

Qualitätsentwicklung
Wirtschaft und Berufserziehung
99/3

INFO-PARTNER



Qualitätsanforderungen in
der beruflichen Ausbildung
(Geerd Woortmann)

Qualitätsanforderungen in der Berufsausbildung

Qualitätsanforderungen in der beruflichen Ausbildung

Geerd Woortmann

Qualität ist die Gute einer Sache, einer Ware, einer Dienstleistung oder eines Systems. Qualität - das ist eine einfache Lebensweisheit - ist immer nur Folge eines funktionierenden Wettbewerbs um die Gunst anderer, wenn Alternativen existieren oder entstehen können und die freie Wahl gewährleistet ist. Im Bildungsbereich ist der Wettbewerb noch unterentwickelt. Ist der Gedanke der Qualitätskonkurrenz für die berufliche Weiterbildung selbstverständlich, so gilt er für andere Bildungssektoren nicht: in Ansätzen im differenzierten Schulsystem, nicht bei Schulen mit regionaler Monopolstellung, dafür aber mit wachsender Perspektive im Hochschulsektor auf der Suche nach einer größeren internationalen Reputation mit BA- und MA-Studiengängen.

Auch das klassische Ausbildungssystem unterliegt einer Qualitätskonkurrenz. Es steht teilweise im Wettbewerb mit Hochschulen und dualen Bildungsgängen im tertiären Sektor, aber auch staatlichen Assistentenausbildungen. Mit rund zwei Dritteln eines Jahrganges ist der Marktanteil beachtlich und wohl kaum noch zu erhöhen. Dennoch: Mit der Europaisierung vergleichen deutsche Unternehmen ihr eigenes Ausbildungssystem mit dem modularisierten Anlernsystem nach englischem Muster und der staatlichen Ausbildung romanischer Ländern.

Qualitätsbilanz durchwachsen

Die bildungspolitische Qualitätsbilanz am Ende der 90er Jahre zeigt deutlich: Bildungshoheitliche Abschottungen unterbinden jede Qualitätskonkurrenz. So bedurfte es erst einer internationalen TIMSS-Studie, bevor Kultusminister ernsthafte Ansätze machten, um das Niveau der allgemeinbildenden Schulen zu verbessern. Wenn nationale, regionale und lokale Monopole existieren, ist die Mobilitätsbereitschaft der „Bildungskunden“ naturgemäß gering, bleibt Qualitätskonkurrenz eben aus. Das gleiche gilt, wenn aufnehmende Bildungssektoren wie Hochschulen oder Ausbildungsbetriebe kein „Rückgaberecht“ haben. Zum Qualitätswagnis führt mangelnder Wettbewerb, wenn 15 % eines Altersjahrganges keine oder eine mangelnde Ausbildungsreife aufweisen. Die Wirtschaft will, daß das ihr damit weitergereichte Qualitätswagnis reduziert wird, und sie weist zu Recht auf die unzureichend

ausgeübte Qualitätsfunktion des vorhergehenden Bildungssektors, also der allgemeinbildenden Schulen, hin.

Auch das berufliche Ausbildungssystem nach deutschem Muster unterliegt dem Qualitätswettbewerb seit „Öffnung“ der europäischen Grenzen. Auf Dauer hat es - in seiner vergleichsweise aufwendigen Form - nur dann eine Chance, wenn es auch künftig den Übergang in eine spätere Beschäftigung im Vergleich zu den europäischen Ausbildungssystemen spürbar reibungsloser und effizienter gewährleistet. Letztendlich geht es dabei um die schlichte Frage, ob es gelingt, die Anforderungen künftiger Beschäftigung in Ausbildungsinhalten und -strukturen zu gießen und die immer begrenzten Ressourcen an Zeit und Geld zielgerichtet und schonend einzusetzen.

Ausbildung und soziale Marktwirtschaft

Das „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ dokumentiert, daß berufliche Ausbildung eng verknüpft ist mit vielen Politikbereichen, z. B. einer beschäftigungswirksamen Wirtschafts-, Steuer- und Finanzpolitik, einer produktivitätsorientierten Tarifpolitik und einer arbeitsfördernden Arbeits- und Sozialpolitik.

Die Rückbesinnung auf diese Einbindung war längst fällig. Mit ihrer betrieblichen Komponente ist die Berufsausbildung ein direktes Kind der sozialen Marktwirtschaft. Marktwirtschaftliche Effizienz bei der Nachwuchsqualifizierung und sozialer Ausgleich bei der Integration der Jugendlichen in das Berufsleben stehen in engen, von Spannung zwar nicht ganz so freien, doch prinzipiell harmonischen Wechselverhältnissen.

Wie in der sozialen Marktwirtschaft herrscht auch innerhalb des Ausbildungssystems ein durchaus funktionierender Wettbewerb: zwischen den Unternehmen um die bestgeeigneten Jugendlichen einerseits und den Jugendlichen untereinander um attraktive Ausbildungsplätze andererseits. Die Jugendlichen wählen zwischen Berufen und Betrieben aus und können sogar auf die Ausbildung verzichten. Die Unternehmen und öffentlichen Arbeitgeber wählen ihren Nachwuchs selbst aus und orientieren sich bei der Festlegung der Ausbildungskontingente an ihren wirtschaftlichen Perspektiven.

Wenn Angebot und Nachfrage sektoral oder regional nicht übereinstimmen, werden Handlungsmechanismen am Lehrstellenmarkt ausgelöst, die zu einer ausgeglichenen Balance führen. Beschäftigungsbedingter Anpassungsdruck aktiviert mehr Unternehmen, löst die Entwicklung neuer oder modernisierter Berufe aus und verändert damit das Ausbildungsangebot. Den Jugendlichen wird damit systemimmanent - wenn auch teilweise unter den Bedingungen einer Berufswahländerung - eine zukunftstrachtige Ausbildung und damit spätere Berufstätigkeit ermöglicht. Typisch für die deutsche Ausbildung ist das Zusam-

menwirken kleiner Entscheidungseinheiten - der einzelnen Unternehmer und der einzelnen Jugendlichen -, das bei entsprechenden Rahmenbedingungen die Balance zwischen den Polen von persönlichem und betrieblichem Vorteilsstreben herstellt

Rahmenbedingungen als Qualitätswagnis

In den 80er Jahren zeichneten sich in dem Ausbildungssystem deutlich interne Qualitätswagnisse ab, denen kein ernsthaftes Bemühen um eine Qualitätsanpassung gegenüberstand. Die veränderten Wirtschaftsstrukturen wurden kaum wahrgenommen, Wünsche nach neuen Berufen meist ignoriert, die Ausbildungsvergütungen überdurchschnittlich erhöht und betriebliche Ausbildungszeiten verkürzt, um nur einige der sich negativ auf Wettbewerb und Qualität auswirkenden Rahmenbedingungen zu erwähnen.

Die Ordnungsarbeit lag in der Hand weniger. Durch diesen ordnungspolitischen „bottle neck“ rutschten nur wenige Neuentwicklungen hindurch. Die inhaltliche, die zeitliche und die innovative Gestaltung neuer Berufe oder die Modernisierung der Berufe wurde vernachlässigt.

Immer häufiger kam es zu Spannungen vor Ort, z. B. bei den Industrie- und Handelskammern, die nur wenig überzeugende Alternativen für neue Branchen, insbesondere den Dienstleistungssektor, in der Hand hatten. Die Aktion „Neue Berufe“, mit der die Kammerorganisation 23 Vorschläge unterbreitete, löste die Bereitschaft nach dem Motto: „Na endlich!“ bis hin zu Widerständen nach dem Motto: „Die Zeit ist noch nicht reif“ aus. Wie berechtigt diese - sicherlich vergleichsweise spät initiierte - Aktion „Neue Berufe“ war, belegen die 25 000 Ausbildungsverträge bei den zwischenzeitlich 28 neu erlassenen Ausbildungsberufen. Zwar haben sich auch hier Substitutionseffekte ergeben, aber diese sind Ausdruck eines qualitätsfordernden Wettbewerbs um die optimale Wahl des Berufes.

Die neuen Berufe haben zweifelsohne die Gesamtqualität des Ausbildungssystems verbessert. Endlich tauchten Berufsbegriffe auf wie IT, Medien, Service, Mechatronik, Mikrosysteme, Veranstaltungstechnik usw., die in den Personalanzeigen längst üblich waren. So ist nur konsequent, die bisherigen starren Grenzlinien zwischen kaufmännischen und technischen Berufen, zwischen den Metall- und Elektrobereichen, zwischen dem Forschungs- und Entwicklungssektor oder zwischen Dienstleistungen und herstellerischen Tätigkeiten aufzulösen und in neue „Hybrid“-Berufe zu integrieren. Mit ihnen konnten sich viele Betriebe und Jugendliche identifizieren. Diese Wende zum Neuen hat das Berufsprinzip stabilisiert.

Neue Elemente wie Kernqualifikationen als Muster für gemeinsame Inhalte einzelner Berufe einer Berufsfamilie oder verbesserte Auswahlmöglichkeiten je nach Eignung der Betriebe oder Interesse der Jugendlichen setzten neue Akzente.

Ansprüche an künftige Berufe

Auch die künftigen Berufsstrukturen sind darauf auszurichten, daß die Absolventen der beruflichen Ausbildung aufgrund ihrer erworbenen fachlichen und fachübergreifenden Qualifikationen ohne weitere Einarbeitung entsprechende Fachaufgaben wahrnehmen können. Handlungskompetenz als Symbiose von Theorie/Praxis und Wissen/Können ist und bleibt das Ziel der beruflichen Ausbildung. Sie wird sukzessive vermittelt, erprobt und erreicht. Bei serviceorientierten Ausbildungsgängen beginnt die Ausbildung mit der behutsamen, aber frühzeitigen Heranführung an den Kunden, während die Ausbildung bei den herstellereischen Berufen eher mit der systematischen Vermittlung von praktischen Fertigkeiten beginnt.

Das Berufsprinzip soll erhalten, aber differenzierter und flexibler gestaltet werden, um

- die Selbststeuerung und Eigenverantwortung der Betriebe und Auszubildenden zu verbessern,
- den Leistungsgedanken zu fördern,
- die betrieblichen Ausbildungspotentiale zu erhöhen und eine selbständige Ausbildung in Betrieben ohne externe Hilfe möglich zu machen,
- den unterschiedlichen Begabungen und Interessen der Jugendlichen entgegenzukommen und damit ihre Integration zu erleichtern,
- das Prinzip lebensbegleitenden Lernens anzuregen und Brücken zur Weiterbildung zu bilden.

Mit dieser Zielrichtung müssen die künftigen Berufsstrukturen sicherstellen, daß sofort umsetzbare Qualifikationen in differenzierten Kombinationen von berufsübergreifenden, branchen- und technikspezifischen wie betriebsorientierten Qualifikationen vermittelt werden können. Dabei ist das Branchenprinzip, vor allem bei den kaufmännischen Berufen, soweit wie möglich beizubehalten. Der hohe Identifikationsgrad einzelner Wirtschaftszweige mit ihren Branchenberufen hat sich positiv auf die Ausbildungsbereitschaft und die Verantwortung für die Aktualisierung ausgewirkt.

Diese positive Entwicklung war möglich, weil weiterhin Konsens besteht, an dem Berufsprinzip als systemprägendes Ordnungsprinzip und entscheidende Basis für eine wettbewerbsfördernde Qualitätsverbesserung festzuhalten. Mit dem Vorstoß zu neuen Ufern entbrannte auch der - uralte - Streit nach Breite und Tiefe der Berufe, teilweise verbramt mit den „modernen“ Begrifflichkeiten von Basisqualifikationen, Differenzierung, Flexibilisierung. Beispiele dafür sind die Überlegungen der KMK und des DGB. Wie immer in bildungspolitischen Diskussionen verschließen extreme Positionen den Blick für die richtigen Wege.

Modell für künftige Berufsstrukturen: das Satellitenmodell

Um die enge Verbindung des Berufsbildungssystems zu der differenzierten Beschäftigungswelt zu erhalten

und - besser noch - zu starken, muß das Berufsprinzip durch Kombinationen unterschiedlicher Differenzierungsansätze modernisiert werden. Dabei können klassische Ansätze wie Schwerpunkte und Fachrichtungen und die neuen Differenzierungsansätze wie Wahlbausteine auch miteinander verknüpft werden.

Als grundlegendes Ordnungsmodell ist das „Satellitenmodell“ geeignet. Dabei können unterschiedliche Profilvarianten den gestiegenen Ansprüchen an Leistungsniveaus, Spezialisierungs- und Forderungswünschen bei gleichzeitigem Erhalt einer ganzheitlichen Handlungskompetenz angemessen Rechnung tragen.

Typisches Kennzeichen des Satellitenmodells ist die Kombination der einzelnen Berufsmodelle - also der Solitarberufe, der Einzelberufe mit gemeinsamen Kernqualifikationen oder der Berufe mit Jahrestufen - mit Bausteinen (Satelliten). Sie haben folgende Funktionen:

- Optimale Verbindung zur Praxis,
- Erweiterung der Fach- bzw. Handlungskompetenz,
- Erweiterung von Methodenkompetenzen,
- Vertiefung von einzelnen Kernqualifikationen,
- Ergänzung durch Qualifikationen außerhalb des Berufes (Zusatzqualifikation).

Die Bausteine sind

- mit der Ausbildungsordnung festzulegen, können jedoch zu einem späteren Zeitpunkt ergänzt werden,
- aus einer vorgegebenen Zahl auszuwählen, z. B. zwei oder drei aus fünf vorgegebenen Bausteinen,
- beschränkbar auf einen von ihnen, wenn die Leistungsfähigkeit des Jugendlichen dies erfordert oder die Betriebsstruktur keine Alternative zuläßt,
- auch von anderen Unternehmen als dem Ausbildungsbetrieb vermittelbar,
- nach Zahl und Umfang so zu bemessen, daß das Berufsprinzip nicht ausgehöhlt wird,
- in den Prüfungszeugnissen kenntlich zu machen,
- nach der Ausbildung wahlbar und über Nachweis einer einschlägigen Praxis einzeln prüfbar,
- bei der Zulassung zu einer Weiterbildungsprüfung im Hinblick auf eine verkürzte Praxiszeit anzurechnen.

In den Berufen soll auch eine „ordnungsfreie“, aber berufsspezifische Phase möglich sein, die auf 10 Prozent der Ausbildungszeit beschränkt und ggf. für eine Auslandsstages genutzt werden könnte.

Das Satellitenmodell ist unabhängig von der Dauer des Berufes und gleichermaßen verwendbar für alle zwei- bis dreieinhalbjährigen Berufe. Inhaltlich sollen die Ausbildungsordnungen nicht mehr so detailliert, sondern - für künftige Entwicklungen - offener beschrieben werden.

Grenzen des Satellitenmodells

Die Zahl und die Ausprägung der Bausteine darf das Berufsprinzip nicht in Frage stellen. Die Bausteine müs-

sen Satelliten bleiben, weil sonst die Klammer des Berufes als Erkennungsmerkmal für die ganzheitliche Berufsqualifikation aufgelöst wird.¹⁾ Die Berufsbezeichnung muß Gegenstand des Prüfungszeugnisses sein, um ihre Transparenz im Interesse der beruflichen und regionalen Mobilität sicherzustellen.

Bei den Zusatzqualifikationen handelt es sich um freiwillige, außerhalb eines Ausbildungsberufes und Vertrages angebotene Qualifikationsmöglichkeiten. Zusatzqualifikationen sollen zusätzlich zu den Wahlbausteinen parallel zur Ausbildung individuell vereinbar sein. Sie sind nicht Gegenstand der Ausbildung und damit auch nicht des Ausbildungsvertrages. Die Möglichkeit einer IHK-Prüfung ist vorzusehen. Die Zusatzqualifikationen sind als Erprobungsinstrumente für spätere Bausteine/Satelliten denkbar.

Zahl der Berufe

Die Zahl der Berufe ist kein Selbstzweck. Sie sollte gewährleisten, daß einzelne Branchen sich mit „ihrem“ Beruf identifizieren können. Ähnlich gelagerte und verwandte Berufe sollten als Maßstab für die Gruppenzugehörigkeit gemeinsame Kernqualifikationen vorsehen (siehe Muster IT-Berufe).

Bei neuen Branchenentwicklungen (z. B. neue Dienstleister) oder aufgrund technischer Entwicklungen (Mikrotechnologie) wird sich die Zahl der Berufe erst einmal erhöhen. „Fusionen“ können später sinnvoll werden, z. B. wenn die Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen bzw. von Handlungskompetenzen, z. B. aufgrund technischer Entwicklungen, dies - bei Erhalt der spezifischen Besonderheiten in Form von Bausteinen und/oder Fachrichtungen - rechtfertigen.

Prüfungen

Sie sind auch künftig der Nachweis, daß Absolventen der Berufsausbildung für die Ausübung ihres Berufes geeignet sind und dies - auch im Interesse der wachsenden Ansprüche an die Mobilität - von anderen Betrieben jederzeit erkannt werden kann. Dabei werden die Prüfungen differenzierter und mit ihnen die Prüfungszeugnisse. Unter der gleichen Berufsbezeichnung sind wegen der Wahl der Bausteine nicht mehr alle Prüfungsleistungen identisch. Das Berufsprofil setzt sich daher aus „ganzheitlich“ orientierten Aufgaben/praktischen Prüfungsteilen und den gewählten Wahlbausteinen zusammen. Der Grundsatz der Objektivität der einzelnen Leistungsbeurteilung ist beizubehalten.

Folgende Differenzierungen sind möglich:

- Die Streckung einer Abschlußprüfung, bei der grundlegende Fertigkeiten und Kenntnisse, vor

¹⁾ Die Erfahrungen aus der gymnasialen Oberstufe zeigen, daß durch die freizügige Wahl und Abwahl von Kursen das Abitur als „ganzheitliche Hochschulreife“ ad absurdum geführt wurde

allem im technischen/naturwissenschaftlichen Sektor, und die ganzheitliche und vertiefende Anwendung getrennt geprüft werden. Die Prüfung könnte in ihrem ersten Element zu Beginn des letzten Ausbildungsjahres erfolgen, um sich dann am Ende auf die „ganzheitliche“ Fachkraftqualifikation konzentrieren zu können. In diesen Fällen ist auf eine Zwischenprüfung in der Ausbildungsordnung zu verzichten.

- Integrierte Prüfungsformen sollen theoretische und praktische Inhalte miteinander verknüpfen, soweit dies sinnvoll und möglich ist.
- Die praktischen Prüfungen werden betriebsorientierter, z. B. einsatzfeldorientiert.
- Betriebliche Projektaufgaben, wie z. B. bei dem Typ der IT-Berufe, können sinnvoll sein, sind jedoch nicht bei jedem Ausbildungsberuf übertragbar.
- Klassische Formen der Arbeitsproben und Prüfungsskizzen sind je nach Beruf weiter sinnvoll.
- Kombinationen sollen – bei eingeschränkter Wahl des Auszubildenden – möglich sein.

Nicht gewählte Bausteine sollen nach der Abschlußprüfung ohne fortgesetzte Ausbildung, aber unter Nachweis einschlägiger Praxis mit ergänzendem Prüfungszeugnis geprüft werden können. Aus Gründen der wachsenden Mobilitätsbedürfnisse sind überbetriebliche, bundesweit gültige Prüfungen notwendig. Dem wachsenden Anspruch an die Professionalität der Aufgabenstellung und bundesweite Umsetzung innovativer Weiterentwicklungen setzt die Konzentration der Prüfungsexperten in den Berufen bei zentralen Aufgabenerstellungseinrichtungen voraus. Dies gilt auch für die Aufgabenerstellung bei den Bausteinen.

Die Prüfungsstrukturen und der damit verbundene Aufwand sind so weiterzuentwickeln, daß die Prüfungen weiterhin von ehrenamtlichen Prüfern abgenommen werden können, damit über sie die Verbindung der Prüfungen zum Beschäftigungssystem erhalten bleibt. Die Prüfungszeugnisse werden aussagefähiger, wenn die Differenzierungen der Ausbildungs- und Prüfungsleistungen transparent gemacht werden.

Berufsschule – vor Reformen

Mit den differenzierteren Berufsprofilen stellt sich die Frage nach der Zukunft des Klassenprinzips als ausschließlicher Organisationsform. Flexible Lehrgangs- und Seminarformen werden notwendig. Gleichzeitig muß die Berufsschulpflicht nicht ausschließlich als Präsenzpflicht verstanden werden, wenn Fernunterrichtselemente und moderne Selbstlernmedien das Lernen effizienter machen. Mit dem wachsenden Anteil von Abiturienten und Realschülern konnten diese Selbstlernmethoden mit neuen Medien ausgebaut werden. Lehrer konnten sich auf eine Tutoratigkeit beschränken. Damit konnten die Berufsschulen eines ihrer Hauptprobleme lösen. Sie relativieren ihre Probleme aus dem Berufs- und Begabungsmix, der einige überfordert und andere benachteiligt.

Auch die Flächenstruktur muß hinterfragt werden. Die allgemeinbildenden Fächer orientieren sich noch an dem früheren 15-16jährigen Durchschnittslehrling. Der Allgemeinbildungsauftrag der Berufsschulen relativiert sich, je älter die Auszubildenden werden. Daher fordern immer mehr Unternehmen für die Volljährigen eine entsprechende Reduzierung und statt dessen fachliche Zusatzangebote. Hinterfragt werden auch die von der Kultusministerkonferenz pauschal fixierten 480 Unterrichtsstunden, die nicht mit der Wirtschaft abgestimmt sind. Auch diese Zahl ist je nach Bedarf zu relativieren und kann unterschritten werden. Entlastet werden sollten die Berufsschulen von dem Nachhilfeunterricht für Schüler mit Defiziten in Deutsch, Rechnen, eventuell Naturwissenschaften und ähnlichen berufsrelevanten Fächern aus der allgemeinbildenden Schule. Die Kultusminister sperren sich noch gegen die Anerkennung mangelnder Ausbildungsreife bei rund 15 % der Schulabgänger. Wenn die Berufe zahlreicher und differenzierter, flexibler gehandhabt werden, dienstleistungsorientierter werden und gleichzeitig Kombinationen von kaufmännischen, technischen und dienstleistungsorientierten Qualifikationen entstehen, muß die Berufsschule sich anpassen.

Fazit

Im europäischen Wettbewerb der Ausbildungssysteme hat das „deutsche Modell“ gute Chancen, wenn es Wirtschaft und Gewerkschaften gelingt, am Berufsprinzip festzuhalten, aber differenzierter zu gestalten, flexibler zu organisieren und schneller an neue Entwicklungen anzupassen. Mit der „neuen Qualität“ bleibt es auch „quantitativ“ realisierbar für die ausbildungsstarken mittelständischen Unternehmen, von denen in der Zukunft eine wachsende Beschäftigung erwartet wird. Die Großunternehmen, an deren Qualifikationsprozessen die bisherigen Berufe häufig ausgerichtet waren, können damit endlich große Teile der Lernprozesse an die Arbeitsplätze zurückverlagern.

Die Jugendlichen erhalten vielfältigere Auswahlmöglichkeiten, die ihren persönlichen Vorstellungen entgegenkommen. Und fast noch wichtiger: Sie müssen sich bei der Wahl intensiver als bisher mit ihren Neigungen und Begabungen auseinandersetzen, weil ihnen nicht mehr ein „Einheits“beruf vorgesetzt wird. Das stärkt die gesellschaftlich erwünschte Bereitschaft, bei der Bildungsentscheidung mehr Eigenverantwortung zu tragen und damit selbstbewußter in ein lebensbegleitendes Lernen zu starten.

Das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit kann dazu beitragen, die ausbildungsextrernen Wagnisse abzubauen. Wenn unser Wirtschaftsstandort durch entsprechende Rahmensetzung wieder attraktiver wird, also auch zu mehr und neuer Beschäftigung kommt, kann das Ausbildungssystem seiner Rolle auch quantitativ und qualitativ gerecht werden.