

# Innovationen in der beruflichen Bildung - Erfahrungen und Perspektiven im Wechselspiel von Stabilität und Flexibilität

Prof. Dr. Andreas Diettrich  
Universität Rostock

Fachtagung "Nachhaltigkeit in der Ernährungsbranche -  
von den Praxisanforderungen zum Curriculum"  
Fachhochschule Münster

06./07. 09. 2012

# Gliederung

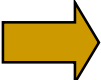
1. Abgrenzung und Leitfragen
2. Innovationen in der beruflichen Bildung:  
Zwischen „Bewahren“ und „Modernisieren“
3. Vertiefung 1: Internationalisierung
4. Vertiefung 2: Leistungspunktsysteme
5. Vertiefung 3: Netzwerke und Regionalisierung
6. Vertiefung 4: Kompetenz- und Output-orientierung
7. Zusammenfassung, Bewertung und Ausblick


# Abgrenzung und Leitfragen

- **Berufsbildung** im Sinne des BBiG (§ 1) sind die Berufsausbildungsvorbereitung, die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung.
- **Berufliche Bildung** geht darüber hinaus und umfasst z. B. auch schulische Ausbildungsgänge, die Weiterbildung oder informelles Lernen im beruflichen Kontext
- **Funktion** des Berufsbildungssystems: Bilden, Differenzieren und Integrieren (Sloane/Twardy/Buschfeld 2004) an der Schnittstelle zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem
- **Zielsetzungen** der Berufs- und Wirtschaftspädagogik sind somit Funktionalität, Persönlichkeitsentwicklung und Berufliche Sozialisation (Rebmann/Tenfelde/Uhe 2005)

# Abgrenzung und Leitfragen

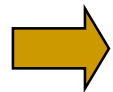
- Welchen (neuen) Anforderungen muss sich die berufliche Bildung stellen?
- Kann die berufliche Bildung derzeit diese Anforderungen im Sinne ihrer Aufgabenstellung bewältigen?
- Mit welchen Innovationen und Innovationsstrategien wird derzeit versucht, berufliche Bildung zu modernisieren und zu reformieren?
- Wie wirken sich aktuelle Innovationsstrategien auf das Verhältnis von "Bewahren" und "Modernisieren" bzw. auf das Verhältnis von Stabilität und Flexibilität in der beruflichen Bildung aus?

 Leitfragen stellen sich im Hinblick auf die Berufsbildungspolitik und die Systemstruktur, die Institutionen, Lernorte und Akteure sowie die konkreten Lehr-Lernprozesse

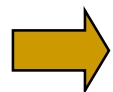
 Leitfragen müssen somit gesellschaftlich und bildungspolitisch, institutionell und erziehungswissenschaftlich, curricular und didaktisch beantwortet werden

# Gestaltungsideen des (deutschen) Berufsbildungssystems (Sloane u.a., 213 ff.)

- Berufs- und Berufsbildungsidee: Beruf als Ordnungsrahmen (Bildungsanspruch)
- Föderalismus (Bundes- und Landeskompetenzen)
- Verschränkung von Staats- und Marktsteuerung (Subsidiaritätsprinzip: Eigenverantwortung statt staatlicher Steuerung)
- Korporatismus (Partizipation vs. Lobbyismus - Konsensprinzip)
- Schelten (2009): u. a. umfassende Berufskompetenz (Ausbildungsberufe), Transparenz (i. S. von Mindeststandards), Mobilität und Gleichwertigkeit



die genannten Gestaltungsideen sind traditionell in den Teilbereichen des Berufsbildungssystems unterschiedlich ausgeprägt



hohe Stabilität - ausreichende Flexibilität (?)

# Gesellschaftliche (Mega-)Trends als Rahmenbedingungen Beruflicher Bildung

- Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft
- Europäisierung und Internationalisierung
- Höherqualifizierung
- Demographische Entwicklung
- Betriebliche Arbeitsorganisation und Rekrutierungsstrategien
- „Informatisierung“ und Digitalisierung
- Wertewandel
- ...

# Trends in der Arbeitswelt (BMBF 2009)

Abb. 3: Einflussfaktoren der Arbeitswelt

Die Arbeitswelt von morgen wird durch vier zentrale Trends geprägt:

## WIRTSCHAFTLICHER STRUKTURWANDEL

- Übergang in wissensbasierte Dienstleistungsgesellschaft
- Anstieg der Qualifikationsniveaus

## NEUE TECHNOLOGIEN

- Dominanz der Verbundtechnologien
- IuK-Technologie erlaubt
  - Flexibilität von Arbeitszeit und -ort
  - Dezentrale Produktion

## GLOBALISIERUNG

- Zunahme internationaler Konkurrenz
- Verkürzung der Produktzyklen
- Verringerung der Halbwertszeit von Fachwissen

## DEMOGRAFISCHER WANDEL

- Stagnation/Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials
- Verlängerung der Lebensarbeitszeit
- Anstieg der Erwerbsbeteiligung



Quelle: Prognos AG 2008

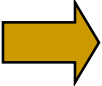
# Zwischen „Bewahren“ und „Modernisieren“ - Aktuelle Studien und Analysen

- Modernisierung des dualen Systems - Problembereiche, Reformvorschläge, Konsens- und Dissenslinien (BLK; Euler 1998)
- Das Duale System und Europa (Verdi + IGM; Drexel 2005)
- Flexible Ausbildungswege in der Berufsbildung (BMBF; Euler/Severing 2006)
- Berufsbildung im Umbruch. Signale eines überfälligen Aufbruchs (Friedrich Ebert Stiftung; Baethge/Solga/Wieck 2007)
- Steuerungsformen von Erwerbsqualifizierung und die aktuelle Perspektive europäischer Berufsbildungspolitik (Bertelsmann Stiftung 2008)
- Wie entwickeln sich angesichts des Strukturwandels zur Wissensgesellschaft und der Einführung der Bachelorstudiengänge die Chancen für duale Ausbildungsberufe und das duale System? (BMW; Werner/Hollmann/Schmidt 2008)
- ...



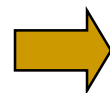
# Strukturdaten zum Dualen System (Stand 2008/2010)

- 493.000 Ausbildungsbetriebe (24,1% aller Betriebe), Ausbildungsquote 6,6%
- 14.000 (12.255) unversorgte Jugendliche, 82.000 mit alternativer „Versorgung“, 20.000 unbesetzte Ausbildungsplätze
- Ausbildungsplatzangebote: Fertigungsberufe 39 (37,6) %, Dienstleistungsberufe 55 (56,7) %
- Durchschnittsalter\_(Ausbildungsbeginn): 19,5 Jahre
- Abbrecherquote 19,8 (22,1) %, Übernahmequote: 59 (57)%
- Ungelerntenquote (20-29Jährige) 15,2 (14,9) %

 OECD: Deutsches Bildungssystem auf Platz 15 (von 17) (30 von 36)

# Spannungsfelder der beruflichen Bildung

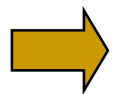
- Fachkräftemangel vs. Etablierung des „Übergangssystems“ (Baethge/Solga/Wieck 2007)
- „Entgrenzung“ des Dualen Systems am oberen und unteren Rand (Reinisch/Tramm 2006) vs. Förderung von Durchlässigkeit, Zu- und Übergängen
- Employability und vs. Beruflichkeit
- Kompetenzorientierung vs. Berufsbildungsidee
- Individuelle Förderung unter den Bedingungen von Diversity und Heterogenität vs. Standardisierung
- Ausbildung vs. Akzentuierung selbstorganisierten, informellen, lebenslangen Lernens und Bedeutungszunahme von Weiterbildung
- Europäische Harmonisierung und Mobilität vs. nationaler Identitäten



Handlungsbedarf im Berufsbildungssystem  
Innovations- und Modernisierungsstrategien

# Dimensionen des Innovationsbegriffs

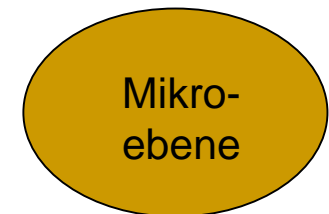
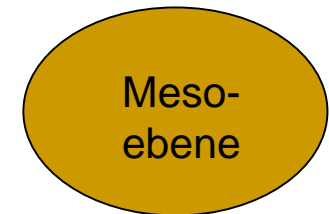
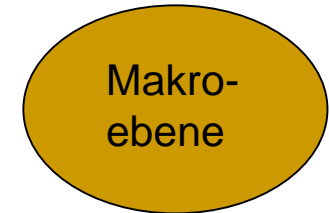
- Innovation als „Ergebnis kreativer Akte, die in einem sozio-technischen System die Durchführung von Veränderungsprozessen ausgelöst haben“ (Hauser 1990)
- Relativer oder absoluter Innovationsbegriff - Basis- und Inkrementalinnovationen
- Produktinnovationen vs. Prozess-/Verfahrensinnovation vs. Strukturinnovationen vs. soziale Innovationen
- Innovationsprozess: Ideengenerierung, Akzeptierung, Implementierung, Routinisierung (Staudt 1986; Hauschildt 2004)
- Schlüsselakteure: Macht-, Fach-, Prozesspromotoren (Gemünden/Walter 1996)
- Innovationsbarrieren: Nicht-Wissen, Nicht-Können, Nicht-Wollen, Nicht-Dürfen (Gemünden/Walter 1996)
- Innovationsmanagement: „zielorientierte Gestaltung und Steuerung des Innovationssystems“ (Herzhoff 1991)



Bildungsinnovation: Neuerungen bzw. umgesetzte Neuerungen beim Lernen und Lehren, d.h. Organisation von Bildung, Inhalte, Methoden, Medien oder ihre Kombination (Reinmann-Rothmeier 2003)

# Innovations- und Modernisierungsstrategien

- Internationalisierung des Berufsbildungssystems  
(z. B. Mobilitätsförderung, **Europäisierung der berufl. Bildung**, Projekte)
- Systematische Verbindung der Bildungsbereiche  
(z. B. EQR/DQR, **Leistungspunktesysteme**, IT-Weiterbildungssystem)
- Flexibilisierung und Modularisierung  
(z. B. Gestaltungsoffene Ausbildungsordnungen, Module, Ausbildungsbausteine)
- Neue Berufe und Berufsbilder  
(345 duale Ausbildungsberufe; 1996-2011: 83 neue, 245 modernisierte)
- Vernetzung und (Lernort-)Kooperation,  
( z. B. **Regionalisierung**, Bildungsdienstleister, Kompetenzzentren)
- Kompetenz- und Outputorientierung  
(z. B. Bildungsstandards, Ausbildungsordnungen, Prüfungen)
- Didaktische Prinzipien und Gestaltungsmerkmale  
(z. B. Geschäftsprozess- und **Kompetenzorientierung**, Individualisierung)

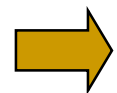


# Vertiefung 1: Europäisierung der beruflichen Bildung

- Gesellschaftliche Dimension: Europaweite Austauschbeziehungen zwischen Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem (Qualifikations-, Allokations-, Sozialisations- und Absorptionsfunktion) (Kutscha 1999; 94 f.)
- (Bildungs-)Politische Dimension: Zunehmende europäische Integration und damit verbundene Verlagerung nationaler Kompetenzen auf die Gremien der EU (Borch/Diettrich/Frommberger u. a. 2003)
- Betriebliche Dimension: Prozessorientierte Arbeitsorganisation, Bedarf an internationalen Qualifikationen (Erwerbstätigenbefragungen des BIBB/IAB, Unternehmensbefragungen des IW), Europäische Berufsbilder (Rauner 2004), Employability-Konzept
- Dimension des Subjekts: Sicherung von Handlungsautonomie, Teilhabe und Mobilität, Entwicklung von Handlungskompetenzen
- Didaktische Dimension: Entwicklung internationaler beruflicher Handlungskompetenz (Borch/Diettrich/Frommberger u. a. 2003)

# „Brügge-Kopenhagen-Prozess“ / Kopenhagener Erklärung (Fahle/Thiele 2003)

- Stärkung der **europäischen Dimension** in der beruflichen Bildung (Förderung von Mobilität, interkulturellen Kompetenzen, kooperative Curriculumentwicklung)
- Förderung der **Transparenz** (Instrumente zur Dokumentation erworbener Qualifikationen und Kompetenzen, z. B. Euro-Pass, Bildungs- und Berufsberatung)
- **Anerkennung** von Kompetenzen und Qualifikationen (Europäischer Qualifikationsrahmen, **Leistungspunktsystem**, Anerkennung informellen Lernens)
- **Qualitätssicherung** der beruflichen Bildung (Bildungsanbieter)
- Förderung der Qualifikation des **Personals** in der beruflichen Bildung



Metaziele: Mobilität, Durchlässigkeit, Gleichwertigkeit

## Vertiefung 2: Leistungspunkte und Leistungspunktsysteme

- Definition: Ausbildungs- und Lernabschnitte in verschiedenen Teilbereichen des Bildungssystems werden mittels einer gemeinsamen „Währung“ (Leistungspunkte) erfasst und dokumentiert (Frommberger 2009)
- Ziel: Transparenz über erworbene Kompetenzen soll Übergänge zwischen unterschiedlichen Teilbereichen ermöglichen (Anerkennung)
- Merkmal: Qualifikation = Summe mehrerer Einheiten von Lernergebnissen; kein Automatismus zur Anerkennung von Qualifikationen
- Europäische Ebene: ECVET (European Credit (and Transfer) System in Vocational Education and Training)  
Nationale Ebene: DECVET

# Erprobungsprogramm DECVET

BMBF - Förderinitiative (2007 bis 2012)

## „Entwicklung eines Leistungspunktsystems in der beruflichen Bildung“ (DECVET)

Bearbeitung von 4 Schnittstellen

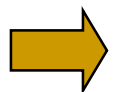
- **zwischen** Berufsausbildungsvorbereitung und dualer Berufsausbildung
- **innerhalb** der dualen Berufsausbildung; berufsbildübergreifend in einem Berufsfeld
- **zwischen** vollzeitschulischer und dualer Berufsausbildung
- **zwischen** der dualen Berufsausbildung, beruflicher Nachqualifizierung, beruflicher Weiterbildung

Akteure: 10 Pilotprojekte, wissenschaftliche und fachliche Begleitung (BiBB) (Diettrich/Frommberger/Meerten u.a. 2008)



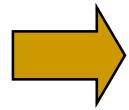
# Konsequenzen und Gestaltungsaufgaben in DECVET

- Erfassen von Lernergebnissen/Kompetenzen sowie Definieren von Lerneinheiten (Units) auf Basis bestehender Ordnungsunterlagen: AO, PrüfungsVO, Ausbildungsrahmenpläne, Rahmenlehrpläne etc.
- Bewerten, Validieren, Zertifizieren und Dokumentieren von Lernergebnissen (Outcome)
- Leistungspunkte festlegen (Kriterien für Gewichtung von Lerneinheiten, Festlegung und Zuordnung)
- Entwickeln und Erproben von Anrechnungsmodellen
- Qualifizierung des Bildungs- und Prüfungspersonals
- Klären von Rahmenbedingungen



In DECVET werden unterschiedliche Teilaspekte der Innovations- und Modernisierungsstrategien konzeptionell verbunden

## Vertiefung 3: Netzwerke und Regionalisierung



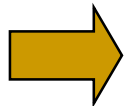
Erhöhung internationaler Anforderungen – „Reduktion von Komplexität“ (Scheff, J. 1999) und Bewältigung durch Regionalisierung

- Regionalisierungstendenzen als Konsequenz globaler Herausforderungen (Scheff 1999; Faulstich/Wilbers 2002)
- Region: Gemeinsamer Problembestand, räumliche Nähe, Möglichkeit persönlicher Beziehungen zwischen den Beteiligten, hohe Identifikation mit Zielen und Problemen im Vergleich zu zentralen Politiklinien
- Regionalisierungskonzept als staatliches Modernisierungskonzept (Tippelt/Kasten/Dobischat u.a. 2006) - Region als Handlungsebene in der Weiterbildung (Faulstich 1996)
- Entwicklung spezifischer Problemlösungen - Regionale Akteure als Experten/-innen

# Herausforderungen für Netzwerkarbeit

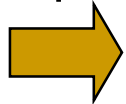
- Netzwerke benötigen Organisation und Administration, um zu funktionieren. Zugänge zum Netzwerk sind zu ermöglichen

Netzwerkmanagement

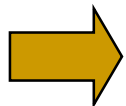


- Lernen in Lern- und Kompetenzentwicklungsnetzwerken ist kein „Selbstläufer“. Es bedarf der Didaktisierung der Netzwerkarbeit, d.h. lernförderlicher, zielgruppenadäquater Gestaltung sowie prozessbegleitender Unterstützung und Beratung (Diettrich/Jäger 2004)

Pädagogisch-didaktische Gestaltung



Regionalisierung und Vernetzung implizieren neue Aufgaben für das Berufsbildungspersonal und neue Lernortkombinationen und Akteure (Triales System)



# Vertiefung 4: Kompetenz- und Outputorientierung

- Kompetenz: Befähigung des Einzelnen zu eigenverantwortlichem Handeln in privaten, beruflichen und gesellschaftlichen Situationen (Deutscher Bildungsrat 1974)
- An das einzelne Subjekt und an die gesamte Lebenszeit eines Menschen gebunden (Dehnbostel 2001) und in soziale und persönliche Bereiche hineinreichend
- Dimensionen von beruflicher Handlungskompetenz sind Fach-, Sozial- und Humankompetenz, ‚querliegend‘ Methodenkompetenz und Lernkompetenz (Bader 1989)
- Ergebnisse und Wirkungen von Lernprozessen zunehmend entscheidend (Outputorientierung und -steuerung)
- Notwendigkeit ganzheitlicher, kompetenzorientierter Lern-, Kooperations- und Prüfungsformen

# Kompetenzorientierung des deutschen IT-Weiterbildungssystems (Diettrich/Kohl 2006)

## Kompetenzentwicklung:

- Verknüpfung von Lernprozessen mit individuellen realen betrieblichen Arbeitsprozessen über Referenz-/Qualifizierungsprojekte
- Selbstlernprozesse, unterstützt durch „Fachberater“ und „Lernprozessbegleiter“
- Reflexion des Gelernten durch Gespräche mit Lernprozessbegleiter

## Kompetenzanalyse und -erfassung:

- Spezialisten: Nachweis der erworbenen Kompetenzen über eine schriftliche Dokumentation des durchgeführten Projekts mit Darstellung von Schlüsselsituationen sowie ein Fachgespräch
- Operative Professionals: schriftliche Projektdokumentation und Fachgespräch sowie handlungsorientierte Prüfungen zu profilspezifischen IT-Fachaufgaben, Mitarbeiterführung und Personalmanagement

## Zertifizierung:

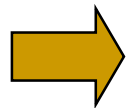
- Personalzertifizierung nach ISO 17024 bei den Spezialisten
- IHK-Prüfung nach BBiG § 46 (2) bei Professionals

# Konsequenzen und Gestaltungsaufgaben in der IT-Weiterbildung

- Integration von Arbeiten und Lernen ermöglicht, Lernziele und -inhalte an Entwicklungsstand und Zielstellungen der Fachkraft anzusetzen und Ziele des Unternehmen zu berücksichtigen (Interessenharmonie)
- Unterstützung durch lernförderliche Rahmenbedingungen und Anreizstrukturen (Organisationsstruktur, Unternehmenskultur und Kooperationsmöglichkeiten; Bergmann 1996)
- Verknüpfung von Reorganisations- oder OE-Prozessen mit Qualifizierungs- und Weiterbildungsprozessen (Georg 1996) - Qualifizierungsvereinbarungen
- Kompetenzerwerb im Rahmen informellen Lernens bedingt starke Heterogenität und Individualität der Lernprozesse
- Zunehmende Selbstorganisation: Veränderung der Rolle des Weiterbildungsverantwortlichen vom Wissensvermittler zum Betreuer und Coach der IT-Fachkraft (Fading; vgl. Rohs/Mattauch 2001, 61f)

## Zusammenfassung, Einschätzung und Ausblick

- Veränderte Rahmenbedingungen (Megatrends) und systemimmanente Defizite und Probleme implizieren Innovations- und Modernisierungsbedarf in der beruflichen Bildung
- Insbesondere die europäische Diskussion und funktionale Defizite befördern Reformaktivitäten
- Entsprechende Strategien und Instrumente mit unterschiedlichen Zielbeziehungen lassen sich auf der Makro-, Meso- und Mikroebene des Bildungssystems identifizieren
- Auswirkungen z. T. nur auf Teilbereiche des Berufsbildungssystems und seiner Akteure



Was bedeuten diese Entwicklungen für das Wechselspiel von Stabilität und Flexibilität ?

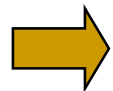
## Zusammenfassung, Einschätzung (mit ?) und Ausblick

	<b>Internationalisierung</b>	<b>LP-Punktsysteme</b>	<b>NW / Regionalisierung</b>	<b>Kompetenzorientierung</b>
<b>Stabilität</b>	Europ. Standards Harmonisierung "EU-Themen"	Durchlässigkeit Anrechnung	Regionale Identitäten	Standards Messverfahren
<b>Flexibilisierung</b>	Anpassungen nat. Systeme Dominanz Bildungspolitik Bildungstradition	Berufsprinzip Dualität Individualisierung	Regionale Konzepte	Curricula Lernwege Institutionen
<b>Bedingungen Akteure "Weichen"</b>	EU-Bildungspolitik Regierung Bund	Bildungspolitik Sozialpartner Akzeptanz	Bildungsakteure Autonomie Vertrauen	Bildungspersonal Wissenschaft Operationalisierbarkeit
<b>Bezug zur Nachhaltigkeit</b>	Globales Lernen Transnationale Curricula	Nachhaltigkeitsmodule Auswahl von N.-Bezügen	Regionale Anbindung und Identität Reg. Gestaltung	Gestaltungskompetenz Reflexivität Verantwortung



# Zusammenfassung, Einschätzung und Ausblick

- Hohe Innovationskraft, Dynamik und Flexibilität des Berufsbildungssystems
- Erfolgreiche Berücksichtigung didaktischer und bildungs-politischer Leitstrategien in den Berufsbildern
- Zunehmende Modularisierung in Berufsbildungs-, Hochschul- und Weiterbildung
- Verdrängungs- und Substitutionsprozesse zwischen Bildungsgängen
- Auswirkungen des Harmonisierungsprozesses der EU unklar - Wettbewerb der Berufsbildungssysteme und Wirtschafts-bereiche
- Attraktivität und Qualität der beruflichen Ausbildung ist ungleich bzw. zu verbessern - erodiert das Duale System weiter, wird es zu einem „Restsystem für KMU“



Insbesondere das Duale System muss flexibler werden, um die Stabilität des Berufsbildungssektors zu erhalten und seine Funktionen erfüllen zu können!

Herzlichen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!

Kontakt:

[andreas.diettrich@uni-rostock.de](mailto:andreas.diettrich@uni-rostock.de)