

Qualitätsmerkmale und Konstruktionsprinzipien zertifizierter Teilqualifikationen der Bundesagentur für Arbeit

Abstract

Mit standardisierten Teilqualifikationen möchte die Bundesagentur für Arbeit ein bundeseinheitliches und qualitätsgesichertes Qualifizierungsmodell für gering qualifizierte Arbeitslose und für Personen, die ohne abgeschlossene Berufsausbildung beschäftigt sind, etablieren. Ziel ist es, die Beschäftigungsfähigkeit der Zielgruppe zu stärken, indem es Teilnehmern an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen in höherem Umfang als bisher ermöglicht wird, individuell zertifizierte Qualifikationen zu erwerben, die besser und über einen möglichst langen Zeitraum hinweg am Arbeitsmarkt einsetzbar sind. Gleichzeitig soll mit dem Konzept ein systematischer Weg hin zu anerkannten Berufsabschlüssen geebnet werden.

Im Rahmen des Entwicklungs- und Erprobungsprojektes „Optimierung der Qualifizierungsangebote für gering qualifizierte Arbeitslose“ wurden hierzu in fünf Berufen und einem nicht beruflich geordneten Tätigkeitsfeld Qualifizierungskonzepte entwickelt, die erstmalig Rahmenbedingungen für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung zentral definieren. Durch festgelegte Curricula sowie zentralen Vorgaben für eine individuelle Kompetenzfeststellung wird die Qualität der Weiterbildung einerseits gesichert – Teilnehmer an Maßnahmen erwerben praxisrelevante Qualifikationen, die für den potenziellen Einsatzbereich von Nutzen sind. Andererseits werden die vorhandenen beruflichen Kompetenzen transparent dokumentiert. Unternehmen werden dadurch in die Lage versetzt, sich bereits vor Einstellung des Bewerbers oder der Bewerberin ein Bild über die vorhandenen Kompetenzen zu verschaffen.

Die Teilqualifikationen wurden unter Berücksichtigung mehrerer Qualitätskriterien konzipiert. Ein leitendes Prinzip bei der Entwicklung stellte das Berufskonzept mit dem Ziel beruflicher Handlungskompetenz dar. So gelten für jede Teilqualifikation die Bezugspunkte betriebliche Praxis und berufliche Ordnungsarbeit in gleicher Weise. Ziel war ihre Verknüpfung zu arbeitsmarktverwertbaren Einheiten. Um diesen Anspruch zu unterstreichen, wurden die Entwicklungsergebnisse kontinuierlich mit betrieblichen Fachleuten und Experten der Berufsbildung abgestimmt. Es sollte sichergestellt werden, dass die angestrebten Kompetenzen tatsächlich der Nachfrage am Arbeitsmarkt entsprechen. Zusätzlich zur Entwicklung der Teilqualifikationen wurde ein eigenes, bundeseinheitliches Zertifizierungssystem für den individuellen Kompetenznachweis der Maßnahmeteilnehmer aufgebaut. Darüber sollen die erzielten Lernleistungen nach einheitlichen Qualitätskriterien geprüft und dokumentiert werden.

1 Ausgangslage

In einer wissensbasierten und dienstleistungsorientierten Arbeitsgesellschaft stellen gut ausgebildete Fachkräfte ein zentrales Kriterium für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen

dar. Die Entwicklungen der vergangenen Jahre – ein wachsender Einfluss der Informations- und Kommunikationstechnologien, der größere Dienstleistungscharakter und eine verstärkte Lern- und Prozessorientierung moderner Arbeit (vgl. DEHNBOSTEL 2008, 25f.) – haben dabei zu steigenden Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten geführt. Benötigt werden breite berufliche Handlungskompetenzen. Dies betrifft alle Hierarchieebenen beschäftigter Mitarbeiter. Während Facharbeit durch die Integration von Dienstleistungsaufgaben und handwerklich-technologischen Kompetenzen komplexer und anspruchsvoller geworden ist und Facharbeiter somit deutlich weniger direkt produktionsbezogene Tätigkeiten übernehmen (vgl. GALILÄER 2007, 70), steigen hierdurch auch die Anforderungen an an- und ungelernete Beschäftigte. Zu beobachten ist eine Segmentierung von Arbeit in komplexe, anspruchsvolle einfache Tätigkeiten einerseits und einfache Handlangertätigkeiten andererseits (vgl. ZELLER et. al. 2004), was unmittelbar Auswirkungen auf die Qualifikationsprofile dieser Beschäftigtengruppe nach sich zieht.

Evident ist zudem, dass der Fachkräftebedarf der Wirtschaft angesichts der demografischen Entwicklung künftig nicht mehr ausschließlich durch berufliche Erstausbildung gedeckt werden kann. Es gilt daher trotz des oben skizzierten Trends zu Höherqualifizierung, verstärkt bislang vernachlässigte Personengruppen ins Blickfeld zu nehmen und ihre Potenziale vor dem Hintergrund veränderter Anforderungen optimal zu nutzen.

Dies gilt in besonderer Weise für die Zielgruppe der Geringqualifizierten, Personen also, die nach Definition der Bundesagentur für Arbeit über 25 Jahre alt sind, für eine berufliche Erstausbildung nicht mehr in Frage kommen, bislang aber in ihrer Bildungs- und Erwerbsbiographie noch keinen oder keinen verwertbaren Berufsabschluss vorweisen können. Aller Qualifizierungsinitiativen der vergangenen Jahre zum Trotz hat dieser Personenkreis weiterhin besondere Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt. Neben einem hohen Arbeitslosigkeitsrisiko – die Arbeitslosenquote der Geringqualifizierten überstieg 2009 mit 21,9% die von Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung (6,6%) um mehr als das Dreifache und lag deutlich über dem Gesamtdurchschnitt von 8,4% (vgl. INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT UND BERUFSFORSCHUNG 2011) – wird dieser Personengruppe aufgrund nicht vorhandener oder wenig aussagekräftiger formaler Qualifikationsnachweise häufig attestiert, über keine arbeitsmarktverwertbaren Kompetenzen zu verfügen. „Die Vielzahl von Zertifikaten und Nachweisen konkurriert erfolglos gegen die Monopolstellung des Facharbeiterbriefs als Zugangsmittel zu Arbeitsplätzen. Arbeitsnachfrage und Arbeitskräfteangebot passen deshalb oft nicht zueinander, wenn Einfacharbeitsplätze schnell und ohne großen Aufwand durch die Arbeitsverwaltung besetzt werden sollen“ (GALILÄER et. al. 2007, 9). In der Folge werden formal qualifizierte Personen ohne formalen Berufsabschluss vorgezogen – auch bei der Besetzung so genannter Einfacharbeitsplätze. Die individuelle Situation der Geringqualifizierten verschärft sich zusätzlich noch darüber, dass aufgrund einer diskontinuierlichen Erwerbsbiographie die Symptome längerer Arbeitslosigkeit wie zunehmende Verunsicherung, Perspektivlosigkeit und Resignation zunehmen. Formale Qualifikationen verschleißen, die Arbeitsmarktrelevanz vorhandener Wissens- und Kompetenzbestandteile sinkt zusätzlich auf-

grund geringerer Halbwertszeit von Wissen und sich verändernder beruflicher Rahmenbedingungen (vgl. JÄGER/ KOHL 2009).

Vor dem Hintergrund hoher betrieblicher Qualifikationsanforderungen und der zentralen Bedeutung formaler Kompetenznachweise will die Bundesagentur für Arbeit ihr Förderinstrumentarium weiterentwickeln. Ziel ist es, den Anteil der Qualifizierungen, die zu anerkannten Abschlüssen führen, zu erhöhen. Dies gilt einerseits hinsichtlich Berufsabschlüssen. Beispielsweise sollen über das 2010 aufgelegte und für 2011 verlängerte Förderprogramm IFLAS (Initiative zur Flankierung des Strukturwandels) gezielt arbeitssuchende Menschen, die lange Zeit nach der Ausbildung berufsfremd gearbeitet haben, eine zielgerichtete und auf Berufsabschlüsse bezogene Aus- oder Weiterbildung absolvieren (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2011). Das gilt aber auch dahingehend, unterhalb von Berufen Abschlüsse zu gestalten, die in der Wirtschaft breite Anerkennung finden.

Dabei erscheint es auf den ersten Blick als Widerspruch, insbesondere für einen Personenkreis, dem es bislang nicht gelungen ist, einen anerkannten Berufsabschluss zu erwerben, genau diesen als Ziel zu formulieren. Hierzu ist zunächst festzuhalten, dass die Zielgruppe als sehr heterogen zu charakterisieren ist. Mitnichten ist es so, dass alle Personen, die bislang ohne formalen Abschluss geblieben sind, nicht das Potenzial hätten, eine reguläre Berufsausbildung oder Umschulung am Stück erfolgreich zu absolvieren. Es reicht ein Blick auf das Missverhältnis von Bewerbern und angebotenen Ausbildungsplätzen am Ausbildungsstellenmarkt der vergangenen Jahre, um konstatieren zu können, dass schon rein arithmetisch nicht alle Bewerber eine geregelte Ausbildung durchlaufen konnten, in der Folge mehr oder weniger zielführend Qualifizierungen im so genannten Übergangssystem absolviert haben und danach häufig den Weg in wenig kontinuierliche Erwerbstätigkeiten fanden. Für diese Personen stellen abschlussbezogene Nachqualifizierungen eine große Chance dar, doch noch einen Beruf zu erlernen.

Es ist jedoch auch richtig, dass für einen beträchtlichen Anteil innerhalb der Gruppe der Geringqualifizierten eine über zwei Drittel der regulären Ausbildungszeit dauernde Weiterbildung eben nicht die geeignete Qualifizierungsform darstellt. Aus persönlichen, sozialen oder motivationalen Gründen würden sie eine solche Maßnahme nicht oder nur schwerlich erfolgreich bestehen können. Aus Sicht der Bundesagentur kann es aber nicht bedeuten, dass damit die oben formulierten Ziele per se nicht gelten. Vielmehr müssen für diese Zielgruppe die vorhandenen Problemlagen bedacht und flexible Lösungen gesucht werden, ohne die Anforderungen der Wirtschaft an qualifizierte Fachkräfte aus dem Blickfeld zu verlieren.

Mit dem Projekt „Optimierung der Qualifizierungsangebote für gering qualifizierte Arbeitslose“ soll deshalb ein Ansatz etabliert werden, mit dem Geringqualifizierte Schritt für Schritt zum Berufsabschluss geführt werden können, zugleich aber auch der schnelle Einstieg in berufliche Beschäftigung optimiert werden kann. Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) wurde hierzu beauftragt, zusammen mit dem Institut für Wirtschaftspädagogik der Universität St. Gallen das Konzept zertifizierter Teilqualifikationen zu entwickeln.

2 Das Konzept zertifizierter Teilqualifikationen

2.1 Zielstellungen

Mit diesem Konzept werden die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten Geringqualifizierter ebenso berücksichtigt, wie die Bedarfe der Wirtschaft nach qualifizierten Fachkräften und die Umsetzung gesetzlicher Regelungen. Im Einzelnen bedeutet das:

Individuelle Entwicklungsmöglichkeiten

Teilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung sollen eine zielgruppengerechte und qualitätsgesicherte Qualifizierung erhalten. Zielgruppengerecht meint dabei, dass die individuellen Voraussetzungen bei der Bildungszielplanung berücksichtigt werden. So soll das Portfolio denkbarer Qualifikationseinheiten flexible Ein- und Ausstiegsoptionen bereithalten, um auf berufliche Vorerfahrungen der Teilnehmer genauso reagieren zu können, wie auf sich ergebende berufliche Beschäftigungsoptionen.

Zudem soll in der Konzeption der Maßnahmen eine Differenz zu beruflicher Weiterbildung en bloc bestehen. Beruflicher Ausbildung oder abschlussbezogenen Umschulungen wird seitens der Arbeitsverwaltung auch weiterhin Vorrang vor anderweitigen Maßnahmen eingeräumt. Nur wenn Bedenken dahingehend bestehen, dass diese Weiterbildungstypen nicht positiv abgeschlossen werden können oder aber flexible Angebote schneller zu einem anerkannten Berufsabschluss führen würden, soll auf Maßnahmen nach dem TQ-Konzept zurückgegriffen werden. Für das Vorhaben bedeutet das, kleinere, in sich abgeschlossene Einheiten – in diesem Kontext werden sie Teilqualifikationen (TQ) genannt – zu bilden.

Bedienung der wirtschaftsseitigen Bedarfslagen nach passgenau qualifiziertem Personal

Das TQ-Konzept soll in seiner Konzeption gewährleisten, dass auch für Tätigkeiten unterhalb der Facharbeiterebene bzw. für Stellen, für die aufgrund des Fachkräftemangels in manchen Branchen derzeit kein Fachpersonal vorhanden ist, adäquat besetzt werden können. Hierzu muss sichergestellt werden, dass potenzielle Bewerber tatsächlich über diejenigen Kompetenzen verfügen, die an diesen Arbeitsplätzen benötigt werden. Die zu erzielenden Lernergebnisse sollen dabei passgenau und angesichts sich stetig wandelnder Anforderungen auch über einen möglichst langen Zeitraum hinweg am Arbeitsmarkt verwertbar sein.

Teilqualifikationen werden daher erkennbar praxisrelevant gestaltet. Auf diese Weise werden Unternehmen in die Lage versetzt, sich bereits vor Einstellung eines Bewerbers oder einer Bewerberin ein möglichst umfassendes Bild von dessen/deren erworbenen Qualifikationen machen zu können. Erreicht werden soll dies – ähnlich beruflichen Ausbildungsabschlüssen – mit Hilfe aussagekräftiger, standardisierter und somit auf dem Arbeitsmarkt vergleichbarer Zertifikate. Die Teilqualifikationen erhöhen zudem die Transparenz über Qualifizierungsziele, da Weiterbildungsmaßnahmen in ihrer inhaltlichen Ausgestaltung von regionalspezifischen Lösungen entkoppelt und bundesweit vereinheitlicht werden.

Umsetzung gesetzlicher Bestimmungen

Mit dem Konzept der zertifizierten Teilqualifikationen wird einem primären Ziel des Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt folgend, eine schnelle und passgenaue Vermittlung der Betroffenen in Arbeit (BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES 2011) angestrebt. Damit wird, bedeutend stärker als früher, darauf geachtet, dass Maßnahmen beruflicher Weiterbildung zielgerichtet auf konkrete Beschäftigungsangebote vorbereiten. So kann auch vor Erreichung eines anerkannten Berufsabschlusses eine Integration in den Arbeitsmarkt erfolgen. Für die Curricula bedeutet dies, dass sie die betrieblichen Anforderungen an den jeweils fokussierten Einsatzgebieten möglichst vollständig abdecken müssen.

2.2 Strukturelle und inhaltliche Ausgestaltung

Zertifizierte Teilqualifikationen wurden bislang in fünf Berufen und einem nicht beruflich geordneten Tätigkeitsfeld entwickelt.

Tabelle 1: **Berufe/Tätigkeitsfeld, in denen bislang Teilqualifikationen entwickelt wurden**

Teilqualifikationen auf Basis anerkannter Ausbildungsberufe
Berufskraftfahrer/-in
Fachkraft für Schutz und Sicherheit
Maschinen- und Anlagenführer/-in
Servicefachkraft für Dialogmarketing
Verfahrensmechaniker/-in für Kunststoff- und Kautschuktechnik
Teilqualifikationen auf Basis eines bislang nicht beruflich geordneten Tätigkeitsfeldes
Systemgastronomie/ Catering

Die Auswahl erfolgte dabei nach den Kriterien *branchenspezifischer Bedarf* und *Mitwirkungsbereitschaft der Branchen im Rahmen des Pilotprojektes*.

Definitiv sind Teilqualifikationen abgegrenzte Einheiten innerhalb einer der Gesamtstruktur eines Berufsbilds bzw. eines nicht beruflich geordneten Tätigkeitsfeldes, wobei letzteres hinsichtlich Umfang und Anforderungsniveau vergleichbar zu einer mindestens zweijährigen Berufsausbildung sein sollte. In den sechs bisher entwickelten TQ-Konzepten bilden jeweils vier bis sechs Teilqualifikationen den Beruf/ das Tätigkeitsfeld vollständig ab. Bei geordneten Berufen geben sie in ihrer Gesamtheit die beruflichen Inhalte bis zur Abschlussprü-

fung wieder und orientieren sich auch bei den individuellen Kompetenzfeststellungen an deren Niveau.

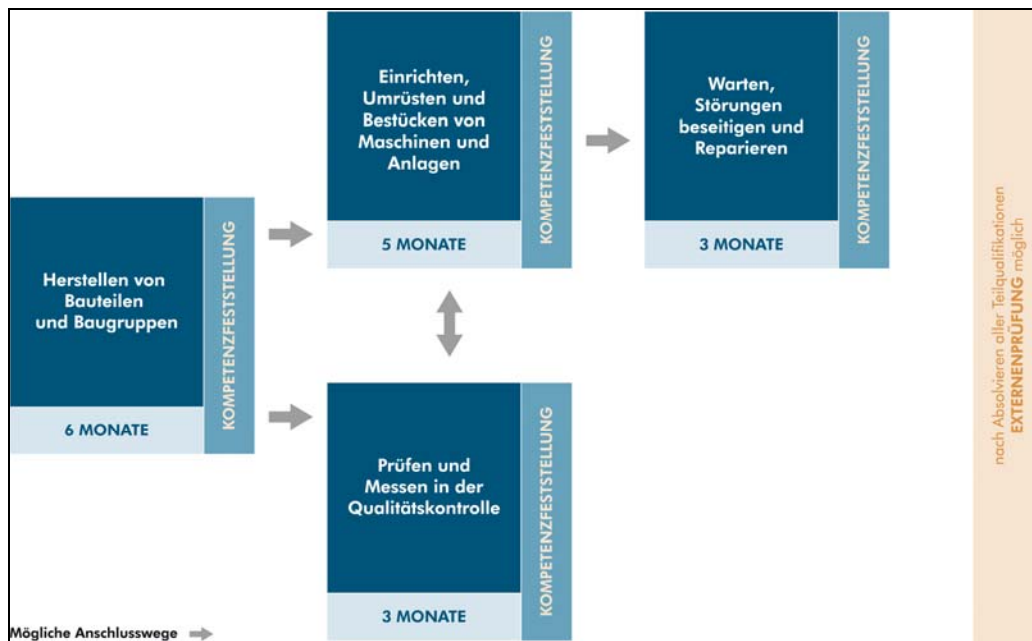


Abb. 1: Beispiel: Teilqualifikationen im Beruf Maschinen- und Anlagenführer/-in, Sequenzierung der Teilqualifikationen

Für alle sechs TQ-Konzepte wurde festgelegt, welche spezifischen Zuordnungen und Abfolgen der Teilqualifikationen möglich sind. Daraus ergibt sich für jeden Beruf/ jedes Tätigkeitsfeld eine Struktur der Teilqualifikationen mit zeitlicher Abfolge, Voraussetzungen und Anschlussmöglichkeiten. Die jeweiligen Einstiegs-TQ erfordern keine fachlichen Vorerfahrungen, sind also so gestaltet, dass sie sich insbesondere für Branchenfremde oder Personen mit geringen spezifischen Vorkenntnissen eignen. Das Absolvieren einer solchen Einstiegs-TQ oder der Nachweis der darin formulierten Lernergebnisse ist Grundvoraussetzung für den Einstieg in nachfolgende Teilqualifikationen. Wie bei allen anderen Teilqualifikationen ist der unmittelbare Einstieg in berufliche Tätigkeit auch möglich, wenn lediglich eine Einstiegs-TQ absolviert wurde. Welche Einsatzgebiete mit den jeweiligen Teilqualifikationen fokussiert werden können, ist beispielhaft in den berufsspezifischen Qualifizierungskonzepten aufgezeigt.

Vorgaben zu Lernorten

Die Umsetzung einer jeden Teilqualifikation sieht neben seminaristischen Veranstaltungsformen und praktischen Lern- und Übungsphasen unter Anleitung in einer geschützten Lernumgebung auch angeleitete Praxisphasen in realen Arbeitskontexten vor. Die festgelegte Mindestdauer eines Lernens im Betrieb nutzt den Qualifizierungsteilnehmern/-innen insofern, als dass sie auf diese Weise ein praktisches, erlebbares Bild ihrer späteren beruflichen Praxis erhalten. Mit diesem Prinzip des Lernens im unmittelbaren Arbeitskontext wird für Teilqualifikationen ein anerkanntes Wesensmerkmal der dualen Ausbildung adaptiert.

Zeitlicher Rahmen

Der zeitliche Rahmen für jede Teilqualifikation ist festgeschrieben. Als Untergrenze wurde dabei eine Maßnahmedauer von zwei Monaten gewählt, um sicherzustellen, dass alle Aspekte eines realen Arbeits- und Geschäftsprozesses und die korrespondierenden Berufsbildpositionen umfassend berücksichtigt werden können. Teilqualifikationen mit mehr als sechs Monaten Dauer wurden nicht entwickelt, da sie insbesondere bei zweijährigen Ausbildungsberufen dem Modul- oder Bausteincharakter der Teilqualifikationen widersprechen würden. Zudem erscheinen Maßnahmen mit so langer Laufzeit unter motivationalen Gesichtspunkten für die anvisierte Zielgruppe weniger geeignet. Der zeitliche Gesamtumfang aller Teilqualifikationen eines Berufs/Tätigkeitsfeldes orientiert sich in der Regel an einer Dauer von ca. zwei Drittel der Ausbildungszeit, wie es bei Umschlungen gängige Praxis ist.

3 Qualitätsmerkmale zertifizierter Teilqualifikationen

Neben diesen strukturellen Merkmalen folgte die Konstruktion und Ausgestaltung des TQ-Konzeptes im Wesentlichen drei Qualitätsmerkmalen: Die Schneidung und curriculare Fixierung nach einheitlichen Konstruktionsprinzipien, eine Entwicklung in enger Abstimmung mit Experten der betrieblichen Praxis und der Berufsbildungsforschung sowie der Aufbau eines eigenen Zertifizierungssystems für Teilqualifikationen.

3.1 Konstruktionsprinzipien der Teilqualifikationen

Für die Entwicklung der Teilqualifikationen wurden fünf Konstruktionsprinzipien zugrunde gelegt. Dabei wurden Erfahrungen aus bereits bestehenden modularen Qualifizierungsansätzen, beispielsweise den Ausbildungsbausteinen aus „Jobstarter Connect“ und dem Programm „3. Weg in die Berufsausbildung in NRW“ sowie den Ansätzen aus der BMBF-Programm „Perspektive Berufsabschluss“, beachtet. Die Konstruktionsprinzipien sollen gewährleisten, dass relevante berufspädagogische, arbeitsmarkt- und förderpolitische sowie berufspraktische Rahmenbedingungen angemessen Berücksichtigung finden.

Prinzip 1: Orientierung am Konzept der beruflichen Handlungsfähigkeit

Das Berufskonzept mit dem Ziel beruflicher Handlungsfähigkeit ist neben der Arbeitsmarktverwertbarkeit das leitende Prinzip für die Entwicklung und Schneidung von Teilqualifikationen. Berufliche Handlungsfähigkeit und Arbeitsmarktverwertbarkeit bedeuten in diesem Zusammenhang jedoch nicht eine ausschließliche Orientierung am aktuellen – möglicherweise kurzfristigen – betrieblichen Bedarf, sondern zielen auf die Entwicklung längerfristig stabil nachgefragter Qualifikationsbündel. Gemäß dieser Ziele und Leitprinzipien erfolgt die Schneidung der Teilqualifikationen entlang der relevanten Arbeits- und Geschäftsprozesse in abgeschlossenen betrieblichen Handlungsfeldern. Den Zielen beruflicher Handlungsfähigkeit und Arbeitsmarktverwertbarkeit wird dementsprechend Vorrang vor einer Zuschneidung entlang bestehender Berufs- oder Fachsystematiken eingeräumt.

Prinzip 2: Bezugspunkte betriebliche Praxis und berufliche Ordnungsarbeit

Die Teilqualifikationen stellen tätigkeits- bzw. berufsbezogene didaktische Einheiten dar, welche die für ein bestimmtes betriebliches Einsatzfeld notwendigen Kompetenzen umfassen. Sie werden mittels des Kooperativen Analyseverfahrens, eines im f-bb entwickelten qualitativen Untersuchungsansatzes zur Identifikation betrieblicher Qualifikationsanforderungen (vgl. ZELLER 2005, 175ff.) aus realen beruflichen Handlungsfeldern abgeleitet. Bei der Schneidung der TQ finden neben den betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen auch die entsprechenden Ordnungsmittel Berücksichtigung. Beide Bezugspunkte werden mit dem Ziel beruflicher Handlungsfähigkeit zu arbeitsmarktverwertbaren Einheiten verknüpft.

Soweit es sich um Teilqualifikationen innerhalb geregelter Berufe handelt, wird sichergestellt, dass diese in ihrer Summe alle Berufsbildpositionen abdecken. Die Ausbildungsordnung, der entsprechende Ausbildungsrahmenplan und der Rahmenlehrplan der Berufsschulen werden berücksichtigt und die darin vorgeschriebenen (Mindest-)Inhalte vollständig abgebildet.

Prinzip 3: Sicherstellung der Erkennbarkeit und Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt

Um eine klare Erkennbarkeit der Teilqualifikationen auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen, sind die Teilqualifikationen bundeseinheitlich standardisiert. Die Standardisierung bezieht sich zum einen auf Lerninhalte, Lernergebnisse und die typische Dauer der Vermittlung einzelner Teilqualifikationen und zum anderen auf das einheitlichen Vorgaben und Qualitätsstandards unterliegende individuelle Kompetenzfeststellungsverfahren. Damit unterscheiden sie sich von Qualifizierungsbausteinen nach §69,1 BBiG und von Modul-Konzepten auf regionaler bzw. Bildungsträgerebene.

Die Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt wird dadurch sichergestellt, dass die Schneidung der Teilqualifikationen auf Basis realer Arbeits- und Geschäftsprozesse erfolgt – mit dem Ziel, in sich abgeschlossene, einzeln am Arbeitsmarkt verwertbare Teilqualifikationen zu schaffen, die einen sofortigen betrieblichen Einsatz im ausgewiesenen Einsatzbereich ermöglichen. Da neben den für ein bestimmtes betriebliches Einsatzfeld notwendigen Kompetenzen bei geordneten Berufen auch die jeweils abgedeckten Berufsbildpositionen ausgewiesen werden, ist außerdem eine Anrechnung von Teilleistungen auf bestehende Berufe möglich.

Prinzip 4: Kompetenz- und outcome-orientierte Beschreibung

Der Entwicklung der Teilqualifikationen liegt ein Kompetenzverständnis zugrunde, das sich an der heute in Deutschland weit verbreiteten Fassung des Kompetenzbegriffs nach Weinert orientiert: Danach sind Kompetenzen „die bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können“ (WEINERT 2001, 27).

Die Inhalte der Teilqualifikationen werden in so genannten Kompetenzprofilen outcome-orientiert beschrieben. Damit wird sowohl die Kompatibilität zu europäischen Instrumenten

zur Vergleichbarkeit von Bildungsgängen (EQR, DQR) als auch zu der in den Ausbildungsbausteinen des Bundesinstituts für Berufsbildung verwendeten Terminologie ermöglicht. Darüber hinaus wird mit dieser lernergebnisorientierten Darstellung auch die Grundlage für eine spätere Zuschreibung von (ggf. akkumulier- und übertragbaren) Leistungspunkten im Rahmen des ECVET- bzw. DECVET-Systems gelegt.

Prinzip 5: Zielgruppengerechte Einsetzbarkeit innerhalb arbeitsmarktpolitischer

Instrumente

Mit Hinblick auf eine breite Einsetzbarkeit der Teilqualifikationen im Rahmen der gegebenen Förderinstrumente des SGB II und SGB III werden die Teilqualifikationen in Bezug auf die Wahl und Ausgestaltung der Lernorte und -zeiten grundsätzlich offen gestaltet. Das Konzept ist so ausgerichtet, dass die Möglichkeit besteht, Teilqualifikationen bei Bildungsdienstleistern und Betrieben bzw. auch nur in Betrieben als Vollzeitmaßnahme (für Arbeitslose) oder berufsbegleitend (für Beschäftigte) durchzuführen.

Damit werden bei der Entwicklung der Teilqualifikationen die Besonderheiten der anvisierten Personengruppe berücksichtigt, um passgenaue, praxisnahe und bedarfsorientierte Angebote offerieren zu können. Flankierende Angebote wie beispielsweise eine sozialpädagogische Begleitung sind in der Durchführung grundsätzlich möglich, werden im Sinne der Erkennbarkeit von Teilqualifikationen auf dem Arbeitsmarkt jedoch konzeptionell von den Teilqualifikationsprofilen getrennt. Die didaktische Ausgestaltung der Maßnahme obliegt der durchführenden Organisation.

3.2 Entwicklung und Abstimmung der Teilqualifikationen mit Experten der betrieblichen Praxis und der Berufsbildungsforschung

Aus forschungsmethodischer Sicht sind mehrere Herangehensweisen zur Entwicklung von Teilqualifikationen denkbar: Curriculumsbezogene Ansätze, etwa eine Schneidung entlang der fachlichen Systematik der Ordnungsmittel, wie auch Ansätze gemäß betrieblicher Qualifikationsanforderungen, etwa einer Beschreibung entlang von Anforderungen realer Arbeits- und Geschäftsprozesse. Für den hiesigen Ansatz wurden beide Aspekte vereint, um eine möglichst hohe Arbeitsmarktverwertbarkeit unter Sicherung der Anschlussfähigkeit an geregelte Berufe zu erreichen.

Aus Gründen der Qualitätssicherung wurden für beide Ansätze Experten in den Entwicklungsprozess einbezogen, die über ein gesichertes Wissen im Hinblick auf ordnungspolitische Inhalte, Hintergründe und Ausprägungen einerseits und über arbeitsplatzbezogene Anforderungen andererseits verfügen. Für jeden Beruf/ jedes Tätigkeitsfeld wurde ein branchenspezifisches Expertenpanel mit Vertretern von Betrieben, Sozialpartnern und Bildungseinrichtungen zusammengestellt. Die Entwicklung selbst folgte dabei einem vierschriftigen Prozess.



Abb. 2: Arbeitsschritte bei der Entwicklung der Teilqualifikationen

In einem ersten Schritt wurden zunächst über betriebliche Fallstudien (Arbeitsplatzbeobachtungen, Expertengespräche) wesentliche Arbeits- und Geschäftsprozesse identifiziert, beschrieben und zur Vermeidung induktiver Schlüsse mit dem jeweiligen Expertenpanel abgestimmt. Nach einer finalen Festlegung der sich daraus ergebenden Teilqualifikationsstruktur wurden in einem zweiten Schritt arbeitsplatzbezogene Anforderungsprofile beschrieben und Qualifikationen abgeleitet. Dabei erfolgte – außer bei nicht beruflich geordneten Tätigkeitsfeldern – ein erster Abgleich mit den Ordnungsmitteln des jeweiligen Berufs. Schritt 3 umfasste die outcome-orientierte Beschreibung der jeweiligen Kompetenzprofile. Auch dieser Prozessschritt wurde intensiv mit den Mitgliedern der Expertenpanels diskutiert und die Ergebnisse abgestimmt. Zusätzlich erfolgte jeweils eine Abstimmung mit den entsprechenden Zuständigen für die Ordnungsarbeit im Bundesinstitut für Berufsbildung. Der letzte Schritt diente der didaktisch-methodischen Ausarbeitung der Teilqualifikationen. Als Ergebnis wurden für jeden Beruf/jedes Tätigkeitsfeld praxisorientierte Handreichungen zur Umsetzung verfasst. Diese liefern Bildungspersonal aus Unternehmen und Trägern, aber auch den Vermittlungs- und Beratungsfachkräften der Arbeitsagenturen Hinweise zu Lernzielen, Empfehlungen zu möglichen Lernorten sowie zu Aufbau, Umfang und Strukturierung der Einzel- und Gesamtinhalte und deren methodischer Umsetzung bei der Gestaltung des Lernprozesses und der dafür notwendigen Rahmenbedingungen.

3.3 Das Prüfungs- und Zertifizierungsverfahren

Analog zu den standardisierten, auf festgelegten Curricula bezogenen Abschlüssen der dualen Berufsausbildung sieht das Konzept der Teilqualifikationen ein bundeseinheitliches Prüfungs-

und Zertifizierungsverfahren vor. Damit soll der Tatsache begegnet werden, dass in Deutschland einer stark regulierten beruflichen Erstausbildung eine berufliche Weiterbildung mit nicht immer transparenten, weil lediglich regional- oder trägerspezifischen Zertifikaten gegenübersteht. Zudem werden ohnehin nur für rund ein Drittel aller Weiterbildungsmaßnahmen überhaupt Zertifikate ausgestellt (vgl. KÄPPLINGER 2007, 64). Damit gehen wichtige Funktionen, die Zertifikate auf dem Arbeitsmarkt erfüllen, verloren: So ist es evident, dass Leistungsbewertungen auf dem Arbeitsmarkt eine unverändert hohe Orientierungsfunktion erfüllen. Zudem nehmen sie eine Selektionsaufgabe wahr, indem sie Arbeitgebern die Auswahl von Bewerbern für bestimmte berufliche Positionen erleichtern und eine Allokation von Personen auf Arbeitsplätze ermöglichen. Durch Zertifikate wird darüber hinaus der Zugang zu weiteren, höherwertigen Bildungsgängen ermöglicht oder wenigstens erleichtert (Optionsfunktion). Auf individueller Ebene stellen Zertifikate einen Lernanreiz dar. (Funktionen von Prüfungen und Zertifikaten vgl. KÄPPLINGER 2007, 12-15).

Die Bundesagentur möchte diese Funktionen von Abschlüssen auch für Qualifizierungsleistungen unterhalb von Berufsabschlüssen nutzbar machen. Durch die Bundesagentur legitimierte Zertifikate sollen demzufolge eine überregionale Marktgeltung erreichen, eine bundeseinheitliche Regelung zur Kompetenzfeststellung die Transparenz über die Qualifizierungsleistungen und somit den Verkehrswert der Abschlüsse erhöhen.

Im Rahmen des Projektes wurde ein Verfahren entwickelt, dass wie folgt aufgebaut ist:

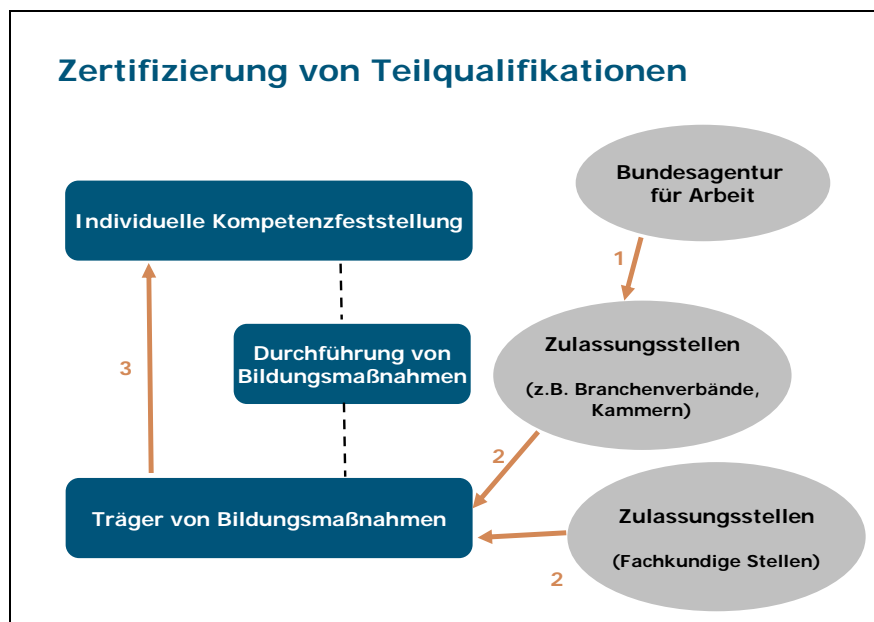


Abb. 3: Das Zertifizierungssystem

Vorgesehen wird, dass die individuelle Kompetenzfeststellung durch die Bildungseinrichtung vorgenommen wird, welche die Maßnahmen durchführt. Diese muss dazu als prüfungsberechtigte Stelle akkreditiert sein. Als Zulassungsstellen hierfür fungieren entweder die

Fachkundigen Stellen, die auch die Maßnahmen nach der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV) zulassen, oder andere Institutionen wie Kammern oder Branchenverbände.

Um eine hohe Qualität bei der individuellen Kompetenzfeststellung sicherstellen zu können, ist deren Durchführung in den „Zentralen Festlegungen“ geregelt. In diesen sind – vergleichbar einer Prüfungsordnung im akademischen Bereich – wesentliche Gestaltungskriterien exakt festgelegt. Dies gilt beispielsweise für die Zusammensetzung des Prüfungsausschusses, die Zulassungsvoraussetzungen und den Ablauf der Prüfung selbst, die Kriterien der Prüfung und der Zertifikatserteilung. Darüber hinaus liefern die Festlegungen für die TQ-spezifische Hinweise zu Prüfungsmethoden und -inhalten in allen fünf Berufen und dem Tätigkeitsfeld.

Nach erfolgreicher Absolvierung der Kompetenzfeststellung erhalten die Teilnehmer/-innen ein Zertifikat über ihre Leistungen bzw. die erworbenen Kompetenzen. Das Zertifikat ist bundeseinheitlich gestaltet und umfasst neben einer individuellen Beurteilung der gezeigten Leistungen das Kompetenzprofil der jeweiligen Teilqualifikation und deren Stellung innerhalb des Berufes bzw. Tätigkeitsfeldes.

4 Schlussbemerkungen

Mit den zertifizierten Teilqualifikationen wird der Versuch unternommen, den Bereich der beruflichen Weiterbildung unterhalb von Umschulung oder abschlussorientierter Nachqualifizierung zu systematisieren. Damit soll für Geringqualifizierte ein passgenaues Qualifizierungsmodell aufgelegt werden, dass die Integrationschancen der bislang am Arbeitsmarkt benachteiligten Zielgruppe verbessern soll. Durch die zahlreichen Analogien zu anerkannten Erfolgs- und Qualitätskriterien der dualen Ausbildung – bundeseinheitliche Curricula, Betonung des Lernorts Betrieb, qualitätsgesicherte Kompetenzfeststellung – sollen so auch für Abschlüsse unterhalb der Berufesebene tragfähige Standards gesetzt werden. Erhofft wird, dadurch eine vergleichbare Verlässlichkeit zu erzeugen, wie sie Unternehmen den Regelungen der Ausbildung im Dualen System entnehmen.

Literatur

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2011): Chancen verbessern – neues Förderprogramm hilft. Online:

http://www.arbeitsagentur.de/nm_171608/Dienststellen/RD-NSB/Helmstedt/AA/Neuauftritt/Presse/Presseinformationen/2010/43-2010.html (13-05-2011).

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (2011): Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Online:

http://www.bmas.de/portal/15396/erstes_gesetz_fuer_moderne_dienstleistungen_am_arbeitsmarkt.html (13-05-2011).

DEHNBOSTEL, P. (2008): Berufliche Weiterbildung – Grundlagen aus arbeitnehmerorientierter Sicht. Berlin.

GALILÄER, L./ SEVERING, E./ STIER, B./ WENDE, R. (2007): Potenziale aktivieren, Arbeit schaffen! – Neue Wege durch Teilqualifizierung!. hrsg. von VBW – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V.

INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT UND BERUFSFORSCHUNG (2011): Jeder fünfte Geringqualifizierte ist arbeitslos. IAB-Aktuell. Online: <http://www.iab.de/751/section.aspx/349> (12-05-2011).

JÄGER, A./ KOHL, M. (2009): Qualifizierung An- und Ungelernter – Ergebnisse einer explorativen Analyse zum aktuellen betrieblichen Bedarf, zukünftigen Qualifikationsanforderungen und Präventionsansätzen der Bundesagentur für Arbeit. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online. Profil 2, 1-19. Online: http://www.bwpat.de/profil2/jaeger_kohl_profil2.shtml (12-05-2011).

KÄPPLINGER, B. (2007): Abschlüsse und Zertifikate in der Weiterbildung. Bielefeld.

WEINERT, F. E. (2001): Vergleichende Leistungsmessung in Schulen – eine umstrittene Selbstverständlichkeit. In: WEINERT, F. E. (Hrsg.): Leistungsmessung in Schulen. Weinheim, Basel, 17-31.

ZELLER, B. (2005): Prozesskompetenzen in und mit Unternehmen identifizieren: Das Kooperative Analyseverfahren. In: LOEBE, H./ SEVERING, E. (Hrsg.): Prozessorientierung in der Ausbildung – Ausbildung im Arbeitsprozess. Bielefeld, 175-194.

ZELLER, B./ RICHTER, R./ DAUSER, D. (2004): Kompetent für einfache Tätigkeiten? Der Wandel der Kompetenzanforderungen an „einfache Arbeit“. In: BULLINGER, H.-J./ MYTZEK, R./ ZELLER, B. (Hrsg.): Soft Skills. Überfachliche Qualifikationen für betriebliche Arbeitsprozesse. Bielefeld, 43-90.

Zitieren dieses Beitrages

NEUMANN, F. (2011): Qualitätsmerkmale und Konstruktionsprinzipien zertifizierter Teilqualifikationen der Bundesagentur für Arbeit. In: *bwp@ Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011*, Workshop 22, hrsg. v. SEVERING, E./ SPATZ, J., 1-14. Online: http://www.bwpat.de/ht2011/ws22/neumann_ws22-ht2011.pdf (26-09-2011).

Der Autor:



FLORIAN NEUMANN

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

Obere Turnstraße 8, 90429 Nürnberg

E-mail: neumann.florian@f-bb.de

Homepage: www.f-bb.de