung in Deutschland und stellt exemplarisch neuere politische Programme und Praxisprojekte verschiedener Akteure vor, die bei den Hochschultagen Berufliche Bildung 2008 im Workshops 26 „Flexibilisierungsansätze“ erörtert wurden. Ziel der Veranstaltung und dieses zusammenfassenden Beitrags ist es, die Chancen und Möglichkeiten aufzuzeigen, die sich aus der Flexibilisierungsdebatte und den daraus hervorgegangenen Programmen und Umsetzungsstrategien für die Modernisierung der beruflichen Bildung, für die Nachqualifizierung von Ungelernten und – last but not least – für die Lernenden und Lehrenden selbst ergeben. Der Artikel zeigt an ausgewählten Beispielen, dass Ansätze zur Flexibilisierung bereits seit den 80er Jahren praktiziert werden, z.B. im Rahmen der Förderung von Jugendlichen mit schlechteren Startchancen, und dass solche Elemente im Rahmen von Neuordnungsverfahren sukzessive in alle neuen Ausbildungsordnungen aufgenommen wurden. Ziel dieser Bemühungen war und ist es zum einen, den Anspruch „Ausbildung für Alle“, auch für Benachteiligte und Ungelernte wirksam umzusetzen, und zum anderen, den Erfordernissen eines sich rasch wandelnden und steigenden Qualifikationsbedarfs in Wirtschaft und Gesellschaft adäquat und flexibel entsprechen zu können, denn der Flexibilisierung der dualen Ausbildung in fachlicher, organisatorischer und zeitlicher Dimension kommt ein zentraler Stellenwert bei der Bewältigung der demographischen Wandels und des künftigen Fachkräftebedarfs zu.

1 Flexibilisierung in der beruflichen Bildung: Wissenschaftler und Praktiker diskutieren aktuelle Entwicklungen bei den Hochschultagen Berufliche Bildung 2008

Der Workshop 26 der Hochschultage Berufliche Bildung in Nürnberg im März 2008 hat das Thema „Flexibilisierungsansätze“ aus unterschiedlichen Gesichtspunkten heraus betrachtet. Die einzelnen Beiträge, die dort die Diskussion gestaltet haben, zeigen diese Vielfalt auf. Die Gemeinsamkeiten der Herangehensweise besteht in der Orientierung am Berufsprinzip und dem Konzept ganzheitlicher beruflicher Handlungsfähigkeit sowie einem kompetenzorientierten Verständnis arbeitsmarktrelevanter beruflicher Qualifizierung. Die Unterschiede lassen sich an zwei Richtungen verdeutlichen: der **erste Workshopteil** wurde geprägt von Ergebnisdarstellungen aus der Forschung und Entwicklung zu neuen Ansätzen, Konzepten und Instrumenten zur Nutzung flexibler Ausbildungsberufe - einem Konzept, das in der Mitte der 1990er Jahre erstmalig im dualen System verbindlich eingeführt wurde. Der **zweite Workshopteil** befasste sich mit der Fragestellung, wie eine zertifizierbare, modulare und

abschlussorientierte (Nach-)Qualifizierung junger Erwachsener ohne abgeschlossen Berufsausbildung über Ausbildungsbausteine oder Teilqualifizierungsmodelle verbessert oder überhaupt ermöglicht werden kann und ob hierfür ein Bedarf am Arbeitsmarkt besteht.

Die Debatte über die Flexibilisierung der beruflichen Bildung ist zwar nicht neu, sie hat jedoch in jüngster Zeit an Aktualität gewonnen – vor allem durch die beiden Innovationskreise „Berufliche Bildung“ (IKBB) und „Weiterbildung“ (IKWB) des Bundesbildungsministeriums und die daraus hervorgegangenen Programme. Der Workshop stellte ein Forum dar, in dem diese innovativen, durchaus kontroversen Herangehensweisen (erstmalig) aufeinander bezogen und diskutiert wurden.

Folgende Meilensteine in der Debatte über Flexibilisierung, Modernisierung, Sicherung der Qualifikation und Kompetenzentwicklung stellten für die Beiträge und Diskussionen im Workshop „Flexibilisierungsansätze“ der Hochschultage 2008 wichtige Bezugspunkte dar:

- Die 10 Leitlinien für die Reform der Berufsbildung, die am 16. Juli 2007 vom Innovationskreis berufliche Bildung verabschiedet wurden (BMBF 2007). Darin hat der Innovationskreis verschiedene Maßnahmen, zur Flexibilisierung beruflicher Bildung, zur Durchlässigkeit zwischen beruflicher und Hochschulbildung, zum besseren Übergangsmanagement für Benachteiligte, aber auch zwischen Schule und Wirtschaft und zur europäischen Öffnung der Berufsbildung vorgeschlagen und expliziert das Thema ausdrücklich in der Leitlinie 4 „Berufsprinzip stärken - Flexibilisierung der beruflichen Bildung vorantreiben“.
- Das Gutachten von Euler und Severing (erstellt für den IKBB) zur Flexibilisierung der dualen Ausbildung durch die Entwicklung von Ausbildungsbausteinen stellt einen weiteren Ansatz dar, der es ermöglichen soll, auch außerhalb des dualen Systems erworbene Kompetenzen anrechenbar zu machen und damit unnötige „Warteschleifen“ und Doppelqualifizierungen zu vermeiden (SEVERING/ EULER 2006).
- Der nächste Schritt, die Leitlinien des BMBF im Rahmen einer Gesamtstrategie und einer stimmigen Förderarchitektur umzusetzen findet sich in unterschiedlichen Aktivitäten und Programmen des BMBF wieder, z. B. in dem Programm „Perspektive Berufsabschluss“ sowie in der Erarbeitung von Ausbildungsbausteinen durch das BiBB (exemplarisch für zunächst 14 stark besetzte Ausbildungsberufe) und deren Erprobung im Rahmen von Ausbildungsmaßnahmen für Altbewerber und andere Personengruppen ohne abgeschlossene Berufsausbildung (BMBF 2008)..
- Damit kann in Teilen angeknüpft werden an das Anfang der 1990er Jahre entwickelte BIBB-Modellversuchsprogramm „Nachqualifizierung junger Erwachsener“ (DAVIDS 1998), das systematisch aufbereitete Erfahrungen für eine zielgruppengerechte Nachqualifizierung benachteiligter junger Erwachsener erbrachte, aber keine bundesweite gesetzliche Verankerung erfahren hat.

- In anderer Hinsicht jedoch hat die Bundesregierung bereits 2005 mit dem neuen Berufsbildungsgesetz neue Wege zur Modernisierung der beruflichen Bildung geöffnet, z.B. „Mit flexiblen Ordnungsmodellen für Ausbildungsberufe und bundeseinheitlichen Zusatzqualifikationen können bei Festhalten an betriebsübergreifender Ausbildung spezifischer betrieblicher Qualifikationsbedarf, aber auch besondere Leistungsfähigkeit von Auszubildenden besser berücksichtigt sowie Aus- und Weiterbildung besser verknüpft werden“ (KREMER 2008).
- Auf dem BIBB-Kongress 2007 als bundesweitem Forum der Partner der Praxis, Wissenschaft und Politik beruflicher Aus- und Weiterbildung wurden die Möglichkeiten des dualen Systems in Richtung seiner Flexibilität und Zukunftsfähigkeit betont: : "Es ist wandlungs-, leistungs- und innovationsfähig“, um sich den veränderten Anforderungen und Bedingungen anzupassen (WEISS 2007).
- Die Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung „Aufstieg durch Bildung“ vom 9. Januar 2008 stellt mit ihrem Ziel, „... Maßnahmen (zu) bündeln und ... Länder, Unternehmen, Sozialpartner und weitere Akteure zu einer verstärkten Zusammenarbeit (einzuladen)...“ einen weiteren Ansatzpunkt dar (www.bmbf.de/de/12042.php; 18.03.08).
- Das Reformprojekt berufliche Bildung vom April 1997 war mit seiner Zielsetzung „Entwicklung dynamischer und gestaltungsoffener Ausbildungsberufe“ für die meisten dieser jüngeren Beispiele wegweisend. Es schuf die Grundlage für die Flexibilität und Gestaltungsoffenheit als neuem curricularem Prinzip bezogen auf die Ausbildungsordnungen, die Ausbildungsrahmenpläne und die Rahmenlehrpläne der Berufsschulen (BMBF 1998).
- Das Modellversuchsprogramm „Flexibilitätsspielräume für die Aus- und Weiterbildung“ befasst sich seit 2002 ebenfalls mit der Fragestellung der Gestaltungsoffenheit und Flexibilisierung beruflicher Bildungsprozesse durch die Erforschung und Entwicklung von adäquaten Anwendungskonzepten sowie vorhandener und neuer Supportstrukturen. Im Zentrum stehen die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), die nicht über ein eigenes Ausbildungsmanagement verfügen und die zur Umsetzung dieser neuen Orientierung oftmals Angebote von außen benötigen (WESTHOFF 2006).

2 Workshopteil 1: Diskussion des Modellprogramms „Flexibilitätsspielräume für die Aus- und Weiterbildung“

2.1 Aktuelle Ergebnisse und Ziele der Programmarbeit

Flexibilität und Gestaltungsoffenheit beruflicher Bildung auf der Basis des Berufsprinzips wurde verbindlich in der Mitte der neunziger Jahre in den IT-Berufen, den neuen Medien- und Laborberufen eingeführt. Damit haben sich „Elemente eines neuen Paradigmas“ für die Konstruktion von Berufsbildern herausgebildet (SAUTER 2002). Dieses neue Konzept ermöglicht den Betrieben über die Vermittlung von Pflichtbereichen hinaus eigene, an den

Geschäftsprozessen orientierte, firmenspezifische Schwerpunkte zu setzen. Auch für die Auszubildenden und Beschäftigten sollte dieses neue Konzept den Qualifikations- und Kompetenzerwerb erweitern und verbessern. Insbesondere sollten beide Partner, die Unternehmen und die Beschäftigten/die Lernenden durch die berufliche Aus- und Weiterbildung den sich kontinuierlich verstärkenden Veränderungen angemessen begegnen können.

Allerdings bedurfte es einer aktiven Unterstützung zur Verankerung der Innovationen in der Berufsbildungspraxis der Betriebe, aber auch der Berufsschulen und der Bildungsdienstleister. Eines dieser Angebote stellt das Modellprogramm „Flexibilitätsspielräume für die Aus- und Weiterbildung“ dar mit seinem Programmarbeitskreis und den 28 bundesweit agierenden Einzelprojekten. Es trägt zur Umsetzung des Konzepts „Gestaltungsoffenheit“ in der Praxis bei und nimmt gleichzeitig verändernd Einfluss auf die wissenschaftliche Diskussion und die Politik.

Das Programm orientiert sich an folgenden zentralen Zielen:

- Einbeziehung verschiedener Branchen/Betriebe/Regionen,
- Zusammenarbeit mit den unterschiedlichen Institutionen und Zielgruppen der Aus- und Weiterbildung,
- Netzwerke: Arbeit in vorhandenen, Aufbau, Erforschung und Entwicklung neuer Netzwerke der Projekte untereinander sowie mit anderen Forschungs- und Entwicklungsprojekten,
- Erforschung und Entwicklung bestehender Supportsysteme (z.B. externes Bildungsmanagement, Beratungskonzepte und -instrumente, Verbundsysteme),
- Anschlussfähigkeit der Ausbildung in der Weiterbildung,
- Evaluation, Umsetzung und Konzipierung neuer Möglichkeiten prozessorientierten Lernens in der Ausbildungspraxis,
- Reflexion und Einbindung erreichter Forschungs- und Entwicklungsergebnisse in die allgemeine Debatte in der Fachöffentlichkeit als Transferstrategie (z.B. Kompetenzfeststellung / Kompetenzbildung; Modularisierung; neue Anforderungen an das Lehrpersonal in den Betrieben, bei den Bildungsdienstleistern und in den Schulen; Entwicklungsprozesse der Organisationen durch berufliche Bildung),
- Erarbeitung praxistauglicher Perspektiven neuer Ansätze für selbst gesteuertes Lernen (blended learning, internetbasiertes Lernen/web2.0, Lern- und Arbeitsaufgabenkonzepte, Lernen in Projekten).

In zwei Sammelbänden, die sich an die Zielgruppen Praxis, Wissenschaft und Politik wenden, werden ausgewählte Ergebnisse der Programmarbeit dargelegt (WESTHOFF 2006, 2008).

Die bisherigen Arbeiten der Projekte und des Programms „Flexibilität“ haben zur Erhöhung und Verstetigung der Ausbildungsfähigkeit, der Ausbildungsbereitschaft und der Entwicklung einer neuen Ausbildungskultur in den beteiligten Unternehmen geführt. Diese Nach-

weise konnten im Kontext der Projekte in Berlin, Mecklenburg-Vorpommern und Bayern geführt werden. In anderen Regionen haben die Arbeiten zur Qualitätssteigerung ebenfalls die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen stabilisiert und erweitert.

Darüber hinaus ergaben sich vielfältige Synergien zu anderen wichtigen, in der letzten Zeit entwickelten Supportsystemen wie den JOBSTARTER-Vorhaben (WESTHOFF 2008), den neuen Förderstrukturen für benachteiligte Jugendliche, Projekten zur Berufsvorbereitung wie sie in das neue BBiG aufgenommen sind und Modellen des externen Ausbildungsmanagements, die Betriebe befähigen, den neuen gestaltungsoffenen Ausbildungsordnungen gerecht zu werden. Die europäische Dimension wurde durch Kooperationen und neue Netzwerke einbezogen.

Die Gemeinsamkeit der Ziele und Orientierungen besteht in der Umsetzung und Weiterentwicklung der Gestaltungsoffenheit / Flexibilität als wichtigem Modernisierungsfaktor der beruflichen Bildung. In dem Arbeitskreis des Programms „Flexibilitätsspielräume für die Aus- und Weiterbildung“ werden die unterschiedlichen Aktivitäten zur Erschließung ungenutzter Flexibilitätspotenziale in Betrieben zur Verbesserung der beruflichen Bildung und Unterstützung bei der Berufsausbildung zusammengefasst und weiter entwickelt. Ein wichtiges Forum zum Austausch und zur Abstimmung bilden halbjährliche Fachtagungen an unterschiedlichen Projektstandorten, gemeinsame Veranstaltungen der Einzelprojekte und mit anderen Projekten und Initiativen, gemeinsame Publikationen sowie aktueller Themen, die sich aus den Arbeiten ergeben. Derzeit wird eine Erhebung vom Herbst 2007 bei den Modellprojekten zum Thema „Kompetenzfeststellung und Kompetenzentwicklung“ als Teil der Gestaltungsoffenheit und Flexibilität ausgewertet und für eine Publikation vorbereitet. Die Ergebnisse zeigen auf, wie notwendig es ist, unterschiedliche Diskussionszusammenhänge zum Kompetenzansatz in der beruflichen Bildung zu verbinden und innovative Ansätze weiterzuentwickeln (WESTHOFF 2007).

Der kollegiale und kooperative Erfahrungsaustausch zwischen einzelnen Akteuren spielt insgesamt eine zentrale Rolle und wirkt auf die Gesamtleistung des Programms zurück (Dokumente und Publikationen unter www.bibb.de/flexibilitaet, 10.07.08).

2.2 Der Modellprogrammarbeitskreis Flexibilität: aktuelle Themenbeispiele

Die Beiträge, die auf den Referaten und Diskussionen im Workshop basieren zeigen die Arbeit exemplarisch auf. Sie diskutieren Ergebnisse und entwickeln neue Perspektiven für innovative Ansätze, Instrumente und Konzepte. Die Autoren sind sowohl an der Arbeit der Einzelprojekte als auch an der gemeinsamen Programmgestaltung als Wissenschaftler mit engen Kontakten zur Praxis der beruflichen Bildung aktiv beteiligt.

Im ersten Beitrag "Berufspädagogische Handlungsforschung zur Gestaltungsoffenheit ein gegenseitiger Lernprozess" stellt **Helmut ERNST** (Schweriner Ausbildungszentrum und Hochschule Wismar) die Entwicklung in diesem wichtigen Forschungs- und Entwicklungsfeld vor und exemplifiziert sie. Das Beispiel des Modellversuchs EPOS (Entwicklung innovativer Potenziale in der gestaltungsoffenen Berufsausbildung durch den

Einsatz eines Service-Aus- und Weiterbildners in KMU, ERNST 2007). zeigt auf, wie das Ziel der wissenschaftlichen Arbeit im Modellversuch EPOS konkretisiert wurde, das in der Gewinnung von Erkenntnissen zur Umsetzung gestaltungsoffener Ausbildungsordnungen in kleinen und mittleren Unternehmen bestand und gleichzeitig einer Veränderung der von den Akteuren (Bildungspolitikern, Wissenschaftlern, Geschäftsführern, Bildungsmanagern, Ausbildern) als unzureichend eingeschätzten Praxis. Im Zentrum stand die Nutzung der Flexibilitätsspielräume der gestaltungsoffener Ausbildungsordnungen in KMU. Geschildert wird, wie es immer wieder galt, den Forschungs- und Gestaltungsprozess gemeinsam zu reflektieren und in Übereinstimmung zu bringen. Auch wenn er in manchen Phasen von divergierenden Interessen geleitet war.. Die enge Zusammenarbeit von Praxis, Wissenschaft und die Einbeziehung politischer Akteure stellte zwar eine große Herausforderung dar. Sie führte aber zum Gelingen eines zielorientierten Forschungs- und Entwicklungsprozesses, in dem sich die Praktiker als Fachleute ihrer eigenen Arbeit gestaltend in den Forschungsprozess einbrachten. Die Aufgabe der Wissenschaftler bestand darin, dieses Potenzial als Stärke im Prozess zu nutzen. Der Beitrag lässt auch die Aufgabe der Wissenschaftler erkennen, die Balance von Distanz und Nähe zwischen Forschung und Forschungsfeld zu wahren, wie sie gelingen und das Ergebnis über das Modellprojekt hinaus in andere Kontexte transferierbar sind..

Die im Modellversuch EPOS entwickelten neuen Handlungsmuster, insbesondere die neue Bildungsdienstleistung „Service-Aus-und Weiterbildner“, tragen zur Weiterentwicklung der Bildungspraxis, der Politik und der Administration bei. Sie entstanden in einem kontinuierlichen Dialog von Modellversuchsträger, wissenschaftlicher Begleitung, fachlicher Betreuung durch das BIBB und die Integration in den Programmarbeitskreis „Flexibilität“.

Die Sicherung von Qualität und Quantität in der beruflichen Bildung mit KMU als Partner von Bildungsdienstleistern in Modellversuchen stellt einen weiteren Aspekt von Gestaltungsoffenheit und Flexibilität dar. **Wilhelm TERMATH und Nadine MÖHRING-LOTSCH** (Fraunhofer-Institut, Universität Magdeburg) beziehen sich in ihrem Beitrag auf die beiden Projekte EMU „Externes Management gestaltungsoffener Ausbildung in neuen und neu geordneten Berufen mit kleinen und mittleren Unternehmen“ und V-Net („Von der Verbundausbildung zum überregionalen Bildungsnetzwerk“). In beiden Projekten werden die Ziele in intensiver Zusammenarbeit mit Bildungsunternehmen realisiert. Der Beitrag stellt dar anhand welcher Verfahren und Methoden die an den Modellversuchen beteiligten Bildungsunternehmen zu Bildungsdienstleistern werden.

In beiden Projekten ist die Einbeziehung in regionale Zusammenhänge mit den dort agierenden Partnern von Bedeutung. V-Net wählt unterschiedlichen Handlungsebenen, in denen Bildungsdienstleister individuelle Angebote für KMU erproben und gemeinsam mit der wissenschaftlichen Begleitung erforschen.

Der Modellversuch EMU nutzt die intensive Bearbeitung von Kundenaufträgen in zusätzlichen Kurzlehrgängen zur exemplarischen Zusammenarbeit der Lernorte in einem zentralen Ansatz der Flexibilisierung: der Kundenorientierung. Er führt zu einem neuen Rollenver-

ständnis der Akteure, zu innovativen Ausbildungs- und Lernkonzepten, aber auch zu strukturellen Veränderungen des beteiligten Bildungsdienstkleisters mit einem veränderten Angebot, das stärker auf die Bedürfnisse der KMU im Handwerk bezogen ist.

Beide Projekte zielen auf eine Weiterentwicklung der Bildungsdienstleister im Kontext der Flexibilisierung beruflicher Bildung ab.

Der Zusammenhang von Gestaltungsoffenheit und Kompetenzentwicklung als einem hochaktuellen Thema in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, das den Arbeitskreis des Modellversuchsprogramms „Flexibilitätsspielräume“ derzeit intensiv beschäftigt (WESTHOFF 6/2007) spiegelt sich in den Beiträgen von **Gabriele FIETZ** (f-bb Nürnberg) und **Mark Sebastian PÜTZ** (ZWH, Düsseldorf) wieder. Sie verdeutlichten ihre Position an zwei Projektbeispielen des Programms Flexibilität.

Gabriele FIETZ bezieht als wichtige Transferleistung des Modellversuchs „Transparenz beruflicher Qualifikationen (TbQ“) den europäischen Kontext ein und zeigt auf, wie wichtig es ist, dass auch regionale und nationale Projekte die internationale Dimension einbeziehen und damit den Anschluss an europäische Entwicklungen herstellen. Zum Thema „Gestaltungsoffenheit und Kompetenzentwicklung - Relevanz im europäischen Kontext“ formuliert sie folgende Thesen:

1. Kompetenzerwerb findet zunehmend auf informellen Wegen statt. Zertifikate vieler Berufsbildungssysteme bilden die tatsächlich vorhandenen Kompetenzen eines Individuums nicht ab.
2. Relevanz kompetenzorientierter Ansätze im europäischen Kontext: Europäische Initiativen (EQF, ECVET) stellen „Outcome-Orientierung“ in den Vordergrund. Verfahren zur Förderung und Zertifizierung von Kompetenzen gewinnen auch im deutschen Berufsbildungssystem an Bedeutung.
3. Am Beispiel des Modellversuch TbQ¹ wird dargestellt, wie informell erworbene Kompetenzen erfasst werden können und wie beide Aspekte – Förderung von Kompetenzentwicklung und Sichtbarmachen von Kompetenzen – ineinander greifen.
4. Gestaltungsoffenheit und Kompetenzentwicklung in europäischen Berufsbildungssystemen: Erfahrungen bei der Umsetzung der Ergebnisse des Modellversuchs TbQ in europäischen Partnereinrichtungen.

Für **Mark Sebastian PÜTZ** hat das Thema „Gestaltungsoffenheit und Kompetenzentwicklung“ eine hohe Relevanz in Modellprojekten des Handwerks und erweitert die Analyse des Transfer auf andere Programme in den Kontext des Handwerks und der KMU., Er stellt die Bedeutung des Handwerks als Träger von Tradition und gleichzeitiger Offenheit für Innovationen in der beruflichen Bildung heraus.. Er erläutert diese Einschätzung in seinem Beitrag an vier zentralen Aspekten:

¹ Ausführlicher Projekttitle: Transparenz beruflicher Qualifikationen für den Personaleinsatz in kleinen und mittleren Unternehmen.

1. Unterschiedliche Zielgruppen des Handwerks und unterschiedliche Bedarfe stehen im Fokus der Kompetenzentwicklung.
2. Die Arbeitsgruppe "Innovationen im Handwerk", die sich aus dem BIBB-Modellversuchsarbeitskreis "Flexibilitätsspielräume für die Aus- und Weiterbildung" heraus entwickelt hat, strebt an, Synergien zur Sicherung des Transfers und der Nachhaltigkeit der Modellversuche zu erschließen, auch bezogen auf die Kompetenzdebatte.
3. Für die eingangs genannten Zielgruppen des Handwerks werden durch Handwerksmodellversuche (die in der Arbeitsgruppe "Innovationen im Handwerk" erfasst sind) unterschiedliche Angebote und Verfahren zur Kompetenzentwicklung bereit gestellt.
4. Die Fragestellung, wie die Kompetenzentwicklungsverfahren, die im Rahmen von Modellversuchen entwickelt wurden, breitflächig zur Anwendung kommen können und wie ihre Verstetigung hergestellt werden kann, wird als entsprechende Vorgehensweise der Arbeitsgruppe "Innovationen im Handwerk" vorgestellt sowie ein Konzept zur Sicherung der Nachhaltigkeit aus dem BMBF-Ausbildungsstrukturprogramm "JOBSTARTER" (www.jobstarter.de, 10.7.08).

Die Darstellung der Arbeiten des Modellprogramms Flexibilität zur Kompetenzentwicklung und Kompetenzfeststellung und deren Umsetzung in der Praxis, Wissenschaft und Politik lösten eine intensive Diskussion aus. Insbesondere der Beitrag von **Gisela WESTHOFF** (BIBB) gab einen zusammenfassenden Einblick in die dazu im Programmarbeitskreis erreichten Ergebnisse. Darin wurde der Zusammenhang von Flexibilität in den Ausbildungsordnungen und der Kompetenzentwicklung als Thema des Arbeitskreises aufgezeigt und daraus abgeleitet, wie diese Arbeiten ausgewertet werden und welche Perspektiven darin enthalten sind.

Die folgenden vier Forschungsaspekte stellen die Zugänge für die Untersuchung der Kompetenzfeststellung und Kompetenzentwicklung in diesem Kontext dar:

1. Die Analyse der Kompetenzentwicklung in den Berufsbiografien von:
 - Aus- und Weiterbildnern
 - ausbildenden Fachkräften
 - Aus- und Fortzubildenden
2. Bedingungen und Fördermöglichkeiten der Kompetenzentwicklung, z.B.:
 - im Aus- und Weiterbildungsprozess
 - unmittelbar am betrieblichen Arbeitsplatz
 - im sozialen Umfeld
3. Dokumentation und Förderung der Kompetenzentwicklung in den Berufsbildungsinstitutionen, z. B.
 - in den Unternehmen

- bei den Bildungsdienstleistern
- in den beruflichen Schulen
- bei den zuständigen Stellen nach dem Berufsbildungsgesetz (Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern u.a.)
- bei der Bundes- und den Regionalagenturen für Arbeit

4. Von den europäischen Nachbarn lernen: Intensivierung des Dialogs.

Diese Fragestellungen waren leitend für eine Erhebung bei den Projekten des Programms im Herbst 2007. Erste Ergebnisse der Auswertungen wurden auf dem Workshop vorgestellt und diskutiert. Zusammenfassend lässt sich feststellen (WESTHOFF, BWP 2007):

Die Unterschiedlichkeit des Kompetenzbegriffes in der beruflichen Bildung ermöglicht es dennoch, in der Vielfalt der einzelnen Projekte zu einem Konsens zu kommen. Für diese Konsensbildung waren die Kompetenzbegriffe der KMK (2000) und der EU (2005) hilfreich und boten die Grundlage für das Kriterienraster, mit dessen Hilfe die Projektarbeiten in der Herbstumfrage 2007 dokumentiert und ausgewertet werden:

- Fachkompetenz
- Sozialkompetenz
- Personalkompetenz
- Methodenkompetenz
- Lernkompetenz.

Diese Kriterien werden in der Umfrage bezogen auf die Arbeiten zur Kompetenzfeststellung und zur Kompetenzentwicklung der beteiligten Personengruppen, auf die Institutionen, die Prozesse und den Transfer der Ergebnisse über die Projekte und die Region hinaus zur Verbreitung im nationalen und im europäischen Kontext. Im Detail geht es z. B. auch um die unterschiedlichen Anknüpfungspunkte in den Bildungs-, Lebens- und Erwerbsphasen, welche die Schwerpunkte der Projektarbeit darstellen, ebenso wie die pädagogisch-didaktischen Ausprägungen der Prozesse, die Auswahl vorhandener Feststellungsverfahren und deren Anpassung an die Projektziele, die Frage nach den Instrumenten und welchen Selbstständigkeitsgrad der Nutzung die Teilnehmer aufbringen können oder müssen bis hin zu. Fragen nach der Qualifizierung der Trainer/Coaches sowie der Zertifikate und Kostenübernahmen der neuen Angebote.

Bereits im derzeit noch laufenden Prozess der Auswertung lässt sich feststellen - so ein wichtiger Tenor des Referats von **Gisela WESTHOFF** - dass es unabdingbar notwendig ist, die Kompetenzdiskussion in der Fachöffentlichkeit weiter zu führen, empirische Ergebnisse einzubeziehen, diese in einem intensiven Dialog zwischen Wissenschaft und Praxis auszutauschen und die innovativen Ansätze weiterzuentwickeln.

Die Befunde der Erhebung im Modellprogramm Flexibilität werden in einer umfassenden Publikation dargestellt und diskutiert werden unter Einbeziehung einer modellprogrammex-

ternen Expertise (weitere Informationen über den Forschungsprozess unter www.bibb.de/flexibilitaet)

Klaus JENEWEIN (Universität Magdeburg und mit seinem Team wissenschaftlicher Begleiter zweier Modellprojekte des Programms und aktives Mitglied des Arbeitskreises Flexibilität) hat die Abschlussdiskussion „Flexibilisierung, Gestaltungsoffenheit und Kompetenzentwicklung - Kernelemente einer zukunftsweisenden beruflichen Aus- und Weiterbildung“ des ersten Workshopteils mit seinem Statement eingeleitet und moderiert. Er stellt dabei die Frage nach den Konsequenzen

- für die Zusammenarbeit zwischen den Lernorten
- für die Arbeit des betrieblichen Ausbildungspersonals und für dessen geforderte Kompetenzen
- für die erforderlichen Prüfungsleistungen
- für den betrieblichen Bildungsdienstleister
- für Kosten und Nutzen der Ausbildung aus der Sicht der Betriebe (JENEWEIN 2007).

Die Diskussion zeigte auf, dass neben der Klarheit der Begriffe, des Findens der Gemeinsamkeiten innerhalb des Modellprogramms auch die jeweiligen Besonderheiten der Ziele und der fachlichen Schwerpunkte herausgestellt werden müssen. Für alle fünf genannten Punkte stellt die Kompetenzfeststellung und Kompetenzentwicklung bezogen auf die Personen, die institutionellen Rahmenbedingungen, die Instrumente und der Ergebnistransfer eine wichtige aktuelle Herausforderung für die berufliche Aus- und Weiterbildung dar, der sie sich allerdings durchaus stellen kann. Die innovativen Arbeiten der Modellprojekte stellen hierzu wichtige Ergebnisse bereit.

3 Workshopteil 2: Flexibilisierungsansätze – Neue Impulse für abschlussbezogene modulare Teilqualifizierungen junger Erwachsener ohne abgeschlossene Berufsausbildung

Der zweite Teil des Workshops war der Frage gewidmet, ob das im Innovationskreis Berufliche Bildung diskutierte Modell der Flexibilisierung der dualen Ausbildung über Ausbildungsbausteine oder andere Teilqualifizierungs-Ansätze (auch) eine Lösung für das drängende Problem der (Nach-) Qualifizierung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen darstellen könnte, die – aus welchen Gründen auch immer – den Einstieg in eine berufliche Erstausbildung nicht geschafft haben und nun ohne abgeschlossene Berufsausbildung deutlich höheren Arbeitsmarktrisiken ausgesetzt sind.

Hintergrund für diese Fragestellung sind Überlegungen innerhalb der Bundesagentur für Arbeit (BA), im Rahmen ihrer Qualifizierungsoffensive zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in der Wirtschaft ihre Qualifizierungspolitik im Rahmen der Förderung der beruflichen Bildung stärker als bisher auf zertifizierbare, anrechenbare und abschlussorientierte Teilqualifikationen auszurichten. Voraussetzung hierfür wären die Entwicklung entsprechender Teil-

qualifizierungs-Module und die Entwicklung eines bei den Akteuren auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt breit anerkannten Zertifizierungsmodells, dass den Teilnehmern an von der BA geförderten beruflichen Bildungsmaßnahmen die dort erworbenen Kompetenzen bescheinigt und die Anrechenbarkeit auf einen Berufsabschluss erleichtert. Dabei standen drei Fragen im Vordergrund der Diskussion:

- Wie können aus bestehenden Berufsbildern oder aus expandierenden, innovativen Tätigkeitsfeldern, die bislang nicht über geregelte Ausbildungsordnungen verfügen, sinnvolle Teilqualifikationen identifiziert und entwickelt werden – etwa analog zu den vom BiBB derzeit erarbeiteten Ausbildungsbausteinen aus anerkannten Ausbildungsberufen? Hierzu gab Irmgard Frank, Abteilungsleiterin im BiBB, einen Einblick in die Werkstattarbeit bei der Entwicklung der Ausbildungsbausteine (BiBB 2008).
- Gibt es seitens der Wirtschaft und in Betrieben einen Bedarf an Arbeitskräften für Einfacharbeitsplätze, die über anerkannte, zertifizierte Teilqualifikationen verfügen? Hierzu stellte Lutz Bellmann (IAB) empirische Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel vor (BELLMANN/JANIK/STEGMAIER 2008).
- Welche praktischen Erfahrungen haben Betriebe und Bildungsträger gemacht, die in konkreten Projekten Teilqualifikationen vermitteln? Hierzu wurden drei Projekte vorgestellt, bei denen Ungelernte über Teilqualifikationen zu einem Berufsabschluss gebracht werden oder zumindest zertifizierte, auf dem Arbeitsmarkt verwertbare Teilqualifikationen erwerben.

3.1 Modulare Qualifizierung und Teilqualifikation – eine lange berufsbildungspolitische Kontroverse

Über mehrere Jahrzehnte bundesdeutscher Berufsbildungspolitik hinweg war die Frage, ob man für benachteiligte Jugendliche oder solche mit - aus welchen Gründen auch immer - schlechteren Startchancen Möglichkeiten einer Teilqualifizierung zulassen sollte, ein Tabu-Thema. Mit gutem Grund: Galt es doch zunächst, den Anspruch auf eine vollwertige, anerkannte Berufsausbildung für alle Jugendlichen und auf qualitative Mindeststandards in der Berufsbildung durchzusetzen. Denn alle Arbeitsmarktanalysen weisen seit den 70er Jahren bis zum heutigen Tag den engen Zusammenhang zwischen formalem Bildungsabschluss und Arbeitslosigkeit nach.

Diese Politik hat auf der einen Seite dazu geführt, dass bis zur Mitte der neunziger Jahre das Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen stetig anstieg und der Anteil der Jugendlichen ohne formalen beruflichen Bildungsabschluss bis 1995 kontinuierlich sank. Seither stagniert er bzw. ist zwischenzeitlich auch schon wieder leicht angestiegen. Auf der anderen Seite hat diese „closed shop“ – Politik aber auch dazu geführt, dass in Zeiten eines gravierenden Lehrstellenmangels immer mehr Schulabgänger auf dem Lehrstellenmarkt leer ausgingen und in das so genannte „Übergangssystem“ von schulischen und außerschulischen Maßnahmen einmündeten, wobei ein erheblicher Anteil von ihnen – z. T. nach mehreren Warteschleifen – letztlich ohne abgeschlossene Berufsausbildung blieb.

Schon einmal, in den 80er Jahren schwappte aus England die Modularisierungsdebatte nach Deutschland herüber und es wurde heftig über die Chancen und Risiken einer Modularisierung der dualen Berufsausbildung gestritten (KLOAS 1997). Viele der „Gralshüter“ des dualen Ausbildungssystems sahen das deutsche Berufskonzept und das Ziel einer am Konzept der beruflichen Handlungsfähigkeit orientierten, ganzheitlichen Ausbildung mit einheitlichen, anerkannten Abschlüssen gefährdet. Auch sozialrechtliche Aspekte, wie der Erhalt des Facharbeiterstatus und der daran geknüpften sozialen Sicherung spielten – nicht nur aus gewerkschaftlicher Sicht - eine bedeutende Rolle. Das „Berufsbildungskartell“ hat damals die Forderung nach stärkerer Modularisierung erfolgreich abgewehrt.

Trotz oder gerade wegen dieser festgefahrenen berufsbildungspolitischen Situation haben Politik und Praxis aber schon seit der zweiten Hälfte der 70er Jahre, zumeist unterhalb ordnungspolitisch relevanter Regelungen, gehandelt – nicht zuletzt aus der Not heraus, jenen Jugendlichen, die aus dem System heraus gefallen waren, eine Perspektive bieten zu müssen.

Zum anderen haben Arbeitsagenturen im Verein mit Kommunen, Trägern der Jugendhilfe, Bildungsträgern und weiteren Akteuren aus der Wirtschaft, z. T. mit Förderung der Länder oder aus dem Europäischen Sozialfond (ESF) ebenfalls seit den 80er Jahren angefangen, diesen Jugendlichen in Lehrgängen, ein- und mehrjährigen, z. T. nacheinander geschalteten Maßnahmen (Stichwort „Förderketten“) Teilqualifikationen zu vermitteln mit dem Ziel, diese über mehrere Jahre hinweg dann für eine Externenprüfung vor der Kammer zu qualifizieren. Hierzu wurde der unübersichtliche „Förderdschunzel“ verschiedener Gesetze und Programme von Bund, Ländern und Kommunen sowie der Instrumente des Arbeitsförderungsgesetzes kreativ genutzt, um auf der faktischen Ebene Teilqualifizierungen zu ermöglichen. Anfang der 90er Jahre entstand das BiBB-Modellversuchsprogramm „Nachqualifizierung junger Erwachsener“, um solche Erfahrungen zu systematisieren und politikfähig zu machen (DAVIDS 1998). Aus diesem Programm wurden die Ergebnisse in zahlreichen Initiativen und Instrumenten weiterentwickelt. Vor allem in den Regionen haben die Ergebnisse Wirkung gezeigt und wurden auch z. B. bei der Qualifizierungsdebatte für ausgewählte Gruppen wie Migranten, junge Frauen nach der Familienphase oder ältere Arbeitlose, aber auch generell bei Vorschlägen für Zusatzqualifikationen berücksichtigt. Bundesweit greifende Programme oder gar eine gesetzliche Verankerung fehlten allerdings bisher.

In den kommenden Jahren gilt es nun, die Rigiditäten des dualen Systems durch mehr Flexibilisierung zu überwinden, um diesen Ungelernten nachträglich angemessene Qualifizierungs- und Erwerbsperspektiven zu eröffnen. Die aus den Empfehlungen des Innovationskreises Berufliche Bildung beim Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hervorgegangenen und 2008 auf den Weg gebrachten Programme „Perspektive Berufsabschluss – Förderschwerpunkt 2: Abschlussorientierte, modulare Nachqualifizierung“ und „Pilotinitiative Ausbildung von Altbewerbern mit Ausbildungsbausteinen“ (BMBF 2007) sind ein vorsichtiger Schritt in diese Richtung.

Darüber hinaus könnte aber auch unabhängig von solchen Regierungs-Programmen die Vermittlung zertifizierter Teilqualifikationen, z.B. durch Maßnahmen der Bundesagentur für

Arbeit, ein weiterer wichtiger Schritt in diese Richtung sein. Vor dem Hintergrund einer verbesserten konjunkturellen Lage, einem vielleicht drohenden Fachkräftemangel und der zunehmenden Alterung der (Erwerbs-)Bevölkerung wächst auf Seiten der Wirtschaft die Bereitschaft, sich an solchen Initiativen zu beteiligen und entsprechende Zertifizierungen anzuerkennen und anzurechnen.

Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels – so Lutz Bellmann in seinem Vortrag (vgl. BELL-MANN 2008) – deuten darauf hin, dass es aus Unternehmenssicht derzeit Schwierigkeiten bei der Rekrutierung geeigneter Arbeitskräfte für Einfacharbeitsplätze gibt, weil ausgebildete Fachkräfte auf diesen Arbeitsplätzen in der Regel unterfordert werden und weil Gering Qualifizierte aufgrund der gestiegenen Anforderungen zum Teil überfordert sind. Sein Fazit: Teilqualifizierungen in Verbindung mit einer transparenten, anerkannten Zertifizierung könnten aus Sicht von Unternehmen ein Vorteil sein und wären auch geeignet, die Mobilitäts- und Aufstiegschancen von Gering Qualifizierten zu erhöhen.

3.2 Daten und Fakten zur aktuellen Lage junger Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung

Eckart Severing (Forschungsinstitut Betriebliche Bildung) beschrieb in seinen Ausführungen mit wenigen aussagekräftigen Zahlen den aktuell dringlichen Handlungsbedarf: Nach 15 Jahren Ungleichgewicht am Ausbildungsstellenmarkt ist die Zahl der Ungelernten unter 30 Jahre auf rd. 1,6 Millionen angestiegen. Die heute 20 bis 30jährigen sind deutlich schlechter qualifiziert als die Vorgängergeneration der heute 30 bis 40jährigen. Nur noch 15 Prozent der Schulabsolventen ohne Schulabschluss und nur noch 40 Prozent der Hauptschulabsolventen münden direkt in eine duale Ausbildung ein. Statt dessen müssen immer mehr Schulabgänger ausbildungsvorbereitende Maßnahmen in Schulen oder in Lehrgängen der Arbeitsverwaltung absolvieren, um ihre Chancen auf einen Ausbildungsplatz zu verbessern. In den Maßnahmen dieses so genannten Übergangssystems befinden sich mittlerweile fast eben so viele Jugendliche wie im ersten Ausbildungsjahr. Von den bei den Arbeitsagenturen und Trägern der Grundsicherung gemeldeten Ausbildungsstellenbewerbern sind inzwischen mehr als die Hälfte so genannte Altbewerber, d.h. Jugendliche aus früheren Schulentlassjahrgängen (385.000). 30 Prozent von ihnen sind älter als 20 Jahre.

Eines der Hauptprobleme der Maßnahmen zur Ausbildungsvorbereitung besteht darin, dass die Inhalte nur mangelhaft mit der eigentlichen Ausbildung verzahnt sind (eine Forderung, die übrigens schon in den Empfehlungen des „Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ aus dem Jahr 1999 erhoben wurde!), dass sie insgesamt unübersichtlich und wenig transparent sind und in der Regel nicht zu beruflich verwertbaren Zertifikaten führen. Severings These: Das duale Ausbildungssystem grenzt sich nach unten ab: Während im Beschäftigungssystem eine zunehmende Flexibilisierung und Aufweichung der Grenzen zwischen an- und ungelerten Tätigkeiten, Facharbeit und akademischen Berufen erkennbar wird, ist die Abschottung der Bildungssysteme (keine Ausbildung – Duale Ausbildung – Hochschulbildung) noch weitgehend erhalten geblieben. Durch die hohen Standards der Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen ergibt sich eine geringe Integrationswirkung des

dualen Systems an unteren Rand. Standardisierte Inhalte (Bausteine) und eine entsprechende Zertifizierung der Berufsausbildungsvorbereitung könnten eine Anrechnung von Teilen der Ausbildungsvorbereitung auf eine nachfolgende Berufsausbildung erleichtern, den betroffenen Jugendlichen Perspektiven eröffnen und überlange Ausbildungszeiten verringern (SEVERING/ EULER 2006).

3.3 Ausbildungsbausteine – ein Erfolg versprechender Weg zur Flexibilisierung?

Als Ergebnis der Beratungen im Innovationskreis Berufliche Bildung hat das Bundesinstitut für Berufsbildung vom Bundesbildungsministerium (BMBF) im Frühjahr 2007 den Auftrag erhalten, für 14 stark besetzte Ausbildungsberufe aus Industrie, Handel und Handwerk ein Konzept für die Zerlegung der Ausbildungsberufsbilder in Ausbildungsbausteine vorzunehmen. Auf dieser Basis soll dann in einer Pilotinitiative zur Ausbildung von Altbewerbern eine Erprobung der Ausbildungsbausteine in 2008 erfolgen.

Irmgard FRANK (BIBB) erläuterte die Ziele der Initiative und die der Konstruktion der Bausteine zugrunde liegenden Prämissen: Die Orientierung am Berufsprinzip und die Ganzheitlichkeit der Berufsbilder sollten erhalten bleiben. Kompetenzorientierung und Lernergebnisorientierung sind die zugrunde liegenden Prinzipien der Gestaltung der Ausbildungsbausteine und es sollte an den bestehenden Prüfungsregelungen festgehalten werden. Die einzelnen Bausteine sollten aber zertifiziert werden. Die Ausbildungsbausteine selbst stellen berufspädagogisch begründete und strukturierte didaktische Einheiten dar, die sich hinsichtlich thematischer Struktur an berufstypischen und einsatzgebietsüblichen Arbeitsprozessen orientieren sollten. Die Ausbildungsbausteine, ebenso wie die Berufsbilder selbst, sollten lernergebnisorientiert beschrieben werden, d.h. es soll beschrieben werden, was jemand nach Absolvierung des Bausteins können muss.

Die Erarbeitung der Bausteine für 14 Berufe unter Beteiligung von Experten aus den entsprechenden Branchenverbänden und Betrieben wurde Anfang 2008 abgeschlossen (BiBB 2008). Die Umsetzungsfragen sind damit jedoch noch nicht gelöst: Wer setzt die Ausbildungsbausteine ein? Für welchen Personenkreis können sie eingesetzt werden? Wer zertifiziert die einzelnen Bausteine? Wer garantiert den Jugendlichen, dass sie auf diesem Weg zu einer vollwertigen Ausbildung kommen können und zur Kammerprüfung zugelassen werden? Fragen, die im Rahmen der Pilotinitiative des BMBF noch zu lösen sind. Für das Anliegen, Jugendlichen im Übergangssystem oder jüngeren Ungelernten zu einer transparenten, am Arbeitsmarkt verwertbaren und für einen Berufsabschluss anrechenbaren Teilqualifikation zu verhelfen, stellt diese Initiative einen wichtigen Schritt in diese Richtung dar.

3.4 Praxismodelle zur Teilqualifizierung

Drei Ansätze zur Vermittlung von modularen Teilqualifikationen mit jeweils unterschiedlichen Personenkreisen und Zielstellungen wurden vorgestellt:

- Aus dem Bereich der Berufsvorbereitung: Modell der IHK Nürnberg für Mittelfranken: Teilqualifizierung für benachteiligte Jugendliche ohne Ausbildungsplatz (Udo Göttemann)
 - Kooperationsprojekt der IHK Nürnberg mit der Arbeitsagentur Nürnberg und dem Berufsbildungszentrum Nürnberg, seit 1996
 - Ziel: Vermittlung arbeitsmarktrelevanter, anrechenbarer Teilqualifikationen von anerkannten Ausbildungsberufen zur Verbesserung der Einmündungschancen in eine betriebliche Ausbildung oder in den Arbeitsmarkt;
 - Zielgruppe: benachteiligte Jugendliche ohne Ausbildungsplatz
 - Inhalte: z.Zt. 6 Berufsfelder (Metall, Elektro, Büro, Handel, Hotel- und Gastgewerbe, Kunststoff); Vermittlung der Inhalte eines Ausbildungsberufs in 4 – 6 Modulen zwischen 6 und 12 Monaten Dauer; Gesamtdauer je nach Ausbildungsberuf zwischen 24 und 36 Monaten; erfolgreich absolvierte Module (Test) werden von IHK zertifiziert; nach zusätzlicher 12monatiger betrieblicher Tätigkeit Zulassung zur Externenprüfung vor der IHK Nürnberg
 - Ergebnisse: seit 1996 insgesamt 734 Teilnehmer/innen; Vermittlungsquote in Ausbildung oder Arbeit: 70 Prozent
- Aus dem Bereich der Zeitarbeit: Modellprojekt QUADRIGA (QUALifizierung DuRch Individuell Gestaltete Assistenz) getragen von der Jacobs-Stiftung, Adecco Personaldienstleistungen und Bundesagentur für Arbeit (Mario Kliemann, Adecco Personaldienstleistungen)
 - Kooperationsprojekt an 6 Standorten mit je rd. 30 Teilnehmer/innen; Beginn 09/2007
 - Ziel: Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit durch Jobcoaching und Vermittlung arbeitsmarktverwertbarer Teilqualifikationen unterhalb einer anerkannten Berufsausbildung
 - Zielgruppe: Arbeitslose 18 – unter 25 Jahre ohne abgeschlossene Berufsausbildung mit multiplen Vermittlungshemmnissen mit Bezug von Arbeitslosengeld II
 - Inhalte: arbeitsmarktverwertbare berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten (abhängig von den Einsatzfeldern in den Kundenfirmen), soziale Qualifikationen, Verhaltenstraining, Bewerbungstraining, Berufseinstiegscoaching u.a.
 - Dauer und zeitliche Struktur: Wechsel von Qualifizierungszeiten bei Adecco und Arbeitseinsätzen in den Kundenfirmen (Verleihzeiten); Gesamtdauer: 12 Monate; erfolgreich absolvierte Module werden nach Test bescheinigt
- Aus dem Bereich Nachqualifizierung Erwachsener: Electrolux Dienstleistungs GmbH – Center Aus- und Weiterbildung, Nürnberg: Abschlussbezogene Qualifizierung von un- und angelernten Mitarbeitern (Reiner Strobel)

- Beispiel 1 (1989): Qualifizierungsprogramm „Fachkraft für Elektromontage“ (17 Mitarbeiter/innen)
- Beispiel 2 (2007/08): Werksschließung, Überführung in Transfergesellschaft; Qualifizierungsprogramm zum/zur Fertigungsmechaniker/in; 18 langjährige Mitarbeiter/innen, Dauer: 10 Monate; Vermittlung von Fachkenntnissen und Fertigkeiten sowie Fachtheorie; alle 18 Teilnehmer/innen haben die Prüfung bestanden, 14 davon sind in einem neuen Arbeitsverhältnis; Neustart mit einer Gruppe von 20 Mitarbeiter/innen

3.5 Fazit und Handlungsbedarfe

Die vorgestellten Modelle haben ebenso wie die dargelegten Daten zur Situation der ungelerten Jugendlichen gezeigt, dass ein Bedarf an Vermittlung und Zertifizierung von Teilqualifikationen für bestimmte Zielgruppen besteht. Die derzeitigen Modelle und Ansätze sind sehr heterogen hinsichtlich ihrer Inhalte, Reichweite, Struktur und Qualität. Vor allem mangelt es an Transparenz und Vergleichbarkeit der erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen. Bislang fehlt eine bundesweit einheitliche, anerkannte Zertifizierung, die erforderlich wäre, um die längerfristigen Verwertungschancen und die Anschlussfähigkeit und Anrechnung bei einer nachfolgenden Berufsausbildung sicher zu stellen. Aus Sicht der Praxisvertreter, die entsprechende Modelle zur Zeit durchführen, wird zudem auf die Hemmnisse hingewiesen, die sich aus den zentralen Ausschreibungs- und Einkaufsverfahren der Bundesagentur für Arbeit für die Realisierung solcher experimenteller Ansätze ergeben.

Ein weiterer Ausbau der Ansätze zur Vermittlung und Zertifizierung von Teilqualifikationen wurde unter folgenden Bedingungen als zukunftsfähig angesehen:

- Substitution von regulärer Erstausbildung vermeiden,
- Berufskonzept und ganzheitliche berufliche Handlungsfähigkeit müssen auch bei modularen Ansätzen im Fokus stehen
- Einzelne Teilqualifikationen müssen arbeitsmarktverwertbar sein und einzeln zertifiziert werden, um Arbeitsmarktintegration zu erleichtern, wenn Ausbildung nicht oder erst zu einem späteren Zeitpunkt erreichbar ist,
- Individuelle Begleitung und Bildungcoaching sind unbedingt erforderlich
- Einheitliche, bundesweit anerkannte Zertifizierung ist erforderlich, um Anschlussfähigkeit und Anrechenbarkeit zu gewährleisten und um längerfristige Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt zu sichern,
- Bei der Definition der Teilqualifikationen ist eine Kompatibilität mit dem Europäischen und dem Deutschen Qualifikationsrahmen sicher zu stellen, um auch die transnationale Mobilität zu ermöglichen.

4 Schlussbemerkung

Die innovativen Projekte im Forschungs- und Handlungsfeld zur Gestaltungsoffenheit und Flexibilisierung von Ausbildungsordnungen im dualen System werden auch zukünftig ihren Beitrag zu den notwendigen Veränderungen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung leisten. Die neuen Handlungs- und Verhaltensmuster entstehen im Dialog von Praxis, Wissenschaft und Politik. Sie müssen sich in der Alltagsroutine der Berufsbildung beweisen und geben Impulse für eine Weiterentwicklung der berufspädagogischen Handlungsforschung. Der Workshop und die Nachbereitung in den wissenschaftlichen Beiträgen tragen zur Bilanzierung des Forschungsstandes in dem wichtigen Handlungsfeld Flexibilisierung der beruflichen Bildung bei und weisen neue Perspektiven für ein Zusammenwirken der hier skizzierten unterschiedlichen Zugänge und Interessenlagen auf.

Literatur

ALBRECHT, G./ ALBRECHT, P. (2007): Bulgarisch-deutsche Ausbildungskooperation. In: BWP (36. Jg.) 6/2007.

BELLMANN, L./ JANIK, F./ STEGMAIER, J. (2008): Bedarf an zertifizierten Teilqualifikationen in ausgewählten Branchen und Beschäftigungsfeldern. In: *bwp@* Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online, Spezial 4 - HT 2008.

BiBB (2008), Bundesinstitut für Berufsbildung: Ausbildungsbausteine für 14 Ausbildungsberufe. CD-ROM. Bonn.

BMBF (1998), BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (Hrsg.), Berufsbildungsbericht 1998. Bonn.

BMBF (2007), BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (Hrsg.): 10 Leitlinien zur Modernisierung der beruflichen Bildung – Ergebnisse des Innovationskreises berufliche Bildung; Broschüre zum Herunterladen unter: <http://www.bmbf.de/de/6190.php>.

BMBF (2008), BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG: Aufstieg durch Bildung - die Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung. Online: <http://www.bmbf.bund.de/de/12042.php>.

BMBF (1998) BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG, Berufsbildungsbericht 1998. Bonn.

BMBF (2005) BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG, Berufsbildungsbericht 2005. Bonn.

BMBF (2006) BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG, Berufsbildungsbericht 2006. Bonn.

BMBF (2007) BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG, Berufsbildungsbericht 2007. Bonn.

DAVIDS, S. (Hrsg.) (1998): Modul für Modul zum Berufsabschluss. Bielefeld.

ERNST, H./ MICHEL, H./ WESTHOFF, G. (2007): Service- Aus- und Weiterbildung - eine neue Bildungsdienstleistung im BIBB-Modellversuch entwickelt, in: Bildungspraxis. Konstanz.

FIETZ, G./ JUNGE, A./ NICHOLLS, B./ REGLIN, T. (2006): Promoting Visibility of Competences – the EXEMPLO Toolkit for SMEs, Impuls 25, Bonn.

JENEWEIN, K.: Modellversuche und Entwicklungsprojekte in der Berufsbildung. Zum Selbstverständnis wissenschaftlicher Begleitforschung. In: BWP 1/2007, 5-9.

KLOAS, P.-W. (1997): Modularisierung in der Beruflichen Bildung. Modebegriff, Streitthema oder konstruktiver Ansatz zur Lösung von Zukunftsproblemen? Bielefeld.

KREMER, M.: Potenziale mobilisieren und Veränderungen gestalten., in: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Heft 1/2008.

SAUTER, E.: Ein neues Paradigma für die Konstruktion von Berufsbildern. In: WSI-Mitteilungen, 55 (2002), H. 1, 3-9.

SCHÖNGEN, K./ WESTHOFF, G. (2007): Ausbildung in jungen Dienstleistungsbranchen - empirische Ergebnisse und Modellversuchspraxis. In: WALDEN, G.(Hrsg.): Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich Herausforderung für das duale System der Berufsausbildung. Bielefeld.

SEVERING, E./ EULER, D. (2006): Flexible Ausbildungswege in der Berufsbildung. Ziele, Modelle, Maßnahmen. Schriftenreihe Wirtschaft und Bildung, Band 46. Bielefeld.

WEISS, R. (2007): Abschlussreferat auf dem 5. BIBB-Fachkongress. Online: www.bibb.de/de/30513.htm (09.10.2007).

WESTHOFF, G. (Hrsg.) (2006): Gestaltung der Flexibilitätsspielräume in der Berufsbildung: Auszubildende Fachkräfte und selbst organisiertes Lernen. Konstanz.

WESTHOFF, G., (2007): „Neue Ansätze der Kompetenzentwicklung: empirische Ergebnisse aus Modellversuchen im Programm Flexibilitätsspielräume für die Aus- und Weiterbildung“. In: BWP (36.Jg.) Heft 6.

WESTHOFF, G. (2008): „Modellversuche nehmen Innovationen auf und gestalten Berufsbildung“. In: Konkret, Handwerk in: KMU, Bonn

www.bmbf.de/de/12042.php (18.03.08).

www.bibb.de/flexibilitaet (18.03.08).

www.jobstarter.de (18.03.08).