



MITTELFRISTIGES FORSCHUNGSPROGRAMM

2005

des Bundesinstituts für Berufsbildung

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB** ▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten

Bibliografische Informationen der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

ISBN 3-88555-784-3

Vertriebsadresse:

Bundesinstitut für Berufsbildung
53142 Bonn

Best.-Nr.: 09.107

© 2005 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung,
53142 Bonn

Internet: www.bibb.de

E-Mail: zentrale@bibb.de

GrafikDesign: Hoch Drei GmbH, Berlin

Druck: Druckpartner Moser, Rheinbach

Printed in Germany

ISBN 3-88555-784-3

Gedruckt auf Papier aus 100% chlorfrei gebleichten Faserstoffen

Inhalt

Vorwort	7
Einführung.....	9

Forschungskorridor 1

Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung	21
1.1 Ordnungsbezogene Qualifikationsforschung	23
1.1.1 Derzeitige Forschungsaktivitäten des BIBB	24
1.1.2 Künftiger Forschungsbedarf	26
1.1.3 Forschungsthemen der nächsten Jahre für das BIBB	29
1.2 Prüfungsforschung	33
1.2.1 Derzeitige Forschungsaktivitäten des BIBB	34
1.2.2 Künftiger Forschungsbedarf	34
1.2.3 Forschungsthemen der nächsten Jahre für das BIBB	35
1.3 Implementation	36
1.3.1 Derzeitige Forschungsaktivitäten des BIBB	36
1.3.2 Künftiger Forschungsbedarf	38
1.3.3 Forschungsthemen der nächsten Jahre für das BIBB	39
1.4 Evaluation	40
1.4.1 Derzeitige Forschungsaktivitäten des BIBB	40
1.4.2 Künftiger Forschungsbedarf	40
1.4.3 Forschungsthemen der nächsten Jahre für das BIBB	41
1.5 Systementwicklung	42
1.5.1 Derzeitige Forschungsaktivitäten des BIBB	42
1.5.2 Künftiger Forschungsbedarf	43
1.5.3 Forschungsthemen der nächsten Jahre für das BIBB	45

Forschungskorridor 2

Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen	47
2.1 Derzeitige Forschungsaktivitäten des BIBB	51
2.2 Künftiger Forschungsbedarf	55
2.3 Forschungsthemen der nächsten Jahre für das BIBB	57

Forschungskorridor 3

Qualifizierungsangebote und Bildungsverhalten;

Berufsverläufe und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten	60
3.1 Qualifizierungsangebote und Bildungsverhalten	61
3.1.1 Derzeitige Forschungsaktivitäten des BIBB	62
3.1.2 Künftiger Forschungsbedarf	70

3.1.3	Forschungsthemen der nächsten Jahre für das BIBB	72
3.2	Berufsverläufe und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten	77
3.2.1	Derzeitige Forschungsaktivitäten des BIBB	78
3.2.2	Künftiger Forschungsbedarf	79
3.2.3	Forschungsthemen der nächsten Jahre für das BIBB	80

Forschungskorridor 4

Berufliche Kompetenzentwicklung in der Wissensgesellschaft

– Gestaltung beruflicher Aus- und Weiterbildung im Wandel 83

4.1	Lebensbegleitendes Lernen – Gestaltung und Verknüpfung formaler und informeller Lernprozesse	84
4.1.1	Derzeitige Forschungsaktivitäten des BIBB	85
4.1.2	Künftiger Forschungsbedarf	89
4.1.3	Forschungsthemen der nächsten Jahre für das BIBB	92
4.2	Innovative Lehr-/Lernkonzepte und Bildungstechnologie	94
4.2.1	Derzeitige Forschungsaktivitäten des BIBB	94
4.2.2	Künftiger Forschungsbedarf	97
4.2.3	Forschungsthemen der nächsten Jahre für das BIBB	98
4.3	Bildungspersonal in der Wissensgesellschaft	100
4.3.1	Derzeitige Forschungsaktivitäten des BIBB	100
4.3.2	Künftiger Forschungsbedarf	101
4.3.3	Forschungsthemen der nächsten Jahre für das BIBB	102
4.4	Weiterentwicklung von Lernorten, Bildungsverbünden und Netzwerken	103
4.4.1	Derzeitige Forschungsaktivitäten des BIBB	105
4.4.2	Künftiger Forschungsbedarf	106
4.4.3	Forschungsthemen der nächsten Jahre für das BIBB	108
4.5	Forschungs- und Innovationsansätze in Modellversuchen	108
4.5.1	Derzeitige Forschungsaktivitäten des BIBB und künftiger Forschungsbedarf	111
4.5.2	Forschungsthemen der nächsten Jahre für das BIBB	121

Forschungskorridor 5

Förderung beruflicher Qualifizierung, Evaluation und

wissenschaftliche Begleitung bildungspolitischer Programme 122

5.1	Derzeitige Forschungsaktivitäten des BIBB	124
5.2	Künftiger Forschungsbedarf	136
5.3	Forschungsthemen der nächsten Jahre für das BIBB	137

*Forschungskorridor 6***Internationalität der Berufsbildung 139**

- 6.1 Derzeitige Forschungsaktivitäten des BIBB 140
- 6.2 Künftiger Forschungsbedarf 143
- 6.3 Forschungsthemen der nächsten Jahre für das BIBB 146

*Forschungskorridor 7***Informations- und Dokumentationssysteme zur Förderung von****Transparenz und Wissenstransfer in der Berufsbildung 150**

- 7.1 Instrumente des Transfers in der Berufsbildung:
Informations- und Dokumentationssysteme 150
- 7.2 Zusammenarbeit von Expertinnen und Experten in Netzwerken 165
- 7.3 Erhebungsinstrumente und Monitoring 167
- 7.4 Strukturierung der Informations- und Dokumentationssysteme
des BIBB 170

Anlage 1 Anzahl der Projekte und forschungsrelevanten Vorhaben (2001–2005) . 171**Anlage 2 Liste der Forschungsthemen der nächsten Jahre für das BIBB 172****Schlagwortverzeichnis 177**



Vorwort

Mit den Beschlüssen des Forschungsunterausschusses vom 1. März 2005 und des Hauptausschusses vom 9. März 2005 hat das Bundesinstitut für Berufsbildung ein aktualisiertes Planungsinstrument für seine Forschungsaktivitäten erarbeitet.

Das Mittelfristige Forschungsprogramm 2005 ist Ergebnis eines intensiven Diskussionsprozesses mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Instituts und mit der gemeinsamen Redaktionsgruppe aus Kolleginnen und Kollegen des Bundesinstituts¹ und des Forschungsunterausschusses.²



Walter Brosi

Das Programm greift aktuelle Forschungsthemen auf:

- die Auswirkungen von flexiblen Berufsbildern auf das System der Berufsbildung, wobei insbesondere die Konsequenzen für den Prüfungsbereich zu berücksichtigen sind,
- Fragen der Benachteiligtenförderung und der Diskussion zur Ausbildungsreife von Schulabsolventen,
- die quantitativen Probleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt, deren Bewältigung vor allem in den alten Ländern noch erhebliche Anstrengungen erfordern wird,
- Fragen der beruflichen Weiterbildung, des lebensbegleitenden Lernens und der notwendigen Durchlässigkeit im Berufsbildungssystem,
- Konsequenzen des Lissabon- und Brügge-Prozesses und die damit verbundenen konzeptionellen Arbeiten im Rahmen von EUROPASS, EQF und ECVET.

Nicht zuletzt haben die Aktualisierungen auch mit dem neuen BBiG zu tun, das neue, auch befristete Regelungen enthält, die durch Forschung begleitet werden müssen.

Dieses Programm ist Grundlage und Orientierung für die kommenden Forschungsaktivitäten des Instituts und somit auch für die Entwicklung eines einjährigen Forschungsprogramms, das das neue Gesetz für das Bundesinstitut vorschreibt. Und es ist nicht zuletzt ein wichtiges Signal, dass Berufsbildungsforschung auch künftig im Bundesinstitut einen angemessenen Stellenwert haben wird.

Walter Brosi

Stellv. Generalsekretär
Leiter des Forschungsbereichs

¹ Bellaire, Brandes, Brötz, Dr. Brüggemann, Dr. Hanf, Dr. Hensge, Dr. Krekel, Kuehn, Tutschner.

² Kuda, Leopold, Malcher, Schulz-Hofen, Thiele, Zedler.



Einführung

I. Forschungsauftrag und Forschungsgrundsätze des Bundesinstituts für Berufsbildung

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat den gesetzlichen Auftrag¹, durch Berufsbildungsforschung Zukunftsaufgaben der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu identifizieren, zur Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung beizutragen, Erkenntnisse und Lösungsvorschläge für die Zukunft zu gewinnen, Innovationen in der beruflichen Bildung zu fördern und die Öffentlichkeit zu informieren.

Berufsbildungsforschung des Bundesinstituts bedeutet: „Grundlagenforschung und angewandte Forschung zu betreiben, um insbesondere die Grundlagen der Berufsbildung zu klären, ihre Inhalte und Ziele zu entwickeln, Berufsbildungsprognosen zu erstellen und die Anpassung an die technische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung vorzubereiten. (...) Aufgabe des Instituts ist die Erforschung der Sachverhalte des Bildungswesens, die direkt oder indirekt auf die Arbeitswelt, auf den Beruf und auf berufliche Tätigkeiten bezogen werden können. (...) (Es hat) unter sachverständigem Mitwirken der Beteiligten durch Grundlagen- und Zweckforschung Bildungsplanungsentscheidungen vorzubereiten“.²

Berufsbildungsforschung des Bundesinstituts hat wissenschaftlichen Standards zu entsprechen und ist zugleich praxisorientiert. Ihre Ergebnisse müssen sich in erster Linie an der Relevanz für die Berufsbildungspraxis in Planung und Durchführung der beruflichen Bildung messen lassen. Berufsbildungsforschung hat zudem den Auftrag, Grundlagen für eine konsensuale Weiterentwicklung der beruflichen Bildung bereitzustellen.

Dieser Forschungsauftrag ist laut Kommission zur Untersuchung der wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Effizienz des Bundesinstituts für Berufsbildung „eine zentrale Aufgabe des Instituts (...), sie ist als weisungsfreie Pflichtaufgabe durchzuführen“.³

Der bildungspolitische Rahmen von Berufsbildungsforschung im Bundesinstitut für Berufsbildung

Berufsbildungsforschung im Bundesinstitut hat nach § 6 BerBiFG im Rahmen der Bildungspolitik der Bundesregierung zu erfolgen, unter Berücksichtigung berufsbildungspolitischer

¹ Nach § 6, Absatz 2, Satz 3 des Berufsbildungsförderungsgesetzes (BerBiFG) hat das Institut den Auftrag, „die Berufsbildungsforschung nach dem durch den Hauptausschuss zu beschließenden Forschungsprogramm durchzuführen und die Bildungstechnologie durch Forschung zu fördern; das Forschungsprogramm bedarf der Genehmigung des zuständigen Bundesministers; die wesentlichen Ergebnisse der Berufsbildungsforschung sind zu veröffentlichen.“

² Vgl. Bundestags-Drucksache V/4260

³ Gutachten der Kommission, 1986, S. 23

Prioritäten sowie der Entscheidungen und Stellungnahmen der Selbstverwaltungsgremien des Instituts. Sie bietet Entscheidungshilfen zur sachgerechten Erfüllung der Gesetzgebungs- und Verwaltungsaufgaben der Bundesregierung und dient dem Erkenntnisinteresse und der praktischen Unterstützung aller an der Berufsbildung Beteiligten. Dabei kommt der Diskussion und dem kontinuierlichen Gedankenaustausch im Unterausschuss 1 (Forschungsunterausschuss) des Hauptausschusses des Bundesinstituts besondere Bedeutung zu.

Berufsbildungsforschung hat entsprechend der gesellschaftlichen, politischen, ökonomischen und technologischen Entwicklung in ihren Fragestellungen auf die jeweils aktuellen Entwicklungen des Arbeits- und Ausbildungsstellenmarktes sowie auf die Praxis der beruflichen Bildung einzugehen, ohne dabei neue theoretische Erkenntnisse zu vernachlässigen.⁴

Der bildungspolitische Rahmen wird u. a. durch die Regierungserklärungen und Berufsbildungsberichte der Bundesregierung, durch die Beachtung der Gender-Mainstream-Politik als Querschnittsaufgabe, durch die Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung und seit 1999 auch durch die einvernehmlichen Beschlüsse des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit bestimmt.⁵

Inhaltliche Akzente werden zudem durch die verschiedenen Arbeits- und Diskussionskreise der Bundesregierung, wie z. B. „Produktion 2000“ und „D21“, sowie durch Programme und Großprojekte, u. a. „InnoRegio“, die Leitprojekte zur „Nutzung des weltweit verfügbaren Wissens für Aus- und Weiterbildung und Innovationsprozesse“, das „Good-Practice-Center für Benachteiligtenförderung“ gesetzt. Darüber hinaus werden auch durch die Bündelung der europäischen Aktivitäten im Rahmen der Nationalen Agentur „Bildung für Europa“ beim Bundesinstitut für Berufsbildung Impulse gegeben.

Zusätzlich bilden Vorstellungen und Anregungen des Bundes, der Länder, der Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Forschungsunterausschuss des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung den berufsbildungspolitischen Rahmen der Berufsbildungsforschung des Bundesinstituts. Durch die enge Zusammenarbeit mit den Beteiligten werden für die Berufsbildungsforschung nicht nur zusätzliche Zugänge zu wichtigen Forschungsfeldern eröffnet, sondern weitere Möglichkeiten des Ergebnistransfers erschlossen.

Aufgaben der Berufsbildungsforschung des Bundesinstituts für Berufsbildung

Die Berufsbildungsforschung des Bundesinstituts für Berufsbildung dient der Sicherung und der Weiterentwicklung eines modernen Berufsbildungssystems mit leistungsfähigen Strukturen, das Grundlagen für berufliche und persönliche Entfaltungsmöglichkeiten der Menschen in einer dynamisch sich verändernden Arbeitswelt schafft. Damit hat sie geeig-

⁴ Berufsbildungsbericht 1998, S. 113

⁵ Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit; Ergebnisse der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“; Hrsg.: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung

nete Antworten auf die wachsende Komplexität des Wissens zu finden, auf die Tertiärisierung der Beschäftigung, auf die steigende Technologisierung der Arbeitswelt und auf die zunehmende internationale Verflechtung der Wirtschaft als Folge der Globalisierung. Dies erfordert Flexibilität und Innovationen, aber auch Investitionen in Bildung und Wissenschaft. Deutschland wird im globalen Wettbewerb mittel- und langfristig nur bestehen, wenn es alle Begabungen fördert und umfassend nutzt. Das setzt ein ausreichendes und breit gefächertes, modernes Ausbildungs- und Weiterbildungsangebot voraus. Die Anstrengungen aller Beteiligten, dieses Ziel zu erreichen, werden durch die Berufsbildungsforschung des Bundesinstituts unterstützt.

Die Berufsbildungsforschung des Bundesinstituts setzt sich damit mit einem differenzierten und vielgestaltigen Forschungsfeld auseinander. Dazu gehören Analysen von Qualifikationsentwicklungen in der Wirtschaft und deren Früherkennung, neue flexible und dynamische Ordnungskonzepte, Fragen der Qualitätssicherung und des Qualitätsmanagements sowie bildungsökonomische Fragen zu Nutzen und Kosten der Berufsbildung. Neue Lernkonzepte und Lernstrategien, die Lernwirksamkeit neuer Medien, die Diagnose und Prüfung des Lernerfolgs und die Lernortforschung sind ebenso eingeschlossen wie aktuelle Analysen des Qualifizierungs- und Bildungsverhaltens von Unternehmen und Individuen sowie Untersuchungen zu Bildungs- und Berufsverläufen und zu den Folgen des demografischen Wandels. Ebenfalls bilden Fragen der Persönlichkeitsentwicklung, der Wirksamkeit von Maßnahmen und Instrumenten, der Entwicklung von Evaluationsverfahren und von Kriterien für die Auswahl von Good-Practice-Beispielen und die internationale Vergleichsforschung Schwerpunkte der Forschungsarbeit im Bundesinstitut.

Die Berufsbildungsforschung des Bundesinstituts hat die Aufgabe, diese Felder zu beobachten, über wichtige Entwicklungen zu berichten, Defizite aufzudecken, deren Ursachen zu benennen und damit Handlungsnotwendigkeiten festzustellen. Dabei sollen nach Möglichkeit in allen Vorhaben und Projekten die unterschiedlichen Lebensvoraussetzungen von Frauen und Männern berücksichtigt werden.

Berufsbildungsforschung im Bundesinstitut muss ferner einen aktiven und konstruktiven Beitrag zur Problemlösung, zur ständigen Verbesserung und Weiterentwicklung beruflicher Bildung leisten. Es geht deshalb neben empirisch gestützten Informationen über berufsbildungsrelevante Veränderungen und Prozesse auch um tragfähige Entwicklungs- und Förderungskonzepte. Dies betrifft vor allem die Evaluation von Maßnahmen und Instrumenten, die Entwicklung von Transferkonzepten zur Implementation von Neuerungen und Good-Practice-Beispielen als Angebote an die Politik und Praxis. Damit können Schwachstellen überwunden und die Chancen neuer Herausforderungen wirkungsvoll aufgegriffen werden. Hier kommt den Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts besondere Bedeutung zu.

Darüber hinaus sind adressatengerechte Präsentationen von Forschungsergebnissen zur Politikberatung, für die Öffentlichkeit und für die Wissenschaft und Praxis erforderlich. Es geht um einen kundenorientierten Ergebnistransfer, d. h. um ein Marketing von beruf-

licher Bildungsforschung, zu dem das Bundesinstitut durch neue Instrumente beitragen will, in denen geeignete neue Printmedien ebenso eine Rolle spielen wie neue computergestützte Informations- und Kommunikationstechnologien (IuK).

Methoden der Berufsbildungsforschung im Bundesinstitut für Berufsbildung

Berufsbildungsforschung ist ein Forschungsbereich, der angesichts der breiten Palette unterschiedlicher Themenstellungen verschiedene Wissenschaftsdisziplinen integriert und zu eigenen methodischen Ansätzen zusammenführt.

Neben dem Einsatz traditioneller Methoden zur Datenerhebung wie zum Beispiel der Befragung, der Beobachtung oder der Gruppendiskussion und der Dokumentenanalyse, die Sachverhalte beschreiben, wird es für die Berufsbildungsforschung zunehmend bedeutsam, neue Methoden aufzugreifen und bedarfsgerecht zu entwickeln, die es ermöglichen, künftige Entwicklungen zu antizipieren. Dabei werden Instrumente genutzt, die Veränderungen wichtiger Einflussgrößen und deren Konsequenzen auf die Strukturen der beruflichen Bildung simulieren können. Der wirtschaftliche und technologische Wandel mit seinen differenzierten Auswirkungen auf die Arbeitswelt macht es unverzichtbar, Instrumente zur Früherkennung von Qualifikationsbedarf anzuwenden und weiterzuentwickeln.

Ein Berufsbildungssystem, dessen Umfeld durch schnelle Veränderungen und kurze Innovationszyklen geprägt ist, kann sich nur dann behaupten, wenn es flexibel und dynamisch auf solche Entwicklungen reagiert. Eine wichtige unterstützende Rolle spielt hierbei das Instrument der Modellversuche, in denen Innovationen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung entwickelt und erprobt werden.

Das Bundesinstitut hat im Rahmen seiner Betreuung von Modellversuchen eine Modellversuchskonzeption entwickelt, die durch ein besonders enges Verhältnis zwischen Forschung und Praxis geprägt ist. Damit verbunden ist eine Fortentwicklung von Methoden der Begleitforschung. Dies umfasst den Einsatz von Methoden der empirischen Sozialforschung, Verfahren der Produkt- und Prozessevaluation, der Handlungs- und Aktionsforschung und der responsiven Evaluation – eine Entwicklung, bei der die Forschung zunehmend die Rolle der Beraterin, Innovatorin und Organisationsentwicklerin übernimmt. Solche handlungsorientierten Ansätze werden in der Berufsbildungsforschung, vor allem auch in der Begleitforschung zu berufsbildungspolitischen Maßnahmen und Programmen, an Bedeutung gewinnen, in denen neben der Evaluierung von Wirkungen auch Optimierungs- und Steuerungsaufgaben anfallen.

Der wirtschaftliche Wandel hat eine nachhaltige und rasche Modernisierung der beruflichen Bildung angestoßen, die unter anderem von einer Vielzahl neuer und aktualisierter Berufe, neuen dynamischen und gestaltungsoffenen Ordnungskonzepten, neuen handlungsorientierten Prüfungen, der Betonung eines ganzheitlichen Lernens im Prozess der Arbeit und von neuen Ansätzen in der Benachteiligtenförderung gekennzeichnet ist.

Diese Neuerungen werden von einer vielgestaltigen Förderung von Aus- und Weiterbildung durch die Bundesregierung und die Europäische Union, durch die Bundesanstalt für Arbeit und durch die Bundesländer und Kommunen flankiert. Welche Auswirkungen diese Entwicklungen und Maßnahmen haben, welche Akzeptanz sie finden, mit welchen Schwierigkeiten die Praxis dabei konfrontiert wird und wie diese überwunden oder vermieden werden können, ist Aufgabe der sich neu entwickelnden Evaluations- und Wirkungsforschung des Bundesinstituts. Sie soll schnell und präzise Handlungsfolgen einschätzen und damit zur Verbesserung von Maßnahmen und Instrumenten beitragen.

Zu verbessern ist auch die Theorienbildung in der Berufsbildungsforschung. Dabei müssen die einzelnen Forschungsergebnisse aus unterschiedlichen Projekten in einen Gesamtzusammenhang gestellt werden. Um hinreichend komplexe Theorien auf dem Gebiet der Berufsbildung entwickeln zu können, müssen neben den klassischen multivariaten Analysemethoden zunehmend auch andere Werkzeuge wie zum Beispiel computergestützte Simulationen eingesetzt werden. Einen Einstieg hierzu bieten die Aktivitäten zur Entwicklung eines ökonometrischen Modells.

Forschungsk Kooperation und Schwerpunkt bildung in der Berufsbildungsforschung des Bundesinstituts für Berufsbildung

Das Bundesinstitut muss sich in dem weiten und differenzierten Forschungsfeld der beruflichen Bildung Schwerpunkte setzen und kurz- und mittelfristige Prioritäten bestimmen. Zurzeit arbeitet das Institut an rund 20 Forschungsprojekten und 4 EU-Projekten, für die das Bundesinstitut im Rahmen von Ausschreibungen den Zuschlag erhalten hat. Hinzu kommen rund 45 forschungsrelevante Vorhaben mit ausgeprägten Forschungsanteilen und rund 100 Entwicklungsvorhaben, die zu einem großen Teil auf Weisungen der zuständigen Bundesministerien zurückgehen. Daneben fördert das Bundesinstitut rund 60 Modellvorhaben und hat hierfür die inhaltlich-wissenschaftliche Betreuung übernommen. Diese Aufgabenvielfalt erfordert die Bündelung der fachlichen und wissenschaftlichen Kompetenzen im Sinne einer integrierten Aufgabenwahrnehmung von Forschung, Entwicklung und Beratung. Hierdurch werden Synergien genutzt, die den effizienten Einsatz von Ressourcen gewährleisten.

Trotz der Breite und Intensität der Berufsbildungsforschung im Bundesinstitut können nicht alle Fragestellungen durch das Bundesinstitut gleichzeitig und allein bearbeitet werden. Lösungen hierfür müssen einerseits in Forschungsk Kooperationen, andererseits in der Beschränkung auf prioritäre Forschung gefunden werden.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung braucht Partner, die ihren speziellen Sachverstand und ihre Erfahrungen einbringen.⁶ Zur Berufsbildungsforschung im Bundesinstitut gehören deshalb auch Beziehungen zur „scientific community“, zu den Universitäten, zu staat-

⁶ Das gilt auch für die Entwicklung neuer Lernmedien, die die technikbezogenen Ressourcen des Bundesinstituts übersteigen.

lichen und privaten Forschungsinstituten und zu betrieblichen Entwicklungs- und Forschungsabteilungen. Die Kontakte des BIBB beschränken sich nicht auf nationale Einrichtungen, sondern umfassen auch entsprechende Einrichtungen im Ausland. Ein Beispiel hierfür ist die Mitgliedschaft des Instituts im europäischen Berufsbildungsforschungsnetz.

Auf nationaler Ebene werden die Kontakte zur Wissenschaft durch die Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz unterstützt, die mit Hilfe des Bundesinstituts, der Kommission Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaften und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung aufgebaut wurde und inzwischen auch Landesinstitute sowie privatwirtschaftliche Forschungsinstitute umfasst. Hier hat sich ein wichtiger Erfahrungsaustausch entwickelt, der Synergien ermöglicht und nutzt. Ein weiteres Ziel ist die Verbesserung der Transparenz durch eine intensivere Erschließung und Dokumentation von Ergebnissen der Berufsbildungsforschung.

II. Mittelfristige Forschungsplanung im Bundesinstitut für Berufsbildung

Mit dem mehrjährig angelegten mittelfristigen Forschungsprogramm hat das Bundesinstitut seine Forschungsplanung systematisiert, indem es seine vielfältigen Erkenntnisse und die laufenden Forschungs- und Entwicklungsarbeiten zur Grundlage von Forschungsperspektiven gemacht hat. Die Ideen und Vorschläge für die künftige Forschung des Bundesinstituts sind damit unmittelbar mit dem Wissen über das jeweilige Forschungsfeld, insbesondere zum erreichten Forschungsstand, zu den Forschungsdefiziten und Handlungserfordernissen verknüpft worden.

Bei allen Vorschlägen für künftige Forschungsaktivitäten des Bundesinstituts muss stets neu über die Richtung der Berufsbildungsforschung des Bundesinstituts nachgedacht und diskutiert werden, auch um Einzelideen zu einer schlüssigen Forschungskonzeption zu bündeln, Synergien zu nutzen und den personellen und finanziellen Einsatz des Bundesinstituts zu optimieren. Hierfür schafft das mittelfristige Forschungsprogramm des Bundesinstituts eine geeignete Basis. Ungeachtet seiner mehrjährigen Ausrichtung wird es jährlich auf seine Aktualität hin überprüft.

Das Bundesinstitut hat 2005 seine mittelfristige Forschungskonzeption aktualisiert und dabei Präzisierungen seiner sieben Forschungskorridore vorgenommen, wobei Querbeziehungen zwischen den Forschungskorridoren nicht nur aufgrund der interdisziplinären Forschungsstruktur des Instituts, sondern auch aufgrund übergreifender Themenstellungen sachlich notwendig sind.

Im ersten Forschungskorridor **„Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung“** steht weiterhin die Frage im Vordergrund, wie die berufliche Bildung strukturell angepasst werden muss, um der Änderungsdynamik in Wirtschaft und Gesellschaft besser zu entsprechen.

chen. Berufsbildungsforschung soll die Qualität der Entscheidungsprozesse unterstützen und verbessern. Ziel ist ein abgestimmtes, differenziertes und flexibles Angebot moderner Ausbildungsberufe und Weiterbildungsmöglichkeiten, das seinen Absolventen ein breites Spektrum von Beschäftigungs- und Bildungsoptionen eröffnet.

Der zweite Forschungskorridor **„Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen“** umfasst das rechtzeitige Erkennen neuer Arbeitsfelder und von sich abzeichnenden Qualifikationserfordernissen. Dazu gehören Analysen des Entwicklungspotenzials und der Veränderung von Berufsprofilen in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern. Diese Ergebnisse liefern Informationen bei der Modernisierung von Ausbildungs- und Weiterbildungsberufen sowie bei der Entwicklung neuer Berufe.

Im dritten Forschungskorridor **„Qualifizierungsangebote und Bildungsverhalten; Berufsverläufe und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten“** geht es sowohl um die Beobachtung, Analyse und Dokumentation des individuellen Bildungsverhaltens als auch um das Qualifizierungsangebot von Betrieben, freiberuflichen Arbeitsstätten und Verwaltungen, es geht um Bildungs- und Berufsbiografien angesichts veränderter gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Rahmenbedingungen, um die Realisierung von Chancengleichheit und Gleichstellung der Geschlechter in der Berufs- und Arbeitswelt und um die entsprechenden Anforderungen an das System der beruflichen Bildung. Unterschiedliche Qualifizierungsinteressen von Individuen, Wirtschaft und Gesellschaft sind in ihrem Spannungsverhältnis zu analysieren. Hier besteht auch die Aufgabe, frühzeitig auf Strukturveränderungen, wie z. B. die demografische Entwicklung, aufmerksam zu machen, die den gewünschten Ausgleich von Angebot und Nachfrage nach Qualifizierung gefährden könnten.

Im Forschungskorridor vier **„Berufliche Kompetenzentwicklung in der Wissensgesellschaft – Gestaltung beruflicher Aus- und Weiterbildung im Wandel“** bilden die Gestaltung lebenslanger Lernprozesse, sowohl des formalisierten als auch des informellen Lernens, die Anwendung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien für die Berufsbildung und die Weiterentwicklung von Lernorten und neuen Bildungsbündeln im Prozess des Lernens die übergreifenden Themen. Die Gestaltung zeitgemäßer Prüfungs- und Assessmentverfahren, die Qualifizierung des Bildungspersonals und die Möglichkeiten und Gestaltungsmerkmale des Fernunterrichts sind wesentliche Forschungs- und Entwicklungsthemen in diesem Korridor. Es geht vor allem um die Gestaltung beruflicher Bildungsprozesse. Qualität und Effektivität von Lernprozessen stehen dabei im Vordergrund.

Der Forschungskorridor fünf **„Förderung beruflicher Qualifizierung, Evaluation und wissenschaftliche Begleitung bildungspolitischer Programme“** zielt auf Analysen und Evaluation staatlicher Förderprogramme in der beruflichen Bildung und auf die Entwicklung entsprechender Methodenansätze und Instrumentarien. Hierdurch werden notwendige Grundlagen geschaffen, um Förderprogramme und Maßnahmen zielgerichtet zu konzipieren, ihre Durchführung zu beobachten und den Erfolg zu bewerten.

Im Forschungskorridor sechs **„Internationalität der Berufsbildung“** werden durch internationale Vergleiche Reformvorschläge zur Bewältigung von Strukturproblemen des deutschen Systems der beruflichen Aus- und Weiterbildung erarbeitet. Ein weiteres Feld ist die Unterstützung des grenzüberschreitenden Innovationstransfers und der Internationalisierung der deutschen beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie die Entwicklung und Umsetzung von Konzepten zur Förderung des Aufbaus effizienter Systeme der beruflichen Bildung im Ausland.

Der Korridor sieben **„Informations- und Dokumentationssysteme zur Förderung von Transparenz und Wissenstransfer in der Berufsbildung“** gibt einen Überblick über neue Angebote des Bundesinstituts, die den Handelnden in der Berufsbildung in Deutschland, aber auch im Ausland, mit Hilfe moderner Informations- und Kommunikationstechnologie einen schnellen, nutzerorientierten und zielgenauen Zugriff auf wichtige neue Erkenntnisse und Entwicklungen zur Verfügung stellen. Dieses Angebot des Bundesinstituts soll im Interesse eines nachhaltigen Ergebnistransfers und einer schnelleren Implementation von Entwicklungen ausgebaut und verbessert werden.

Reihenfolge und Gliederung dieser Forschungskorridore folgen einem übergreifenden Strukturprinzip, das aus der rechtlichen und praktischen Gestaltung des Berufsbildungssystems in Deutschland abgeleitet ist. Ausgehend vom Prinzip der Beruflichkeit besteht die Gemeinsamkeit des ersten und zweiten Forschungskorridors in der übergreifenden Frage nach der aktuellen und künftigen Gestaltung des Systems und nach den Strukturen der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Das gemeinsame Band des dritten und vierten Forschungskorridors ist die übergreifende Fragestellung, wie sich Individuen und Betriebe in diesem System verhalten, wie sich die unterschiedlichen Qualifizierungsinteressen von Wirtschaft, Individuen und Gesellschaft ausbalancieren, wie Berufswahlentscheidungen getroffen und Berufsverläufe gestaltet werden und wie sich berufliches Lehren und Lernen entwickelt. Es bestehen enge Bezüge zwischen den Forschungskorridoren fünf, sechs und sieben. Sie benennen Einflussfaktoren, die auf die Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems zusätzlich einwirken. Dies reicht von bildungspolitischen Programmen auf nationaler und europäischer Ebene über die Entwicklungen der beruflichen Bildung im Ausland bis hin zur Verbesserung der Transparenz von Berufsbildung in Theorie und Praxis zum Nutzen aller Akteure.

Seit 2001 sind im Rahmen des Mittelfristigen Forschungsprogramms rund 130 Forschungsaktivitäten⁷ angestoßen und durchgeführt worden. Die wesentlichen Forschungsergebnisse und Erkenntnisse werden kontinuierlich veröffentlicht und stehen den Nutzern auch in Form von elektronischen Medien, wie z. B. unter www.bibb.de oder www.kibb.de als Elemente der im Bundesinstitut neu entwickelten Wissenslandkarte zur Verfügung.

⁷ Eine Übersicht über die Anzahl der Projekte und forschungsrelevanten Vorhaben (2001–2005) ist der Anlage 1 zu entnehmen.

III. Aktuelle Herausforderungen für die Berufsbildungsforschung des Bundesinstituts

Fünf Themenkreise sind für die künftige Forschungsarbeit des Bundesinstituts von besonderer Bedeutung.

Flexibilität der Berufsbilder und Kompetenzentwicklung

Mit der Entwicklung neuer Ausbildungsberufe und neuer Strukturkonzepte entstehen offene Berufsbilder, die die betriebspezifische Umsetzung in die Praxis erlauben. Damit gewinnen Prüfungsstandards zur Sicherstellung der Qualität der Berufsabschlüsse und der damit verbundenen Chancen am Arbeitsmarkt an Bedeutung. Neue Prüfungsformen wurden in Kraft gesetzt, wie zum Beispiel die Kombination von Projektarbeit und ganzheitlichen Aufgaben, die gestreckte Prüfung in Form von Erprobungsverordnungen sowie die gedehnte Prüfung, die auf ihre Wirkungen sowohl für die Ausbildung als auch für die Prüfungspraxis evaluiert werden müssen. Die Entwicklung, Erprobung und Implementierung von Qualitätsstandards und -kriterien für Prüfungen in Aus- und Fortbildung wird eine vordringliche Aufgabe der Zukunft sein. Die Qualitätssicherung der Ausbildung sollte als Teil der betrieblichen Qualitätsmanagementsysteme begriffen und etabliert werden.

Quantitative Probleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt

Die quantitativen Probleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt sind nach wie vor virulent und werden – vor allem in den alten Ländern – noch einige Jahre anhalten. Vor dem Hintergrund einer schwierigen wirtschaftlichen Situation wird es in den kommenden Jahren verstärkt darum gehen, Beiträge für eine bessere Versorgung der Jugendlichen mit beruflicher Qualifizierung und für eine erfolgreiche Integration ins Beschäftigungssystem zu leisten. Eine besondere Bedeutung kommt hier auch Problemgruppen unter den Jugendlichen zu. Dazu gehört die Verbesserung ihrer Ausbildungschancen mit Hilfe geeigneter Maßnahmen der Berufsausbildungsvorbereitung. Um allen Jugendlichen ein ausreichendes und auswahlfähiges Angebot an Ausbildungsplätzen unterbreiten zu können, werden künftig verstärkt kooperative Ausbildungsformen wie Verbundausbildung, regionale Netzwerke und externes Ausbildungsmanagement zum Tragen kommen. Die Forschung im Bundesinstitut wird Wirkungsbedingungen und Maßstäbe der Berufsbildungsförderung analysieren.

Mittelfristig sind aufgrund der demografischen Entwicklung aber auch Versorgungsprobleme der Wirtschaft mit qualifiziertem Nachwuchs zu befürchten. Das wird sich bereits ab dem Jahre 2006 in den östlichen Bundesländern zeigen. Hier müssen Reserven und Qualifizierungspotenziale identifiziert und erschlossen werden; auch Effekte der Strukturveränderung in der Wirtschaft werden beobachtet.

Weiterbildung und Durchlässigkeit im Bildungssystem

Das BIBB wird die Arbeiten im Bereich der beruflichen Weiterbildung verstärken und vertiefen. Zu nennen sind hier einerseits die Arbeiten zur betrieblichen Weiterbildung, zu den (vor allem institutionellen) Faktoren, die die unterschiedliche Inzidenz, die Strukturen und die Kosten der betrieblichen Weiterbildung im internationalen Vergleich beeinflussen. Besondere Zielgruppen sind die Kleinbetriebe einerseits und die gering qualifizierten und/oder älteren Arbeitskräfte andererseits.

Weiteren Forschungsbedarf gibt es daneben auf dem Gebiet des beruflichen Kompetenzerwerbs im Zusammenhang mit Lebenslangem Lernen: Dies betrifft sowohl die Qualität der Lehr- und Lernprozesse als auch die Gestaltung friktionsfreier Übergänge zwischen den verschiedenen Teilen des gesamten Bildungssystems. Im Vordergrund steht die Entwicklung von umsetzbaren Vorschlägen zur Gestaltung der Durchlässigkeit des Systems und zur Gleichwertigkeit erworbener Kompetenzen. Die für das gesamte berufliche Aus- und Weiterbildungssystem innovativen Entwicklungen im IT-Bereich, wie z. B. die dort entwickelten privatrechtlich organisierten Zertifizierungsverfahren von Spezialistenberufen als Ergebnis einer qualifizierten Berufserfahrung, die neuen Ansätze zur Entwicklung eines Leistungspunktesystems für die sechs neuen IT-Fortbildungsberufe in Analogie zum ECTS (European Credit Transfer System) auf Hochschulebene sowie die damit angestrebte Verzahnung von in der beruflichen Weiterbildung erbrachten Lern- und Prüfungsleistungen mit Studiengängen an den Hochschulen werden auch in anderen Branchen und Berufsgruppen eine zunehmende Bedeutung erhalten.

Die schnelle Entwicklung der E-Learning-Angebote, ein wesentlich verstärkter Einsatz von Fernlehrgängen auch im Bereich der beruflichen Erstausbildung und im Bereich der Weiterbildung sowie auch ein zunehmender europäischer Wettbewerb könnten in den kommenden Jahren zu einer Änderung des Fernunterrichtsschutzgesetzes führen. Eine Einführung tragfähiger Zertifizierungssysteme für Fernunterrichtsanbieter wie -angebote könnte eine Umstrukturierung in Richtung einer „Zertifizierungsagentur“ für Fernlehrgänge oder einer „Akkreditierungsstelle“ für solche Zertifizierungsagenturen zur Folge haben.

Internationales

Wir und viele unserer Partnerländer stehen heute vor den gleichen Herausforderungen: Globalisierung der Wirtschaft, internationaler Wettbewerb, Veränderungen in der Demografie und Friktionen auf dem Arbeitsmarkt verlangen nach innovativen berufsbildungspolitischen Konzepten, um den Bedarf der Wirtschaft an qualifizierten Fachkräften auch weiterhin decken zu können. Europa bemüht sich um eine positive Profilierung im weltweiten Bildungswettbewerb und um die gemeinsame Entwicklung von Bildungsangeboten. Die Leistungsfähigkeit des deutschen Berufsbildungssystems bedarf deshalb ständiger Analyse, um Transparenz sowie die Anrechnung und Anerkennung von Qualifikationen und Abschlüssen sicherzustellen.

Das BIBB hat in den vergangenen Jahren ein hohes Maß an Kompetenz in der Anpassung beruflicher Bildungsangebote an den zukünftigen Arbeitsmarktbedarf gewonnen. Diese Kompetenz wird in den nächsten Jahren verstärkt von Partnern in Schwellen- und Entwicklungsländern nachgefragt. Zudem zeichnen sich in diesen Ländern wachsende Bemühungen zur Modernisierung und Weiterentwicklung ihrer beruflichen Bildungssysteme ab. Dabei kristallisieren sich neue Forschungs- und Entwicklungsarbeiten, insbesondere auf dem Gebiet der Arbeitsmarkt- und Berufsbildung, heraus. Daher streben mehr und mehr Länder die Institutionalisierung der oben genannten Forschungs- und Entwicklungsarbeiten an. Vermehrt wird das BIBB in Zukunft hier wesentliche Beratungsarbeiten leisten.

Berufsbildungsgesetz

Auch das neue Berufsbildungsgesetz, das auf dem Hintergrund und zur Lösung der oben beschriebenen Probleme entworfen wurde, wird durch neue Regelungen zusätzliche Forschungsfragen aufwerfen. Dies betrifft:

- die Möglichkeit, Teile der Ausbildung, und zwar bis zu 25 % bzw. neun Monate, im Ausland durchführen zu können; d.h. die Mobilitätsbereitschaft der Jugendlichen muss strategisch unterstützt werden;
- die Modernisierung des Prüfungsrechts, indem die „gestreckte Prüfung“ als alternative Prüfungsmethode aufgenommen wird;
- die Verbesserung der Zugangsmöglichkeiten von Absolventen berufsschulischer Bildungsgänge zur Kammerprüfung; damit soll dem quantitativen Engpass auf dem Ausbildungsstellenmarkt begegnet werden und zugleich sollen den schulisch Ausgebildeten bessere Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt erschlossen werden. Eine Aufgabe wird es sein, das Gelingen dieses Übergangs von der außerbetrieblichen Ausbildung in den Beruf zu beobachten;
- die Verbesserung der Verwertbarkeit von beruflichen Teilqualifikationen für eine anschließende betriebliche Ausbildung, um „Warteschleifen“ zu verringern; welche Qualifizierungsmaßnahmen und -wege besonders Erfolg versprechend sind, weil von den Betrieben am ehesten akzeptiert, wird zu untersuchen sein;
- die Möglichkeiten, schulische Lernergebnisse in der Abschlussprüfung zu berücksichtigen, indem Dritte (z. B. Lehrer von Berufsschulen) für Teile der Prüfung gutachterlich tätig sein können;
- die Erweiterung der Ermächtigungsgrundlage für Erprobungsverordnungen, um neue Ausbildungsformen erproben und testen zu können.

Einige der Reformansätze sind zeitlich befristet. Deshalb wird es in Zukunft vor allem um die Evaluierung dieser Neuerungen gehen, aber auch um die Entwicklung von Ansätzen zur Angleichung der Standards von schulischen und betrieblichen Ausbildungssystemen zur Sicherung der gegenseitigen Anschlussfähigkeit und um die Verbesserung der Durchlässigkeit unterschiedlicher beruflicher Qualifizierungswege.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat diese Aspekte in seinem aktualisierten mittelfristigen Forschungsprogramm aufgegriffen und vor dem Hintergrund seiner Forschungserfahrung und der noch laufenden Forschungsaktivitäten als prioritäre Forschungsthemen⁸ der nächsten Jahre ausgearbeitet.

Ausblick

Das Mittelfristige Forschungsprogramm und seine sieben Forschungskorridore haben sich seit 2001 als ein funktionierendes Instrument der Forschungsplanung erwiesen. Sie sind zu einem wichtigen thematischen Zuordnungs- und Orientierungssystem für die Berufsbildungsforschung im Bundesinstitut geworden. Allerdings sind die Forschungsfragen in den zurückliegenden Jahren zunehmend komplexer geworden. Ihre eindeutige Zuordnung zu den Forschungskorridoren wird zunehmend schwieriger. Zwangsläufig ergeben sich Überschneidungen sowohl innerhalb als auch zwischen den einzelnen Korridoren. Dies spricht für eine weitere Verdichtung und Weiterentwicklung der Forschungskorridore in eine integrative Richtung.

⁸ Die „Forschungsthemen der nächsten Jahre für das BIBB“ sind in der Anlage 2 aufgelistet.

Forschungskorridor 1:

Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung

Berufsbildungsforschung unterstützt die zukunftsorientierte Gestaltung beruflicher Bildungsgänge sowie deren Ordnung und Einbindung in das Bildungssystem. Sie untersucht den Nutzen für individuelle Entwicklungschancen und die Personalbedarfsdeckung in allen Wirtschaftsbereichen. Unsere Dienstleistungs-, Informations- und Wissensgesellschaft, in der bereits heute rund 70 Prozent der Erwerbstätigen mit Dienstleistungstätigkeiten beschäftigt sind, fordert ein flexibles, leistungsfähiges und bedarfsgerechtes System von Aus- und Weiterbildungsberufen, die Herstellung der Gleichwertigkeit von beruflicher und allgemeiner Bildung durch gegenseitige Anrechnung von Qualifikationen und Kompetenzen und die Transparenz gegenüber anderen nationalen Bildungssystemen, insbesondere in der Europäischen Union.

Im dualen System der Berufsausbildung, in dem ca. 60 Prozent der jungen Menschen eines Altersjahrgangs ausgebildet werden, verbinden die einzelnen Ausbildungsberufe Arbeiten und Lernen, Theorie und Praxis, berufliche Grundbildung, Fachqualifikation und Berufserfahrung und ermöglichen berufliche Qualifizierung und Persönlichkeitsentwicklung in den klassischen Lernorten Betrieb und Berufsschule. Der Einstieg ist nicht an formale Zugangsvoraussetzungen gebunden.

Berufliche Weiterbildung dient dem Erhalt und der Erweiterung beruflicher Handlungsfähigkeit auf dem jeweils vorhandenen Berufsniveau („Anpassungsweiterbildung“). Berufe für mittlere und höhere Fach- und Führungskräfte, die ein höheres Qualifikationsniveau als die Ausbildungsberufe erfordern und deshalb in der Regel einen Vorlauf an Ausbildung und spezifizierter beruflicher Tätigkeit sowie eine gezielte Weiterbildung voraussetzen, werden durch Fortbildungsordnungen geregelt. Zurzeit gibt es drei Qualifikationsebenen für Fortbildungsberufe¹, deren Qualifikationsprofile auf diese Weise aus der Vielfalt der Weiterbildungsangebote hervorgehoben werden und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für Absolventen der dualen Ausbildung eröffnen.

Die Ordnungsfunktion des Bundes ist für Aus- und Weiterbildung unterschiedlich ausgestaltet. In den Ausbildungsordnungen (vgl. § 25 BBiG/HwO) werden unter anderem Ausbildungsdauer, -inhalte und Prüfungsanforderungen festgelegt, in den Fortbildungsordnungen (vgl. § 46 Abs. 2 BBiG) in der Regel nur Zulassungsvoraussetzungen und Prüfungsanforderungen. Die staatliche Ordnungsfunktion wird im Konsens mit den Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie (in erster Linie bezogen auf die berufsfachliche Ausbildung) in Kooperation mit den Ländern wahrgenommen.

¹ Arbeitsgruppe von Spitzenorganisationen der Wirtschaft des KWB und der Gewerkschaften: Gemeinsames Positionspapier „Zur Systematik von Qualifikationsebenen in der geregelten Aufstiegsfortbildung nach dem BBiG“. KWB Bonn 2000

Gemeinsam wurden in der Zeit von 1996 bis 2004 insgesamt 226 Ausbildungsberufe, davon 59 neue Ausbildungsberufe, und 25 Fortbildungsordnungen² entwickelt. Im Unterschied zu Meisterabschlüssen beinhalten die Fachwirtsabschlüsse nur eine Anerkennung des schriftlichen Teils der Ausbildereignungsprüfung (AEVO). Insgesamt gibt es zurzeit 346 staatlich anerkannte Ausbildungsberufe im dualen System und ca. 535 öffentlich-rechtlich geregelte Weiterbildungsberufe. Diesen stehen ca. 30.000 Erwerbsmöglichkeiten, so genannte Erwerbsberufe, gegenüber.

In den letzten Jahren wurden im Rahmen branchenorientierter Konzepte in Ausbildungsordnungen Wahlmöglichkeiten geschaffen, die betriebsspezifische und individuelle Ausprägungen des Gesamtprofils zulassen und die Verbindung von Aus- und Weiterbildung erleichtern. Die neuen Fortbildungsordnungen fördern eine stärkere Flexibilisierung durch Differenzierung der Zugangsvoraussetzungen; durch Anrechnung vorhandener Qualifikationen; durch flexible Übergänge zwischen Trägerabschlüssen und öffentlich-rechtlich geregelten Abschlüssen und durch branchenübergreifende Wahlmöglichkeiten und die Modularisierung von Prüfungsstrukturen.

Zusatzqualifikationen ergänzen die Berufe und können während und nach der geregelten Aus- bzw. Weiterbildung erworben werden. Die Zertifizierung von Zusatzqualifikationen bedarf noch der strukturellen und inhaltlichen Klärung. Bildungspolitisch geklärt werden muss außerdem die Anrechnung von Zusatzqualifikationen im Weiterbildungsbereich. Übergänge zwischen schulischem/hochschulischem Bildungssystem und Berufsbildungssystem nach BBiG durch Anrechnung von Vorleistungen bedürfen entsprechender bildungspolitischer Entscheidungen der Länder. Der Ausbau eines eigenständigen gleichwertigen Berufsbildungssystems soll dies erleichtern. Die Sozialparteien haben in Zusammenarbeit mit dem BIBB eine Strukturvorstellung für die Qualifikationsebenen der geregelten beruflichen Aufstiegsfortbildung entwickelt. Die Neuregelung der IT-Weiterbildung hat hierzu ein Branchenbeispiel geliefert. In der Chemiebranche wird derzeit die Notwendigkeit eines Branchenkonzepts geprüft.

In Zeiten des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Umbruchs sind Berufs-, Qualifizierungs- und Prüfungskonzepte in verstärktem Maße Veränderungen unterworfen. Dies gilt für die klassischen Bereiche von Handwerk, Industrie und Handel, für den öffentlichen Dienst, für neue Dienstleistungsbereiche sowie deren Umfeld, für die personenbezogenen und sozialen Dienstleistungen und die Gesundheits- und Sozialberufe. Im Zentrum von Forschung und Entwicklung im Forschungskorridor 1 stehen daher die Leistungsfähigkeit bestehender Berufe und die Weiterentwicklung des Systems der Berufe unter Berücksichtigung europäischer Entwicklungen, die Aussagekraft und Erneuerungsfähigkeit der Prüfungssysteme sowie die Qualität beruflicher Bildungsprozesse.

² Bei den 25 Fortbildungsordnungen handelt es sich nicht nur um Regelungen nach § 46 (2) BBiG, es sind zwei Regelungen nach § 45 HwO mitgezählt.

Berufsbildungsforschung unterstützt Entwicklungsarbeiten und bildungspolitische Entscheidungen zur Ordnung des Berufsbildungssystems und zur Weiterentwicklung des Prüfungswesens. Sie soll durch eine systematische Beobachtung der Beschäftigungsfelder flankiert werden. Deren Ergebnisse können in Berufsfachgruppen diskutiert und bewertet werden, sofern die Sozialparteien dies wünschen. Ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch in Berufsfachgruppen über Veränderungen des Qualifikationsbedarfs wird auch die Frage nach den Konsequenzen, insbesondere der Bedarfsdeckung, der Art der erforderlichen Regelungen (Aus- oder Fortbildungsordnungen, Zusatzqualifikationen) und deren Verhältnis zur Situation im tertiären Bereich und in der Europäischen Union einbeziehen.

Die Forschungsarbeiten haben

- den differenzierten Qualifikations- und Regelungsbedarf von Individuen, Wirtschaft und Gesellschaft systematisch zu ermitteln, zu analysieren und zu überprüfen (Ordnungsbezogene Qualifikationsforschung),
- die Validität und Aussagekraft von Ausbildungsabschluss- und Fortbildungsprüfungen zu analysieren, Qualitätskriterien für den Aufbau eines Inventars elaborierter neuer Prüfungsformen zu entwickeln sowie generelle Verfahren zur Qualitätssicherung von Prüfungen zu generieren (Prüfungsforschung),
- die Implementation der Neuerungen in die Praxis beruflicher Bildung zu unterstützen, insbesondere Qualitätskriterien für erfolgreiche Implementationsprozesse zu entwickeln (Implementationsforschung),
- die Wirkung der Ordnungsinstrumente, neuer Prüfungsformen und -strukturen zu evaluieren (Evaluationsforschung) und
- die Systembedingungen der Berufsbildung zu analysieren und Gestaltungsmöglichkeiten des Berufsbildungssystems aufzuzeigen (Systemforschung).

1.1 Ordnungsbezogene Qualifikationsforschung

Die Weiterentwicklung der Berufsbildung setzt Erkenntnisse über wirtschaftliche, technische, organisatorische und gesellschaftliche Veränderungen und deren Auswirkungen auf Qualifikationsanforderungen und Professionalisierungsbedarf voraus. Ordnungsrelevante Qualifikationsforschung befasst sich mit den Qualifikationsanforderungen in den Dimensionen Beschäftigungsfeld (Differenzierungen, Konzentrationen, Verschiebungen, Kombinationen), Organisationsform (Aufbau- und Prozessorganisation, inner- und zwischenbetriebliche Kooperationsformen etc.), Beschäftigungsform (z. B. Telearbeit, Telematik, patchwork, Stamm-/Randbelegschaften) und Handlungssituation. Bei der Untersuchung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen haben insbesondere die demografische Entwicklung und Berufsbildungsinteressen von Individuen und Zielgruppen (Frauen, Jugendliche mit schlechten Startchancen, Personen mit Migrationshintergrund, Ältere, Fach- und Führungskräfte) zentrale Bedeutung.

Die in der Berufsvorbereitung, der Jugendhilfe und der Arbeitsförderung entwickelten Qualifizierungswege verlaufen zu unsystematisch. Eine neue Aufgabe der Berufsbildungsforschung ist es, diese Fragmentierung durch Entwicklung von Verknüpfungspunkten und Anschlussfähigkeit von Qualifizierungseinheiten aufzuheben. Insbesondere die von Spitzenverbänden entwickelten Qualifizierungsbausteine als Ausschnitte aus anerkannten Ausbildungsberufen müssen hierfür genutzt werden. Die Heranführung dieser Qualifizierungswege an das Berufskonzept kann Jugendlichen mit schlechteren Startchancen den schrittweisen Erwerb einer vollständigen Berufsausbildung ermöglichen. Ausbildungsordnungen sollten Hinweise auf Qualifizierungsbausteine enthalten.

Expertenteam und Expertengruppe

Ausgehend von einem entsprechenden Beschluss des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit wurde von den Sozialparteien ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch über die Entwicklung des Qualifikationsbedarfs vereinbart. Unter der Moderation des BIBB wurde die Berufsfachgruppe/Expertenteam „Versicherungswirtschaft“ eingerichtet. Dabei können Ergebnisse der Forschung und der Früherkennung genutzt und in einem Branchendialog die gesamte Palette bildungspolitischer Fragen von der Ausbildung über Zusatzqualifikationen, Weiterbildung und Hochschulkompatibilität diskutiert und perspektivisch weiterentwickelt werden. Auch für den Öffentlichen Dienst ist ein solches Expertenteam zum Monitoring der Qualifikationsentwicklung zu diskutieren. Die Expertenteams können dabei eine Katalysatorenfunktion erhalten, indem sie Forschungsfragen entwickeln, wie das im Bereich der Versicherungswirtschaft am Beispiel der Lernortkooperation und der Entwicklung von handlungsorientierten Prüfungsaufgaben exemplarisch praktiziert wird. Darüber hinaus geben Expertenteams wichtige Hinweise auf berufliche und wirtschaftliche Veränderungen im Rahmen der Früherkennung.

1.1.1 Derzeitige Forschungsaktivitäten des BIBB

Branchenentwicklung und Strukturkonzepte

Es werden Aus- und Weiterbildungsbedarfe in Wirtschaftszweigen und Branchen, wie z. B. Bau, Metall, Chemie, Optische Technologien, Dienstleistungen unter anderem im Bereich Logistik, Schutz und Sicherheit sowie im Gesundheitswesen untersucht. Neben der Ausgestaltung der einzelnen Aus- und Weiterbildungsberufe werden Fragen der Standardisierung von Zusatzqualifikationen und der Gesamtzusammenhang der Branchenberufe auf den unterschiedlichen Qualifikationsniveaus behandelt. In ausgewählten innovativen und dynamischen Wirtschaftsbereichen und Branchen werden Untersuchungen als Beitrag berufsbezogener Qualifikationsforschung zur Früherkennung durchgeführt.

Personenbezogene und soziale Dienstleistungen

Insbesondere auf dem Gebiet der Gesundheitswirtschaft, aber auch auf angrenzenden gesundheitsbezogenen Dienstleistungen haben sich Qualifikationsanforderungen und der Bedarf nach neuartigen Berufsqualifikationen massiv verändert. Wechselnde ökonomi-

sche Rahmenbedingungen, neue sektorale Arbeitsteilungen und betriebliche Arbeitsorganisationsformen, aber auch neue Techniken und Dienstleistungsangebote, machen die Analyse traditioneller beruflicher Qualifikationsrepertoires und die Entwicklung neuer Berufsprofile in Aus- und Fortbildung in den personenbezogenen und sozialen Dienstleistungen erforderlich. Die Untersuchungsergebnisse werden in Expertengruppen diskutiert und sollen für die Entwicklung neuer beruflicher Bildungsgänge in bislang für die berufliche Bildung noch nicht erschlossenen Dienstleistungsberufen genutzt werden.

Electronic-Business: Qualifikationsentwicklung im internationalen Vergleich

Im Hinblick auf den Anpassungsbedarf kaufmännisch ausgerichteter Dienstleistungsberufe im Bereich Electronic Business führt das BIBB derzeit ein international vergleichendes Forschungsprojekt durch. Ziel der Untersuchung ist, in ausgewählten Industrieländern der EU und in den USA durch die Identifikation und die vergleichende Analyse branchenspezifischer Entwicklungen von Qualifikationsanforderungen sowie von Strategien, Methoden und Modellen der Bedarfsdeckung im Bereich E-Business Rückschlüsse für die Weiterentwicklung kaufmännisch ausgerichteter Berufe in Deutschland zu ziehen.

Verbesserung der Karrieremöglichkeiten durch bundeseinheitliche Fortbildungsregelungen

Im Bereich produktionsnaher Dienstleistungen in der Industrie, in denen noch keine staatlichen Standardisierungsansätze bestehen, wird untersucht, wo neue Karrieremuster neben den traditionellen Berufsstrukturen für Meister/-innen und Techniker/-innen entstehen und gegebenenfalls die Möglichkeiten beruflicher Entwicklungen durch Bundesregelungen verbessert werden können.

Unternehmerisches Handeln

Die Qualifizierung zu unternehmerischem Handeln rückt angesichts des strukturellen Wandels in Wirtschaft und Gesellschaft zunehmend in den Fokus. Für die Berufs- und Karriereplanung von Erwerbstätigen sind Eigeninitiative und Selbstständigkeit bei der Erledigung von Aufgaben erforderlich, um für den jeweiligen Verantwortungsbereich „unternehmerisch“ handeln und die wirtschaftliche Verantwortung übernehmen zu können. Das kann zu einem späteren Zeitpunkt auch dazu befähigen, eine eigenständige Existenz aufzubauen und abzusichern. Bisherige Forschungsaktivitäten des BIBB haben ergeben, dass im Rahmen der Berufsbildung Gründung und Übernahme eines Unternehmens nicht thematisiert wurden, dass es aber wichtig ist, frühzeitig Grundlagen für unternehmerisches Handeln zu legen. Differenziert nach den Bildungsbereichen ist es erforderlich, in der Berufsausbildung eine Orientierung über verschiedene Beschäftigungsmöglichkeiten zu geben und erste Erprobungsformen anzubieten, insbesondere soll unternehmerisches Denken und Handeln in der Praxis eingeübt werden. In der beruflichen Aufstiegsfortbildung soll auf Unternehmensführung, Übernahme und Gründung eines Unternehmens konkret und detailliert vorbereitet werden, das heißt, dass hier die Aufgaben als Führungskraft und als Selbstständige/r im Fokus der Qualifizierung sein müssen. Ausgewählte Forschungsergebnisse wurden daher für die Erarbeitung des betrieblichen Ausbildungs-

rahmenplans im Rahmen der Modernisierung der Einzelhandelsberufe genutzt, indem ein Wahlbaustein „Grundlagen unternehmerische Selbstständigkeit“ erarbeitet wurde; dieser Wahlbaustein hat dabei die Funktion einer Zusatzqualifikation. Für die laufende Neuordnung der Fortbildungsregelung Geprüfter Handelsfachwirt/Geprüfte Handelsfachwirtin sollen unternehmerische Aspekte in die Prüfungsbereiche – gemäß der Forschungsergebnisse – aufgenommen werden.

Entwicklung neuer Qualifikationsprofile im Gesundheitswesen

Im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit von 1999 ist vereinbart worden, neuen beruflichen Qualifikationsbedarf möglichst zeitnah in der beruflichen Bildung zu berücksichtigen. Im Rahmen eines Forschungsvorhabens werden hierzu relevante Informationen aus der Dauerbeobachtung des Berufsfeldes der personenbezogenen und sozialen Dienstleistungsberufe zur fachlichen Diskussion mit den Sozialpartnern über mögliche Ordnungsinitiativen in Aus- und Fortbildung aufbereitet.

Im Vordergrund stehen dabei mittelfristig Vorbereitungen zur Entwicklung bundeseinheitlicher Fortbildungsordnungen zur/zum „Fachwirt/-in im Sozial- und Gesundheitswesen“ sowie auf dem Gebiet der praktischen Ausbildung im Gesundheitswesen.

1.1.2 Künftiger Forschungsbedarf

Branchenentwicklung und Strukturkonzepte

Angesichts der Entwicklungsdynamik der Branchen sind nicht nur der veränderte Qualifikationsbedarf der unterschiedlichen Wirtschaftsbereiche und Zielgruppen zu identifizieren und der Novellierungs- beziehungsweise Neuordnungsbedarf für Aus- und Fortbildungsordnungen zu überprüfen, sondern Ordnungskonzepte zu entwerfen, die die Verbindung von Aus- und Fortbildung untereinander und zum tertiären Bereich ermöglichen. Hierbei geht es vor allem um Fragen zu Strukturen der Berufsfelder, breiter beruflicher Disponibilität (Substitutions- und Flexibilitätsforschung), zu Übergängen zwischen den einzelnen Berufsbereichen, zwischen Aus- und Weiterbildung und Übergängen zu anderen Bereichen des Bildungssystems, insbesondere zum Hochschulbereich. Derartige Untersuchungen werden zurzeit im Finanzdienstleistungsbereich, in der Medienwirtschaft und der IT-Branche durchgeführt beziehungsweise vorbereitet.

Die Bedeutung von Aus- und Weiterbildung als Maßnahme zur Förderung dynamischer Hochtechnologien wie die Mikrosystemtechnik (MST) und Nanotechnologie wurden frühzeitig aufgegriffen und durch Initiativen im Bildungsbereich (Aus- und Weiterbildungsnetzwerk des BMBF) flankiert. Aufbauend auf diesen Erkenntnissen und Erfahrungen sind zukünftig Beiträge zur Diskussion der Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung auf dem Gebiet der Hochtechnologien zu leisten.

Dabei sind wichtige Fragestellungen wie zum Fachkräftebedarf, zur berufs- und fachübergreifenden Qualifikationsentwicklung, der Notwendigkeit spezifischer Berufe etc. zu untersuchen.

Entwicklung eines systemtransparenten Leistungspunktesystems

Für die Schaffung flexibler Übergänge zwischen dem beruflichen und hochschulischen Bildungsbereich ist die Entwicklung und Einführung eines systemtransparenten und qualitativ ausgerichteten Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung, auch in Teilsegmenten des Berufsbildungssystems, eine wichtige Voraussetzung. Dazu sind erste Erfahrungen im IT-Bereich im Hinblick auf die Auswirkungen auf das Berufsprinzip sowie auf eine Anwendung in anderen Berufsbereichen zu überprüfen. Besonderes Augenmerk wird dabei sowohl auf das Instrumentarium selbst, die Kooperation und Vernetzung mit dem hochschulischen Bereich als auch auf Fragen der Qualitätsfeststellung und -sicherung (im Rahmen von Neuordnungs- und Prüfungsverfahren) sowie auf die Dokumentation von Qualifikationen und Kompetenzen und der ermittelten Leistungspunkte zu richten sein. Die Forschungsarbeiten sollten entsprechend auch im Abgleich mit der laufenden Entwicklung eines European Credit Transfer System erfolgen (vgl. Forschungskorridor 4 und 7).

Entwicklungen in innovativen neuen Beschäftigungsbereichen

In erweiterten und neuen Beschäftigungsfeldern ohne Aus- und Weiterbildungstradition wie z. B. E-Commerce, E-Business und M-Commerce, die auf der Grundlage von elektronisch basierten Geschäftsmodellen in allen Branchen und Sektoren (einschließlich dem Öffentlichen Dienst) operieren, in den Bereichen der Telekommunikationsdienste und Mikrosystemtechnik sowie im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen ist die Qualifikationsentwicklung weiter zu verfolgen. Es ist davon auszugehen, dass der Professionalisierungsprozess in vielen Feldern der sekundären Dienstleistungen anhält und durch sektorspezifische Analysen begleitet werden muss.

Bedarf an Aus- und Fortbildung im Öffentlichen Dienst

Der Öffentliche Dienst vollzieht derzeit tief greifende Strukturveränderungen durch Implementierung unterschiedlichster Modernisierungsinstrumente, wie dem „Neuen Steuerungsmodell“, E-Government, Reorganisation von Verwaltungsabläufen, Qualitätskonzepten u. a., die zu neuen Qualifikationsanforderungen führen. Hier gilt es den Bedarf an Aus- und Fortbildung zu erfassen und zukunftsorientierte Strukturmodelle zu identifizieren.

Qualifikations- und Regelungsbedarf für Fortbildungsberufe

Der Angleichung, Verbindung, Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit beruflicher Regelungsstrukturen in Aus- und Weiterbildung sowie vor allem der Entwicklung von verbindlichen – nicht notwendigerweise immer staatlich geregelt – Qualitätsstandards in der Fort- und Weiterbildung ist verstärkte Aufmerksamkeit zu widmen. Mit der Überprüfung des obersten Qualifikationsniveaus, insbesondere für Management-, Betriebswirte/-innen- und Controller/-innenqualifikationen, und mit der Qualifikation des Lehr- und Prüfungspersonals kann die Leistungsfähigkeit des Berufsbildungssystems insgesamt thematisiert werden (vgl. Systementwicklung).

Folgende Forschungsschwerpunkte sollten dabei im Mittelpunkt stehen:

1. Der Frage der Mischqualifikationen bestehender Berufe muss stärker Aufmerksamkeit geschenkt werden.
2. In Bezug auf die vertikale und horizontale Verbindung von Aus- und Weiterbildung sind in branchenspezifischen Untersuchungen auch Fragen einer inhaltlichen Ausgestaltung, Zertifizierung und Anrechnung von Zusatzqualifikationen zu behandeln und die laufenden Untersuchungen zu Zusatzqualifikationen aufzuarbeiten. Dabei sind auch Fragen nach den Wirkungen von Zertifikaten zu behandeln, wie z. B. nach deren Aussagekraft, Akzeptanz bei der Wirtschaft sowie im Öffentlichen Dienst und ihrer Verwendung bei Rekrutierungsentscheidungen.
3. Bei der Erarbeitung von Grundlagen für die Modernisierung oder Neuordnung von Aus- und Fortbildungsberufen sollten im Hinblick auf das weitere wirtschaftliche und gesellschaftliche Zusammenwachsen der europäischen Staaten einschlägige Qualifizierungsmaßnahmen und Qualitätsstandards in den anderen europäischen Staaten analysiert und berücksichtigt werden (vgl. Forschungskorridor 6).

Berufs- und branchenübergreifender Qualifikationsbedarf

Der Bedarf an berufs- oder branchenübergreifenden Qualifikationen, zum Beispiel betriebswirtschaftlich relevanten IT-Qualifikationen, kaufmännischen Kernqualifikationen, Kundenorientierung und Fremdsprachen in der Aus- und Weiterbildung, soll systematisch überprüft werden. Ferner müssen Erkenntnisse über die Förderung der Fähigkeit und Bereitschaft zum lebenslangen Lernen während der Ausbildung gewonnen und Vorschläge für die entsprechende Gestaltung der Ordnungsmittel entwickelt werden. Der Erwerb von Zusatzqualifikationen wird unter verschiedenen Aspekten diskutiert:

- a) als Instrument zur Förderung der Durchlässigkeit zwischen Aus- und Fortbildung,
- b) im Zusammenhang mit spezifischen Qualifikationen der Aus- und Weiterbildung (z. B. Unternehmerische Selbstständigkeit, Handlungs- und Prozessorientierung).

Die Diskussion zum Leitbild eines Individuums in der Berufsbildung, das eigenverantwortlich seine Qualifizierungswege und Beschäftigungsbiografie steuert, ist durch Forschung zu unterstützen. Dabei sind u. a. die Rahmenbedingungen für die Realisierung eines solchen Leitbildes zu untersuchen.

Zielgruppen der Weiterbildung

Zielgruppen der Weiterbildung haben spezifischen Qualifikations- und Regelungsbedarf, der eine Ergänzung der Berufsstrukturen durch Zertifizierungssysteme erfordern kann, insbesondere beim Wiedereinstieg in das Berufsleben, beim Umstieg in neue Berufsfelder und beim Zugang zu geregelter Fortbildung etc. Die Rolle von Berufserfahrung sowohl beim Zugang zu Fortbildungsberufen als auch zur Vermittlung von Hochschulreife sollte systematisch behandelt und für die generelle Ordnungsstruktur, zum Beispiel bei der Festlegung von Zulassungsvoraussetzungen, nutzbar gemacht werden. Dabei sind, soweit möglich, die Arbeiten der BMBF-Programme zu nutzen.

Im Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung rücken vor allem die älter werdenden (ältere Beschäftigte; Ältere, die nicht im beruflichen Erwerbsprozess stehen) in den Blickpunkt der Berufsbildung. Forschungsfragen sind in diesem Kontext:

Welche Entwicklungspfade sind für älter werdende angemessen?

Welche Qualifizierungsangebote sollten für älter werdende entwickelt werden?

Qualifikationsbedarf zu unternehmerischem Handeln

Die Diskussion zur Qualifizierung für unternehmerisches Handeln muss auch die Perspektive der Beschäftigten enthalten, da sich für sie das Leitbild in der beruflichen Bildung verändert. Künftige Forschungsfragen müssen daher auch Aspekte von Selbstorganisation, Selbstmarketing und Selbstmanagement der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer enthalten. Darüber hinaus sind weiterführende Analysen und Untersuchungen erforderlich, um Erkenntnisse in den unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen zum unternehmerischen Handeln zu gewinnen. Ziel dieser Forschungsaufgaben ist es, hierfür Anknüpfungspunkte in den Ordnungsmitteln sowie in den Lehr- und Lernkonzepten relevanter Aus- und Fortbildungsberufe aufzuzeigen. Hier sollen auch Beispiele zur Qualifizierung für unternehmerisches Handeln in den unterschiedlichen Bildungsstufen entwickelt und ihre Durchführung wissenschaftlich begleitet werden. Dabei sind Erfahrungen aus EU-Projekten auszuwerten und zu berücksichtigen.

1.1.3 Forschungsthemen der nächsten Jahre für das BIBB

In den nächsten drei Jahren sind insbesondere folgende Themen aufzugreifen:

Tourismus und Freizeit

Im Spannungsfeld zwischen integrierten Touristikkonzernen mit einer immer umfassenderen Leistungspalette und Spezialisten für individualisierte Dienstleistungen haben sich Änderungen der Qualifikationsanforderungen ergeben. Auf diese Anforderungen wurde mit der Schaffung von Ausbildungsberufen innerhalb des dualen Systems reagiert. Neue Ausbildungsberufe der letzten Jahre, wie z. B. der Sport- und Fitnesskaufmann/die Sport- und Fitnesskauffrau von 2001 sowie der Kaufmann für Tourismus und Freizeit/die Kauffrau für Tourismus und Freizeit, in dem ab 2005 ausgebildet werden kann, erschließen weitere Möglichkeiten einer dualen Ausbildung innerhalb der Tourismus- und Freizeitwirtschaft. Auch außerhalb des dualen Systems existieren eine Vielzahl an Aus- und Fortbildungsangeboten in dieser Branche. Vor dem Hintergrund gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Veränderungen sind die Ordnungsmittel dahingehend zu überprüfen, ob die berufliche Mobilität für Absolventen einer dualen Ausbildung sowohl vertikal als auch horizontal hinreichend gegeben ist.

Finanzdienstleistungen

Die Entwicklungen im Finanzdienstleistungsbereich führen zu neuen Anforderungen an Qualifikationsprofile, die entweder auf der Ausbildungs- oder/und auf der Fortbildungsebene zu realisieren versucht werden. In Vorbereitung neuer Strukturkonzepte wären

diese Entwicklungen aufzuarbeiten und der zukunftsorientierte Bedarf an Aus- und Fortbildungsregelungen zu identifizieren.

Die Evaluation der Ausbildung von Versicherungskaufleuten soll Erkenntnisse liefern, inwieweit die mit der Novellierung von 1996 und der Teilnovellierung von 2002 verbundenen Ziele erreicht wurden und wie die organisatorische Umsetzung in Betrieb und Berufsschule erfolgte. Darüber hinaus wird die Untersuchung Erkenntnisse über die Qualifikationsanforderungen in diesem Bereich liefern, die sich eingliedern in eine übergreifende Betrachtung des gesamten Finanzdienstleistungsbereichs.

Neue Dienstleistungen

Neue Trends und Entwicklungen zeichnen sich durch die Debatte um Nachhaltigkeit und Energieverbrauch ab. Nachdem die Umwelttechnischen Berufe neu geordnet sind, wird zu prüfen sein, inwieweit neue Qualifikationsprofile für Energie- und Umweltkaufleute erforderlich sind. Die Kernfrage wird sein, ob über den integrativen Ansatz von Umweltqualifikationen in den Aus- und Weiterbildungsordnungen hinaus, eigene neue kaufmännische und dienstleistende Qualifikationsprofile erschlossen werden können. Ein weiteres Feld innovativer Organisationskonzepte mit neuen Dienstleistungen ist die gesamte Palette haushaltsbezogener Dienstleistungen. Eine Analyse des Bestands und der Angebotstrends, der jeweiligen Beschäftigten- und Qualifikationsstruktur sowie der Verwertbarkeit bestehender Qualifikationen ist zur Einschätzung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten erforderlich.

Qualifikationsentwicklungen in den personenbezogenen und sozialen Dienstleistungen

Die rasche Zunahme privatwirtschaftlicher Betriebe und Dienstleistungen im Gesundheits- und Sozialwesen führt dazu, dass Wirtschaftlichkeitsprinzipien und die entsprechende Professionalisierung im Fokus personenbezogener und sozialer Dienstleistungen stehen. Es stellt sich die Frage, ob und in welchem Ausmaß die bestehende Berufsstruktur, der Qualifikationshaushalt der Berufe und die Aus- und Weiterbildung diesen Veränderungen angepasst werden müssen. Insbesondere sind hier die Funktionsfähigkeit der dualen Ausbildung unter Einbezug des schulischen Berufsbildungssystems und – eine vergleichsweise neue Entwicklung – der wachsende Einfluss der (fach-)hochschulischen Berufsbildung (Übergänge, Kooperationsformen und gegenseitige Anerkennungs- und Anrechnungsmöglichkeiten) zu prüfen.

Branchenübergreifende Vernetzungsprozesse

Elektrotechnik/Elektronik entwickeln sich zunehmend (in Verbindung mit IT-Technologien) zu einer „enabling technology“ für neue Produkte und Dienstleistungen in anderen Branchen. Dadurch verschränken und verschieben sich Berufsprofile unterschiedlicher Branchen (prominentes Beispiel: Mechatroniker). Gleichzeitig entstehen neue Dienstleistungsfunktionen wie im Marketing, in der Beratung, in der zwischenbetrieblichen Kooperation. Damit bilden sich neue Voraussetzungen und Möglichkeiten für berufliche Entwicklungen, die zu Fachkarrieren ausgestaltet werden können.

Diese sind im Hinblick auf die anstehende Neuordnung der Fortbildung in der Elektrotechnikbranche zu analysieren und zu bewerten. Analoge Vernetzungsprozesse sind zurzeit im Logistikbereich und im Facilitymanagement zu erkennen und bedürfen einer branchenübergreifenden Analyse.

Berufsfeldschneidung

Die Entwicklung neuer Ausbildungsberufe und neuer Strukturkonzepte ist mit dem bestehenden Konzept der Berufsschneidung immer weniger kompatibel. Zum einen liegt dies im Wandel bestehender ökonomischer Strukturen und Branchen begründet, zum anderen aber auch in der Entstehung von neuen Dienstleistungssektoren. In diesem Kontext bedarf es einer wissenschaftlichen Analyse bezüglich des Mischungs- und Überschneidungsverhältnisses von kaufmännischen Dienstleistungsberufen und gewerblich-technischen Berufen und deren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Hieraus lassen sich dann Erkenntnisse über die inhaltliche Zuordnung und zeitgemäße Klassifizierung der Berufe in eine modifizierte Berufsfeldstruktur ableiten.

Qualitätsmanagement beruflicher Bildung

Der anhaltende Nachfrageüberhang nach Ausbildungsstellen lenkt den Blick auf quantitative Probleme im Dualen System, so dass Aspekte der Qualitätssicherung von beruflicher Bildung in den Hintergrund geraten.

Das 1969 von der Bildungskommission des Deutschen Bildungsrates zugrunde gelegte Qualitätskonzept beschreibt die Qualitätsfaktoren schulischer und betrieblicher Berufsausbildung und bezieht sich dabei auf Curriculum, Lernorte, Ausbildungsstätte, Personal sowie Prüfung. In Anlehnung an das Konzept sollten diese Faktoren (wieder) aufgegriffen und konzeptionell und methodisch weiter entwickelt werden.

Dabei geht es zum Beispiel um die Frage, wie Mindeststandards, zunehmend flexiblere Curricula sowie einzelbetriebliche Gestaltungsmöglichkeiten durch geeignete Instrumente der Evaluation und Selbstevaluation sinnvoll ergänzt werden können. Ziel wäre es, zum Vorteil und Nutzen aller Beteiligten die Qualitätssicherung der Berufsvorbereitung, der Berufsausbildung und der Weiterbildung als Teil der betrieblichen Qualitätsmanagementsysteme zu begreifen und zu etablieren.

Theoriegeminderte bzw. weniger komplexe Berufe

Ausgehend von der Diskussion im Rahmen des „Monitorings zur Neuordnung in der beruflichen Bildung“ haben BMWA und BMBF Weisungen zur Erarbeitung einer Reihe von zweijährigen Berufen erteilt. „In einigen neu geschaffenen Berufen mit verminderten theoretischen Anforderungen können Jugendliche mit Ausbildungsschwierigkeiten bereits nach zwei Jahren zu einem Abschluss kommen. Das macht es für die Wirtschaft attraktiver, auch diese Jugendlichen auszubilden“ (Agenda 2010). In diesem Zusammenhang wurde in NRW der Kfz-Service mechaniker/die Kfz-Service mechanikerin als regionale Erprobungsverordnung erlassen.

Die Diskussion um die Einführung von zweijährigen Berufen, insbesondere von Berufen mit einem verminderten Theorieanteil für benachteiligte, eher praktisch begabte Jugendliche, wird kontrovers geführt. Das BIBB kommt in Kurzexpertisen zu einigen neuen zweijährigen Ausbildungsberufen zu dem Schluss, dass in vielen Fällen Zweifel angebracht sind, ob die mit der Einführung von zweijährigen Berufen verfolgten Ziele tatsächlich realisiert werden können.

Aus berufsbildungs- und arbeitsmarktpolitischer Sicht besteht ein erheblicher Forschungsbedarf im Hinblick auf den Bedarf an zweijährigen Ausbildungsberufen und ihrer Zweckmäßigkeit. Unter anderem wäre hier zu fragen, ob die neuen Berufe noch mit den Ansprüchen des Berufsprinzips zu vereinbaren sind, ob ihre Arbeitsmarktfähigkeit gegeben ist und ob die These zutrifft, dass durch Berufe mit verminderten Qualifikationsanforderungen mehr Ausbildungsplätze geschaffen werden können.

Darüber hinaus wäre auch die Frage zu untersuchen, ob eine Verkürzung der Ausbildungsdauer ohne Verletzung des Berufskonzeptes möglich ist.

Berufsbildung für Behinderte

Ein wichtiges Feld im Bereich der Qualifikationsforschung ist die Suche nach beruflichen Einsatzfeldern für sinnes-, körper-, lern-, psychisch- und mehrfach behinderte Menschen im Rahmen der beruflichen Rehabilitation, insbesondere für Rehabilitanden und Rehabilitandinnen und eine Berücksichtigung der besonderen Belange behinderter Menschen in Neuordnungen von Ausbildungsberufen, um das Berufsspektrum für sie zu erweitern und vermeidbare Ausgrenzungen auszuschließen. Ferner sind Untersuchungen zur Gestaltung und Wirksamkeit von Ordnungsstrukturen für die Ausbildung und Umschulung von Menschen mit Behinderungen erforderlich. Es stellt sich die Frage, inwieweit neue Prüfungsformen für verschiedene Behindertengruppen geeignet sind und wo gegebenenfalls eine Alternative gesehen wird.

Electronic Skills – Anwenderqualifikationsentwicklung

Im Hinblick auf den Anpassungsbedarf kaufmännisch ausgerichteter Dienstleistungsberufe im Bereich Electronic Business hat das BIBB Forschungen in Deutschland und international vergleichend mit dem Ziel durchgeführt, durch die Identifikation und die vergleichende Analyse branchenspezifischer Entwicklungen von Qualifikationsanforderungen sowie von Strategien, Methoden und Modellen der Bedarfsdeckung im Bereich E-Business Rückschlüsse für die Weiterentwicklung kaufmännisch orientierter Berufe in Deutschland zu ziehen. Ein fortgesetzter Forschungsbedarf leitet sich branchen- und sektorspezifisch ab aus den Arbeiten der EU-Kommission zu sektorbezogenen wie sektorübergreifenden Standardempfehlungen für die Definition von Qualifikationen (skills and qualifications) im zukünftigen Europäischen Referenzrahmenwerk der beruflichen Bildung im Bereich e-skills, der sowohl IT-Fachleute als auch -anwender/-innen einschließt.

Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt für personenbezogene Dienstleistungen

In den personenbezogenen Dienstleistungen wurden neue/veränderte Qualifikationsanforderungen bisher zu großen Teilen in wenig transparente kaum vergleichbare spezielle „Zusatzausbildungen“ und Weiterbildungsabschlüsse aufgeteilt. Über die Arbeitsmarktrelevanz und die berufsbiografische Bedeutung dieser Abschlüsse herrscht ebenso Unklarheit wie über die Verwertbarkeit der Qualifikationen am Arbeitsplatz und ihre Anschlussfähigkeit im Regelsystem der beruflichen Bildung (Anerkennungs- und Anrechnungsfrage).

Entwicklungschancen mit Fortbildungsberufen der „obersten Ebene“

Nach der Neuordnung der zweiten Qualifikationsebene (Fachwirte/Fachwirtinnen, Fachkaufleute, Meister/-innen) sowie nach der Regelung der IT-Professionals steht im Rahmen des Konzepts der Sozialparteien für die Regelung der Aufstiegsfortbildung die Neuordnung der obersten kaufmännischen Fortbildungsabschlüsse (Technische/r Betriebswirt/-in, Betriebswirt/-in, Betriebswirt des Handwerks/Betriebswirtin des Handwerks im Kontext mit Bilanzbuchhalter/-in und Controller/-in) an. Im Blick auf diesen Regelungsbedarf ist die Frage einer zweckmäßigen Qualifikationsversorgung operativer und strategischer Unternehmensleitungsfunktionen (Geschäftsführung kleiner und mittlerer Unternehmen, Controlling, informationsversorgende Funktionen: Bilanzbuchhaltung, Wirtschaftsinformatik, Qualitätsmanagement) im Gesamtzusammenhang zu untersuchen. In diesem Sinne sind die zurzeit laufenden Analysen zu vertiefen. So sollte zum Beispiel das Leistungspotenzial der oben genannten Abschlüsse im Vergleich zu Hochschulqualifikationen bei der Lösung strategischer Aufgaben ausgelotet werden; das Verhältnis der oben genannten Fortbildungsberufe zu internationalen Zertifikaten (Bachelor, Master) muss für die Anerkennung in der EU ermittelt werden. Zu prüfen ist in Abstimmung mit den Arbeiten im Forschungskorridor 6, wie weit das weiterentwickelte ECTS auf die berufliche Weiterbildung übertragen werden kann.

Zielgruppen der Weiterbildung

Die Wirksamkeit der Förderung nach AFBG und SGB III zur Qualifizierung von Zielgruppen, die neu oder nach längerer Berufsunterbrechung wieder in das Erwerbsleben einsteigen wollen und dabei nach geförderten Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten suchen, muss untersucht werden. Im Blick sind vor allem Frauen und Personen mit Migrationshintergrund, denen sowohl im AFBG als auch im SGB III im Zuge der Novellierung verbesserte Förderbedingungen eingeräumt werden, um sie nach längeren Phasen der Erwerbslosigkeit und aufgrund eingeschränkter beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten wieder zur Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit zu befähigen.

1.2 Prüfungsforschung

Die Modernisierung des beruflichen Prüfungswesens ist in den vergangenen Jahren vorangeschritten. Neben der Einführung neuer Prüfungsformen haben die Reform- und Modernisierungsbemühungen inzwischen auch die Veränderungen der Prüfungsstrukturen erreicht.

Begleitende Studien bei der Einführung innovativer Prüfungsformen ermöglichen die Analyse förderlicher beziehungsweise hemmender Bedingungen bei der Einführung, Umsetzung, Effizienz und Aussagekraft neuartiger Prüfungskonzepte. Die Erkenntnisse stellen die Grundlage für die weitere Modernisierung des beruflichen Prüfungswesens dar. Die vorliegenden Erkenntnisse über neue Prüfungsverfahren zeigen, dass diese zwar weitgehend akzeptiert werden, ihr Potenzial aber noch nicht völlig ausgeschöpft ist. Die Prüfungsforschung bewegt sich derzeit noch vorrangig im Bereich innovativer Prüfungsformen und veränderter Prüfungsstrukturen. Die bislang unter methodischen Gesichtspunkten der Leistungserbringung betrachteten Ergebnisse zeigen, dass dies wichtig, aber nicht hinreichend ist. Neue Prüfungsformen bedingen, um ihr gesamtes Potenzial entfalten zu können, insgesamt veränderte infrastrukturelle Rahmenbedingungen, auf die sich in Zukunft Forschungs- und Entwicklungsarbeiten ausrichten müssen. Weiterhin gilt es, die Zukunftsanstrengungen auf dem Gebiet der Anerkennung der in formalen und informellen Lernzusammenhängen erworbenen Kompetenzen zu verstärken. Hier wird es darum gehen, praktikable und valide Modelle für die Anerkennung und Zertifizierung der gesamten Kompetenzen und Qualitätsstandards zu entwickeln und darauf hinzuwirken, dass die zu ihrer gelingenden Implementation erforderlichen Rahmenbedingungen geschaffen werden.

1.2.1 Derzeitige Forschungsaktivitäten des BIBB

Innovative Prüfungsstrukturen

Die Gestreckte Abschlussprüfung wurde im Rahmen von Erprobungsverordnungen in ausgewählten Ausbildungsberufen eingeführt und wird durch systematische Evaluation auf ihre Praxistauglichkeit hin überprüft. Dabei wird untersucht, inwieweit die vielfältigen Erwartungen, die im Hinblick auf verbesserte Aussagefähigkeit von Abschlussprüfungen, auf eine Reduzierung des Prüfungsaufwandes und auf eine effizientere Gestaltung der Berufsausbildung, die in die Gestreckte Abschlussprüfung gesetzt wurden, tatsächlich realisiert werden können.

Beobachtung des Forschungsfeldes

Die fortlaufende Beobachtung und Dokumentation der Weiterentwicklung im Prüfungsbereich, der Neuerungen in den Prüfungsformen, deren Systematisierung und Konzeptualisierung gehört zu den Daueraufgaben.

1.2.2 Künftiger Forschungsbedarf

Verzeichnis elaborierter Prüfungs- und Bewertungsformen

In der Entwicklung praxisnaher, handlungsorientierter und allgemein akzeptierter Prüfungsformen ist die Forschungsarbeit zu vertiefen. Auf der Basis empirischer Erkenntnisse ist ein Verzeichnis elaborierter Prüfungs- und Bewertungsformen zu entwickeln. Die Qualität der Verfahren, insbesondere in Bezug auf Aussagekraft, Objektivität und Vergleichbarkeit sollte dabei im Fokus der Untersuchungen stehen.

Verknüpfungen von öffentlich-rechtlichen Prüfungen und privatwirtschaftlicher Zertifizierung

Mit der 2002 erlassenen IT-Fortbildungsverordnung werden im Prüfungswesen neue Wege beschritten. Die Qualifikation zu einem IT-Spezialisten wird nicht über öffentlich-rechtliche Prüfungen erworben, sondern im Rahmen eines privatrechtlich geregelten Zertifizierungsverfahrens. Es handelt sich dabei um eine so genannte „Personalzertifizierung“, d. h., es werden individuell beschriebene und erworbene Kompetenzen bescheinigt. Privatrechtlich geregelte Zertifizierungsverfahren werden damit Teil des öffentlich anerkannten Qualifizierungssystems. Ausgehend von diesem Modell sind Transfermöglichkeiten auf andere Weiterbildungsbereiche, z. B. Bau, Chemie, zu untersuchen. Dabei sind die im Zusammenhang mit der Implementation und Evaluation des IT-Weiterbildungssystems gewonnenen Erkenntnisse zu berücksichtigen und die Wirksamkeit dieser Kombination einer wissenschaftlichen Überprüfung zu unterziehen.

Prüfer/-innen und Prüfungsaufgabenersteller/-innen

Mit der Modernisierung von Ausbildungsinhalten und dem Einsatz neuer Prüfungsmethoden wird zugleich auch ein höherer Grad an Professionalität an die Arbeit der Mitglieder in den Ausschüssen zur Erstellung von Prüfungsaufgaben gestellt.

Bislang gibt es wenig aussagefähige Erkenntnisse und Untersuchungen über die Situation und Arbeitsweise der Mitglieder in den Ausschüssen zur Erstellung von Prüfungsaufgaben.

Eine wichtige Aufgabe bestünde darin, diese Forschungslücke zu schließen und mittelfristig entsprechende Arbeitshilfen für die Ausschüsse zur Erstellung von Prüfungsaufgaben zu entwickeln, Schulungskonzepte zu erstellen und ein Netzwerk mit Informations- und Beratungsmöglichkeiten für Prüfer/-innen und Prüfungsaufgabenersteller/-innen aufzubauen.

1.2.3 Forschungsthemen der nächsten Jahre für das BIBB

Implementation von Qualitätsstandards

Die umfangreiche Einführung authentischer und realitätsgetreuer Prüfungsformen bewirkt eine zunehmende Ausdifferenzierung bei Ausbildungsabschlussprüfungen. Die Berücksichtigung regionaler und betriebsspezifischer Besonderheiten als auch eine potenzielle Verlagerung von (Teil-)Prüfungen in die Ausbildungsbetriebe sind eine Folge. Gleichzeitig ist damit das Risiko verbunden, dass die hohen Qualitätsanforderungen an Prüfungen beeinträchtigt werden oder etwa Ungleichheiten bei den mit einem Berufsabschluss verbundenen Chancen am Arbeitsmarkt entstehen. Um die Potenziale der neuen Prüfungsformen deutlich und nutzbar zu machen, ohne Einbußen in der Qualität zu riskieren, wird die Entwicklung, Erprobung und Implementierung von Qualitätsstandards und -kriterien für Prüfungen im dualen System angestrebt. Dieser Forschungsaufgabe kommt im Hinblick auf eine mögliche Akkreditierung von weiteren Institutionen als prüfende Stellen für

die in informellen und formalen Lernkontexten erworbenen Kompetenzen eine hohe Bedeutung zu.

Zertifizierungsstandards – Verfahren zur Anerkennung von Kompetenzen

Im Zusammenhang mit der Diskussion über die Förderung des lebensbegleitenden Lernens wird eine Aufgabe darin bestehen, Kompetenzfeststellungsverfahren zu entwickeln und zu implementieren, die es dem Einzelnen ermöglichen, die in formalen und informellen Lernzusammenhängen erworbenen Kompetenzen zu erfassen, zu dokumentieren und für die individuelle Weiterentwicklung, im persönlichen, beruflichen und/oder schulischen Bereich anerkennen zu lassen. Dazu ist es einerseits erforderlich zielgruppenorientierte Verfahren zu entwickeln, zum Anderen die Frage zu klären, welche Bezugspunkte und Referenzstandards für die Anerkennung der gesamten Lernleistungen zugrunde gelegt werden. Eine zentrale Frage wird dabei sein, in welcher Art und Weise die außerhalb des formalen Bildungssystems erworbenen Kompetenzen an den staatlich anerkannten Standards und Prüfungen des formalen Bildungs- und Prüfungswesens gemessen als gleichwertig angesehen werden sollen oder eine Erweiterung der formalen Standards erreicht werden kann.

Neustrukturierung der Ausbildungsabschlussprüfung

Auf der Grundlage der Erfahrungen mit der derzeitigen Form der gestreckten Abschlussprüfung sind die Implikationen weiterer Varianten für die zeitliche Streckung der Abschlussprüfung und die Zuweisung von Ausbildungsinhalten zu den Teilprüfungen systematisch aufzubereiten. Dabei sind Prüfungsformen in Hinblick auf die Integration informeller Kompetenzen zu analysieren und einer praktischen Erprobung zuzuführen. In dem Zusammenhang sind die neuen gesetzlichen Regelungen zur Tätigkeit der Prüfungsausschüsse (gutachterliche Stellungnahmen Dritter) einer wissenschaftlichen Überprüfung zu unterziehen.

1.3 Implementation

Implementationsforschung richtet sich auf Implementationsstrategien und Umsetzungsbedingungen für neu geordnete Aus- und Fortbildungsordnungen, um die Neuerungen in die Qualifizierungs- und Prüfungspraxis umzusetzen: Dies betrifft insbesondere Berufe in neuen Branchen, neu geschnittene Berufsfelder, neue Vermittlungs- und Prüfungsformen sowie die Erschließung neuer betrieblicher und schulischer Qualifizierungskapazitäten.

1.3.1 Derzeitige Forschungsaktivitäten des BIBB

Analysen, die die Implementation neuer Aus- und Fortbildungsberufe begleiten, können zur Identifizierung von Implementationshindernissen führen. Dies dient als Basis für die Entwicklung von weiter gehenden Implementationshilfen. Als Instrumente für eine bessere Implementation neuer Berufe kommen zum Beispiel Erläuterungen zu Aus- und Fort-

bildungsordnungen, Good-Practice-Beispiele der Umsetzung der neuen Anforderungen in die betriebliche Praxis, Informations- und Beratungsstrategien, die begleitende Qualifizierung von Lehr- und Prüfungspersonal sowie der Transfer von Modellversuchsergebnissen infrage, insbesondere bezüglich aktivierender Lehr- und Lernformen zur Unterstützung handlungsorientierter Ausbildung/Weiterbildung und Prüfung. Die Neuordnung der IT-Berufe und der kaufmännischen Berufe hat gezeigt, dass eine systematische Bearbeitung dieser Fragen erforderlich ist.

Anknüpfend an Forschungsergebnisse aus diesen Themenbereichen existieren Umsetzungsprojekte, in denen die Ergebnisse exemplarisch umgesetzt, erprobt, Instrumente zur Verbesserung der Berufsbildungspraxis entwickelt und die Übertragbarkeit geprüft wird. So hat das Projekt „Ausbildungsmöglichkeiten in neuen Dienstleistungsbereichen“ ergeben, dass Betriebe dann eine Ausbildung beginnen und erfolgreich durchführen können, wenn sie eine hinreichende Beratung und Unterstützung erhalten. Im Rahmen von Modellversuchen werden beispielsweise Instrumente entwickelt, erprobt, umgesetzt und der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt, die es vor allen kleinen und mittleren Betrieben ermöglichen, die vielfältigen vorhandenen Angebote ihren speziellen Bedürfnissen entsprechend besser zu nutzen. In diesen Projekten werden qualitative Aspekte der Ausbildung besonders berücksichtigt, um eine langfristige Ausbildungsbereitschaft zu entwickeln und zu erhalten. Besonderes Interesse gilt dabei der ausbildenden Fachkraft, deren Aufgabe darin besteht, Ausbildung in die alltäglichen Betriebsabläufe zu integrieren.

Verbesserung der Einführung neuer und/oder bestehender Ausbildungsberufe durch die Erarbeitung curricularer Hilfen

Mit der Schaffung neuer und modernisierter Berufe werden die Möglichkeiten für neue Ausbildungsplätze und Beschäftigungen eröffnet. Für die Implementation der Berufe sind auch künftig Erläuterungen und Materialien zu entwickeln, die in der Regel nach jeder Neuordnung erforderlich sind und realisiert werden. Als flankierende Maßnahme zur Neuordnung der Einzelhandelsberufe werden Lernarrangements entwickelt, die der Unterstützung des Durchstiegs von Verkäufern und Verkäuferinnen dienen, wenn sie einen Abschluss Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel nachträglich anstreben, aber nicht im eigenen Betrieb die Ausbildung fortsetzen können. Diese Lernarrangements als zu erstellende Lernmaterialien haben den Charakter von Selbstlernhilfen, sie können aber auch in Vorbereitungslehrgängen Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel für die Externenprüfung nach § 40 Abs. 2 S. 2 BBiG eingesetzt werden. Diese curriculare Entwicklungsarbeit soll von einem regelmäßig tagenden Fachbeirat mit den Sozialparteien begleitet werden.

Implementation neuer Ausbildungsberufe im Dienstleistungsbereich

Die drei neuen Dienstleistungsberufe Kaufleute im Gesundheitswesen, Veranstaltungskaufleute, Sport- und Fitnesskaufleute, in denen seit dem 1. August 2001 ausgebildet wird, sollen Ausbildungspotenziale in Beschäftigungsbereichen ohne Ausbildungstradition erschließen. Bei den potenziellen Ausbildungsbetrieben handelt es sich insbesonde-

re um kleine und mittlere und/oder erstmals ausbildende Betriebe der Dienstleistungsbranche, die neu für diese Form der längerfristigen Nachwuchssicherung und -förderung gewonnen werden sollen. Dieser Implementationsprozess der betrieblichen Ausbildung wird derzeit in einem Forschungsprojekt untersucht. Das Projekt will somit einen Beitrag dazu leisten, Implementationsstrategien zu evaluieren, zu entwickeln und in Maßnahmen umzusetzen. Um sowohl den Bereich der Industrie- und Handelskammer als auch der Handwerkskammer abzudecken, wird neben den drei neuen Dienstleistungsbildungsberufen auch der Beruf des Automobilkaufmanns/der Automobilkauffrau, in dem seit 1. August 1998 ausgebildet wird, mit in die Untersuchung einbezogen. Dieser Beruf wurde speziell für die Automobilbranche geschaffen, die im Gegensatz zu anderen Dienstleistungsbranchen eine ausgeprägte Ausbildungskultur hat. Da es sich insgesamt um äußerst heterogene Wirtschaftsbranchen handelt, dürfte das Spektrum in anderen Wirtschaftsbereichen Anregungen hinsichtlich des Transfers von Ergebnissen bieten.

„Dualisierung“ der Ausbildungsstrukturen im Gesundheitswesen

Veränderte ökonomische Rahmenbedingungen, neue institutionelle und betriebliche Strukturen, Arbeitsteilungen und Arbeitsorganisationsformen in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft bringen die traditionellen beruflichen Qualifikationsformen im Gesundheitswesen auf den Prüfstand. Insbesondere das Fehlen verbindlicher Vorhaben für die praktische Berufsausbildung sowie der Verzicht auf moderne geschäftsprozessorientierte schulische Ausbildungsstrukturen beeinträchtigt die Akzeptanz der Ausbildungsgänge im Berufsbereich Pflege. Vor diesem Hintergrund hat das Bundesinstitut – unter Beachtung der berufsgesetzlichen Rahmenbedingungen – Curricula für die praktische und schulische Ausbildung für Altenpflege und Gesundheits- und Krankenpflege entwickelt, die alle Qualitätsstandards der dualen Berufsausbildung erfüllen. Die Implementation der dualisierten Ausbildungsgänge, insbesondere aber der Ersatz des „Praktikums“ durch das Konzept einer praktischen Ausbildung nach dualen Standards in Krankenhäusern und den Institutionen und Betrieben der Altenpflege wird gegenwärtig in zwei Bundesländern unter jeweils spezifischen Ausgangsbedingungen wissenschaftlich begleitet und aufbereitet.

1.3.2 Künftiger Forschungsbedarf

Rahmenbedingungen für die Umsetzung von Aus- und Fortbildungsordnungen

Um Dienstleistungen zur verbesserten Implementation von neuen Berufen zur Verfügung zu stellen, sind die Umsetzungsbedingungen, der Informationsbedarf und die Informationsmöglichkeiten zu untersuchen sowie die Zweckmäßigkeit entsprechender Implementations- und Kommunikationsstrategien zu überprüfen. Daneben ist zur Entfaltung und Nachhaltigkeit von Implementationsstrategien der Qualifikationsbedarf des mit der Umsetzung von Ordnungsinstrumenten befassten Personals (insbesondere Organisatoren, Berater/-in, Supervisoren/Supervisorinnen, Moderatoren/Moderatorinnen, Tutoren/Tutorinnen, Lehrpersonen, Prüfer/Prüferinnen) zu ermitteln.

1.3.3 Forschungsthemen der nächsten Jahre für das BIBB

Begleitung der Einführung der modernisierten Einzelhandelsberufe und ihre Umsetzung in die Praxis

Nachdem die großen, zentralen Ausbildungsberufe des Einzelhandels, Verkäufer/-in und Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel, modernisiert und den veränderten Anforderungen in den Betrieben angepasst wurden, soll ihre Implementation in die Praxis wissenschaftlich begleitet und evaluiert werden. Dabei soll untersucht werden, ob sich die neue Struktur in Pflicht- und Wahlqualifikationseinheiten entsprechend der heterogenen Struktur des Einzelhandels bewährt und zu einer Erhöhung von Ausbildungsverhältnissen führen wird. Ferner stellt sich die Frage, ob durch das Gesamtkonzept der Ausbildung, in dem die ersten zwei Jahre in den beiden Ausbildungsberufen inhaltlich identisch sind, die Übergangsmöglichkeiten zwischen beiden Berufen erleichtert werden.

Diese Forschungsaktivität ist in die Vereinbarung von Ministerien und Sozialparteien einzuordnen, für sämtliche zweijährige modernisierte und neu geschaffene Ausbildungsberufe eine wissenschaftliche Begleituntersuchung durchzuführen. Zielsetzung soll u. a. sein, beispielhaft an dem Verkäufer/der Verkäuferin die Relevanz und Verwertbarkeit eines zweijährigen Ausbildungsberufs zu analysieren. Da hier auch der Ausbildungsberuf Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel in das Branchenkonzept eingebunden ist, wird er auch in der Begleituntersuchung berücksichtigt.

Implementation neuer Aus- und Fortbildungsberufe

Die laufenden Forschungsarbeiten zum Thema Implementation neuer Ausbildungsberufe werden in den nächsten Jahren fortgesetzt.

Weitere Arbeiten bieten sich im Rahmen der vor kurzem abgeschlossenen Fortbildungsordnungsverfahren im IT-Bereich, im Bereich der sicherheitsrelevanten Berufe sowie im Tischlerhandwerk an, die bei ihrer Umsetzung in die Weiterbildungspraxis eine Neuorganisation des Bildungsangebots, der Prüfungen und eine Implementationsforschung benötigen. Dies gilt insbesondere für die IT-Branche, in der mit der Neuordnung eine Fülle neuer Ordnungskonzepte wie z. B. das Zusammenwirken staatlicher und privatwirtschaftlicher Regelungskonzepte entstanden ist, die noch der Umsetzung bedürfen.

Zielgruppengerechtes Marketing von Aus- und Fortbildungsberufen

Kürzlich abgeschlossene und laufende Projekte des BIBB zeigen, dass wichtige Aus- und Fortbildungsberufe trotz ihres quantitativen Gewichts bei vielen Unternehmen nicht hinreichend bekannt sind und für die Nachwuchsgewinnung und Personalentwicklung nicht eingesetzt werden. Erfahrungen der letzten Jahre zeigen, dass im Fortbildungsbereich das AFBG nicht hinreichend in Anspruch genommen wird. Auch hier scheint der unzureichende Bekanntheitsgrad der Fortbildungsberufe bei den Zielgruppen eine Rolle zu spielen.

Vor diesem Hintergrund sollte zielgruppengerechtes Marketing darin bestehen, den aktuellen Kenntnisstand über Einsatz- und Substitutionsmöglichkeiten der Aus- und Fortbildungsberufe aufzuarbeiten und den potenziellen Zielgruppen verfügbar zu machen. Dabei sollte das Fortbildungsangebot für spezielle Personengruppen, deren Bedeutung zunimmt, besonders berücksichtigt werden. Hierzu zählen insbesondere älter werdende, Personen die von einer Branche in eine andere wechseln und Hochschulabbrecher/-innen, Hochschulabsolventen/-innen.

1.4 Evaluation

Evaluationsforschung im BIBB fragt, inwieweit neu geordnete Berufe bzw. Ordnungsinstrumente den Erwartungen gerecht werden. Wichtige Indikatoren sind hier der Erfolg der Umsetzung und die Akzeptanz, Aktualität und Verwertung der vermittelten Qualifikationen im Ausbildungs- und Beschäftigungssystem. Evaluationsprojekte und -vorhaben schaffen insofern gleichzeitig die Ausgangsbasis für künftige Modernisierungs- und Neuordnungsverfahren.

1.4.1 Derzeitige Forschungsaktivitäten des BIBB

Überprüfung struktureller und inhaltlicher Innovationen im Ordnungsbereich

Insbesondere findet derzeit eine Evaluation der Ausbildungsordnungen für die IT-Berufe, der kaufmännischen Verkehrsberufe sowie aller 2004 in Kraft getretenen zweijährigen Ausbildungsordnungen statt.³

Es werden Substitutionseffekte neu entstandener Berufe (Automobilkaufleute, Kaufleute für AV-Medien, Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste und bei den Fachkräften für Systemgastronomie) gegenüber bisherigen Berufen überprüft.

Die Evaluation von Berufsverläufen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der „neuen Industriemeister/-innen“ gemäß der Fortbildungsordnung Industriemeister/Industriemeisterin Metall gibt unter anderem Aufschluss über Verwertungsmöglichkeiten dieser Fortbildung.

1.4.2 Künftiger Forschungsbedarf

Forschungsarbeiten zur Evaluation von Ordnungsinstrumenten werden längerfristig systematischer für alle Berufsbereiche in Wirtschaft und Verwaltung durchgeführt werden müssen. Es ist zu klären, welche Faktoren für die Wirksamkeit von Ordnungsinstrumenten maßgeblich sind.

Zu untersuchen sind insbesondere die Ausgestaltung und die Auswirkungen von „Flexibilisierung“ in den begrifflichen, zeitlichen, strukturellen, inhaltlichen und rechtlichen Dimensionen des Systems der beruflichen Aus- und Weiterbildung und dessen Einbezie-

³ Fachlagerist, Fahrradmonteur, Maschinen- und Anlagenführer, Verkäufer, Kfz-Servicemechaniker

hung in das Bildungssystem. Im Einzelnen bezieht sich dies auf Möglichkeiten der qualitativen Verknüpfung einzelner Berufsbildungsgänge in „vertikaler Richtung“ (duales System, Aufstiegsfortbildung, Hochschulen) bzw. die Ausgestaltung von deren Schnittstellen zu benachbarten Regelungen, einschließlich der Übergänge zwischen schulischen und betrieblichen Qualifizierungsbereichen.

1.4.3 Forschungsthemen der nächsten Jahre für das BIBB

Evaluation innovativer Strukturkonzepte

Neue Strukturkonzepte für die Aus- und Fortbildung, z. B. im Chemiebereich sind im Hinblick auf Akzeptanz, Umsetzung, Passgenauigkeit und Verwertung der Qualifikationen zu untersuchen. Hierzu gehört die Evaluation neuer Prüfungsstrukturen. Daher ist dieser Prozess zu evaluieren, um Grundlagen für die Entscheidung aufzubereiten, entweder diese Prüfungsstruktur als Standard zu akzeptieren, oder gegebenenfalls zur alten Prüfungsstruktur zurückzukehren. Darüber hinaus bieten diese Informationen wichtige Hinweise für weitere Ausbildungsberufe, in denen parallel oder anschließend gestreckte Prüfungen erprobt werden. Zudem muss die Zweckmäßigkeit der neu entstandenen Qualifikationsprofile in der Aufstiegsfortbildung evaluiert werden. Die entsprechenden Fragen sollen übergreifend in Bezug auf das Gesamtkonzept der Sozialparteien für die Aufstiegsfortbildung, insbesondere hinsichtlich der Ergänzung/Ausgestaltung der Ebene der Fachwirte/-wirtinnen und Meister/-innen bearbeitet werden.

Innovative Qualifizierungsstrategien im Fortbildungsbereich

Das gegenwärtige Spektrum der Fortbildungsberufe auf der Basis von BBiG/HwO ist im Bereich der technischen Fachkräfte unvollständig. Dies wird angesichts der strategischen Programme der Bundesregierung deutlich, die zur Förderung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft in Angriff genommen worden sind (Beispiele: Mikrosystemtechnik, Oberflächentechnik, Lasertechnologie, Optische Technologien).

In diesen Programmen zeigt sich zwischen der Facharbeiter(innen)ebene und der Ebene der Hochschulabschlüsse ein Mangel an mittleren Fach- und Führungskräften, der zu einer Innovationsbarriere werden kann.

Der aktuelle Stand der Diskussion u. a. auf den Gebieten Mikrosystemtechnik, optische Technologien und Nanotechnologie zeigt, dass diese Technologien vor dem Hintergrund der Erarbeitung von Qualifizierungsstrategien viele Gemeinsamkeiten und Schnittmengen aufweisen.

Folgende Aktivitäten sind in diesem Kontext vorgesehen:

- Auswertung abgeschlossener bzw. Begleitung laufender Strategieprogramme;
- Entwicklung von Vorschlägen, wie diese Strategieprogramme in der beruflichen Qualifizierung umgesetzt werden.

Evaluation von Aus- und Fortbildungsregelungen

Stärker als in den vorangegangenen Jahren wird das BIBB mit der Erstellung von Gutachten im Vorfeld des Entscheidungsprozesses für einen Beruf oder eine Fortbildungsregelung beauftragt. Forschungsbedarf besteht auch für die Überleitungsberufe vor In-Kraft-Treten des BBiG von 1969, die sog. § 108 BBiG-Regelungen. Darüber hinaus sind stärker als in der Vergangenheit die Überschneidungen der technischen und kaufmännischen Berufe und der Anteil der kaufmännisch-dienstleistenden Qualifikationen in den Handwerksberufen zu untersuchen und Vorschläge für die berufliche Aus- und Weiterbildung abzuleiten. Ferner ist die Zweckmäßigkeit von Ordnungskonzepten für unterschiedliche Zielgruppen, u. a. Jugendliche mit schlechten Startchancen, zu untersuchen.

1.5 Systementwicklung

Einzelne Aus- und Fortbildungsberufe erhalten eine stärkere Attraktivität und höhere Wirksamkeit, wenn sie in einem effizienten Berufsbildungssystem, das auch die Gleichstellung der Geschlechter fördert, zusammenwirken. Dies gilt mit Blick auf die individuellen Entwicklungsperspektiven, die Organisation betrieblicher Personalpolitik sowie auf den Status des Berufsbildungssystems im öffentlichen Bewusstsein und seine staatliche Förderung. Deshalb sind die Systemstrukturen der beruflichen Aus- und Weiterbildung und deren Wirkungszusammenhänge, ihre wechselseitigen Übergänge und Anrechnungsvorgänge mit dem schulischen und hochschulischen Bereich auf Einflussfaktoren und Gestaltungsmöglichkeiten zu analysieren.

1.5.1 Derzeitige Forschungsaktivitäten des BIBB

Leistungsfähigkeit des Berufsbildungssystems

Untersuchungen zu beruflichen Entwicklungschancen der Erwerbstätigen mit Fortbildungsabschlüssen, nach BBiG in der industriellen Produktion, in Dienstleistungsbranchen und im Gesundheitswesen haben gezeigt, wie stark der Status und die Leistungsfähigkeit des Berufsbildungssystems in der öffentlichen Meinung die Bedeutung und Wirksamkeit einzelner Abschlüsse beeinflussen. Diese Untersuchungen werden zurzeit für die Berufe der oberen Qualifikationsebenen (Bilanzbuchhalter/-innen, Controller/-innen, Betriebswirte/Betriebswirtinnen) weitergeführt.

Von zentraler Bedeutung für die Leistungsfähigkeit des gesamten Berufsbildungssystems ist die Qualifikation sowohl des Lehr- als auch des Prüfungspersonals. Im Grunde entsteht hier eine Branche von Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen, die eigene Berufsstrukturen braucht. Als Basis für derartige Projekte wird zurzeit eine Machbarkeitsstudie durchgeführt.

In einer Reihe von Projekten und Modellversuchen werden empirische Erkenntnisse zur Bedeutung beruflicher Erfahrung für die Qualifizierung mittlerer Führungskräfte und zur Gestaltung der Schnittstelle zwischen Weiterbildungsbereich und tertiärem Bereich durch duale Bildungsgänge gewonnen.

Die Orientierungen und Positionierungen von Frauen und Männern im Berufsbildungssystem sind ungleich und beinhalten für Frauen vielfältige Benachteiligungen. Die Neuordnungsaktivitäten der letzten Jahre müssen sich daher auch daran messen lassen, ob sie positive Entwicklungen zur Gleichstellung der Geschlechter fördern. Dazu werden zurzeit quantitative Genderanalysen über die Entwicklungen in den Berufen des kaufmännisch-verwaltenden und dienstleistenden Bereichs durchgeführt.

1.5.2 Künftiger Forschungsbedarf

Forschungsbedarf zu Themen des neuen Berufsbildungs[reform]gesetzes

Ziel des neuen Berufsbildungs[reform]gesetzes (BBiG) der Bundesregierung ist es, die Berufsbildung zu modernisieren und flexibilisieren, die Strukturen des dualen Systems zu festigen und die Durchlässigkeit und Transparenz bei der Internationalisierung der Aus- und Weiterbildung zu ermöglichen.

Dieser Prozess sollte aus wissenschaftlicher Sicht begleitet werden und stellt insbesondere Fragen:

- nach der Qualität, Verwertbarkeit und Anerkennung von Auslandsaufenthalten im Rahmen der Berufsausbildung,
- inwieweit neue Prüfungsmethoden die Qualität der Zwischen- und Abschlussprüfung erhöhen und zu einer besseren Berufsbefähigung beitragen,
- in welcher Weise die Durchlässigkeit in den nationalen und internationalen Bildungssystemen hergestellt werden kann,
- nach dem Stellenwert, Abstimmungsbedarf und künftiger Bedeutung, die die Gleichstellung von schulischen mit dualen Ausbildungsgängen einnehmen wird.

Übergang zwischen dem Berufsbildungs- und schulischem- bzw. Hochschulsystem

Nach der Vielzahl von Neuordnungen kaufmännischer und verwaltender Berufe ist eine Bestandsaufnahme dieses Berufsfelds und seiner Entwicklungsperspektiven erforderlich. Dabei müssen das derzeitige und künftige Aufgabenspektrum kaufmännischer Mitarbeiterinnen analysiert, Veränderungen herausgearbeitet und die Parallelität oder Divergenz zwischen den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und in der Berufsbildung geprüft werden. Möglichkeiten für eine transparentere und systematischere Gestaltung des Angebots sollen entwickelt und deren praktische Realisierbarkeit überprüft werden.

Für die Öffnung wechselseitiger Übergänge zwischen Berufsbildung und schulischem beziehungsweise (fach-)hochschulischem Bildungssystem sind die bestehenden Konzepte und Erfahrungen systematisch auszuwerten. Dazu gehören die Leitprojekte zur Nutzung des weltweiten Wissens über das Internet und die gegenwärtig laufenden Modellversuche zur Zusammenarbeit von Weiterbildungseinrichtungen und Hochschulen. Sie sind auf die Schnittstelle zwischen Weiterbildungsberufen und Hochschulstudium (z. B. Anerkennungs- und Anrechnungsfragen) gezielt hin zu untersuchen.

Das Verhältnis von beruflicher und Hochschulausbildung muss dabei in mehrfacher Hinsicht analysiert werden:

Nach welchen Kriterien besetzen Unternehmen Arbeitsplätze mit Hochschulabsolventen/Hochschulabsolventinnen bzw. Absolventen/Absolventinnen des Berufsbildungssystems?

Bietet das Berufsbildungssystem Qualifikationsnachweise an, die die Befähigung für anspruchsvolle Fachaufgaben oder Leitungsaufgaben belegen oder gibt es in der geregelten Weiterbildung insgesamt bzw. in einzelnen Branchen Defizite an einschlägigen Fortbildungsprofilen?

Welche Faktoren bestimmen bei den Beschäftigten die Wahl zwischen beruflicher und akademischer Qualifizierung, welche Rolle spielt die Verbindung beider Qualifizierungswege? Dabei muss auch untersucht werden, welche beruflichen Kompetenzen nur auf einem der beiden Qualifizierungswege erworben können und für welche Kompetenzen sich beide Wege in gleichem Maße eignen.

Genderaspekte in der Ordnungsforschung

Berufswahl und Berufsverläufe von Frauen und Männern unterscheiden sich deutlich und führen zu ungleichen Erwerbsbedingungen, die Frauen benachteiligen. Die geschlechtsspezifische Konzentration auf Berufe geht mit einem verengten Berufsspektrum für Frauen einher. Qualifizierte Frauenerwerbstätigkeit auf Basis breiter beruflicher Orientierungen ist jedoch eine wichtige Voraussetzung, um den Fachkräftebedarf der Zukunft zu decken. Neben den bisherigen geschlechterbezogenen Forschungen zu Berufsorientierungen, Berufseinstiegen und -ausstiegen sowie Berufsverläufen von jungen Frauen und Männern ist es dringend erforderlich, weiterhin die Geschlechterperspektive systematisch in die Ordnungsarbeit einzubringen. Daher sollen in der ordnungsrelevanten Forschung die Strukturen der Neuordnungsarbeit und die inhaltliche Ausgestaltung der Berufsbilder dahingehend überprüft werden, ob nicht auch beispielsweise bestimmte Lernzielformulierungen mit geschlechterspezifischen Besetzungen der Berufe korrelieren. Darüber hinaus soll den Forschungserkenntnissen zur Bedeutung von Berufsbezeichnungen Rechnung getragen werden. Das beinhaltet die Anwendung der neu entwickelten Instrumente, die eine systematische Überprüfung der von den Bildungsfachleuten angedachten Berufsbezeichnungen ermöglichen. Dadurch entsteht sehr früh Klarheit, ob die vorgeschlagenen Bezeichnungen für beide Geschlechter gleich attraktiv, zumindest aber nicht abschreckend oder stigmatisierend wirken.

1.5.3 Forschungsthemen der nächsten Jahre für das BIBB

Strukturfragen der Aus- und Weiterbildung am Beispiel der kaufmännischen Berufe

Seit Mitte der 90er-Jahre wurde die Mehrzahl der bestehenden Ausbildungsberufe überarbeitet und eine Reihe neuer Berufe geschaffen. Diese Maßnahmen verfolgen das Ziel, das Berufsbildungsangebot den veränderten Qualifikationsbedürfnissen der Wirtschaft anzupassen und die duale Ausbildung in neuen Beschäftigungsfeldern zu verankern.

Neben der Modernisierung der Berufslandschaft führte die Entwicklung neuer Berufe in Teilbereichen aber auch zu spezialisierten Berufen, die zwar der Ausdifferenzierung in den Betriebsprofilen entsprechen, letztlich aber nur wenig zur Steigerung oder Sicherung des Ausbildungsplatzangebots beitragen. In Einzelfällen zielen mehrere Berufe auf ähnliche Zielgruppen ab.

Diese Entwicklungen verdeutlichen die Notwendigkeit, über die Modernisierung einzelner Berufe und Berufsgruppen hinaus Konzepte zur transparenten und systematischen Gestaltung der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu entwickeln. Dabei rücken Fragen in den Fokus wie etwa:

- Welches Maß an Spezialisierung ist möglich und nötig?
- Lassen sich „Kern- oder Basisqualifikationen“ für bestimmte Berufsgruppen und Branchen identifizieren?
- Wie lassen sich Identifikation mit dem Beruf, die flexible Anpassung seiner Inhalte und die Mobilität der Absolventen miteinander verbinden?
- Welche Berufstypisierungen haben sich zwischenzeitlich herausgebildet?

Das Erkenntnisinteresse besteht darin, Aussagen über zukunftsweisende Strukturelemente in den neuen und modernisierten Berufen für eine Weiterentwicklung der kaufmännischen Dienstleistungsberufe zu erhalten.

Die Beschäftigung mit diesen Themen eröffnet zwangsläufig weitere Dimensionen, die curriculare und didaktische Konzepte, die Organisation von Ausbildung in Schule und Betrieb oder die Durchlässigkeit der Ausbildungsgänge betreffen.

Zu überprüfen ist außerdem die These, dass modernisierte bzw. neue Ausbildungsberufe anspruchsvoller geworden sind.

Neue Branchenstrukturkonzepte

Neue Strukturkonzepte intendieren die Verbindung von Aus- und Weiterbildung. Die Neuregelung der Aus- und Fortbildung in der IT-Branche hat auch in anderen Branchen eine Tendenz zu systematischer Ordnung der Abschlüsse im Systemzusammenhang ausgelöst. Hier sind die Branchen Chemie, Bau, Medienwirtschaft und Textilwirtschaft zu nennen. Forschungspolitische Defizite gibt es u. a. hinsichtlich der Vergleichbarkeit, Gemeinsamkeit und Transferfähigkeit neuer Branchenkonzepte, deren Auswirkungen auf die Kooperation der Lernorte und die Berufsfeldschneidung.

Anforderungen aus neu geordneten Berufen an Jugendliche mit unterschiedlicher Vorbildung

Die Berufsausbildung hat nach dem Willen des Gesetzgebers zu einer qualifizierten Berufsausübung zu befähigen. Die Ausbildung knüpft an allgemeinbildende Schulabschlüsse an und setzt formal keine höheren Schulabschlüsse voraus. Die Einstellungspraxis der Betriebe hat sich jedoch anders entwickelt. In einigen Branchen setzt der Ausbildungsvertrag mindestens einen mittleren oder höheren Bildungsabschluss voraus. Dies führt zu einem Verdrängungswettbewerb, der sich verstärkt, wenn die beruflichen Anforderungen steigen. Forschungsergebnisse zu diesem Zusammenhang liegen bislang nicht vor. Es ist zu untersuchen, ob neu geordnete Berufe zu anderen (neuen) oder zu gestiegenen Anforderungen führen und wie sich dies auf lern- und leistungsschwache Jugendliche und Jugendliche mit Hauptschulabschluss – differenziert nach Männern und Frauen sowie nach Bundesländern – auswirkt.

Übergänge zwischen Berufsbildungssystem und Hochschulsystem

Durch die in der IT-Fortbildung geschaffenen Qualifikationsstufen Spezialist, operationaler Professional und strategischer Professional ist eine Berufsstruktur entstanden, die die Frage nach wechselseitigen Übergängen zwischen den Bachelor- und Masterabschlüssen des Hochschulsystems und den gleichwertigen Abschlüssen des IT-Systems aufwirft. Hier sollten nunmehr die ersten Erfahrungen eines qualitativen Punktesystems im operativen Professionalbereich auf die anderen Qualifikationsstufen ausgeweitet und generell umgesetzt werden, um eine gegenseitige Anerkennung und Anrechnung zeitnah zu ermöglichen.

Dabei stellt sich die Frage nach modularen Qualifikationsstrukturen und der Integration beruflicher Aus- und Fortbildung in duale Studiengänge. Diesen Fragen kann exemplarisch anhand der Neuordnung einzelner Branchen, zum Beispiel im IT-Bereich, sowie in den laufenden Modellvorhaben zur Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung mit Studienangeboten nachgegangen werden.

Zur Sicherung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten im personenbezogenen Dienstleistungsbereich ist die Entwicklung von Brückenqualifikationsbausteinen zwischen dem betrieblichen, (berufs)fachschulischen und fachhochschulischen Qualifizierungssystem erforderlich.

Systemübergreifendes Qualifizierungskonzept sowohl für das Lehr- sowie das Prüfungspersonal

Ferner ist es notwendig, die in den Neuordnungsbereichen gesammelten Umsetzungserfahrungen für die Leistungsfähigkeit des gesamten Berufsbildungssystems in Form eines branchenübergreifenden Qualifizierungskonzepts für das Lehr- sowie das Prüfungspersonal und die Sicherung einer geeigneten Infrastruktur nutzbar zu machen.

Forschungskorridor 2

Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen

Wirtschaftliche, technische, organisatorische und gesellschaftliche Entwicklungen haben veränderte Qualifikationsanforderungen und neuen Professionalisierungsbedarf zur Folge. Entsprechende Kenntnisse über betriebliche Veränderungen und ihre Folgen für die Qualifikationsentwicklung, über veränderte Anforderungen in Tätigkeitsfeldern und in den Erwerbsberufen sind eine zentrale Voraussetzung für die Weiterentwicklung der Berufsbildung.

Die globalen und längerfristigen Entwicklungstendenzen des Beschäftigungssystems können mit Hilfe der bereits vorhandenen und erprobten Instrumente der Strukturforschung beschrieben werden. Dennoch bestehen Wissenslücken über die Entwicklung von Qualifikationsanforderungen und -inhalten innerhalb einzelner Berufe/Tätigkeitsfelder sowie der Wechselwirkungen von Entwicklungen der Qualifikationen zwischen Berufen.

Qualifikationsanforderungen auf der Mikroebene beschreiben den gegenwärtigen und mittelfristigen Bedarf der Unternehmen. Deshalb richtet sich die Früherkennung von Qualifikationen auf Prozesse der Gegenwart mit Auswirkungen auf die mittelfristige Zukunft. Die Ergebnisse der empirischen Forschung sollen dazu beitragen, bestehende bzw. sich abzeichnende Disparitäten zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem abzubauen. Auf dieser Basis können konkrete Ansatzpunkte für eine bedarfsgerechte Präzisierung und Flexibilisierung von vorhandenen Aus- und Fortbildungsberufen sowie für neue Berufe entwickelt werden. Dabei geht es nicht darum, quantitative Prognosen zukünftigen Qualifikationsbedarfs in den verschiedenen Berufen zu erstellen. Vielmehr beziehen sich die Forschungen primär auf die inhaltliche Beschreibung und die Analyse aktueller Qualifikationsanforderungen. Mittels eines verfeinerten Methodenrepertoires können bereits herausgebildete, bisher in der Aus- und Weiterbildung nicht hinreichend wahrgenommene Qualifikationen bzw. Qualifikationsstrukturen identifiziert, für die einzelnen Branchen und Berufsfelder differenziert dargestellt und in ihrer mittelfristigen Entwicklungsrichtung beschrieben werden.

Der Aufbau eines Früherkennungssystems Qualifikationsentwicklung ist eine anspruchsvolle Aufgabe, mit der sich vielfältige Erwartungen aus Forschung, Politik und Praxis der Berufsbildung verbinden. Die Früherkennung als eine Aufgabe der Qualifikationsforschung hat folgende Ziele:

- Erstens werden Qualifikationsentwicklungen in den Betrieben beobachtet und Veränderungen in Tätigkeits- und Berufsfeldern einschließlich beruflicher Mobilitäts- und Substitutionsprozesse im Erwerbssystem identifiziert. Dazu werden die Veränderungen betrieblicher Qualifikations- und Kompetenzanforderungen systematisch auf Unternehmensstrukturen in der Arbeitsorganisation und Unternehmensführung bezogen.

Seit den 80er-Jahren haben eine Reihe von Leitbildern, wie „Lernende Unternehmen“, „Kompetenzentwicklung“ und „innovative Arbeitsgestaltung“ entscheidenden Einfluss auf den Diskurs in der Berufsbildungsforschung. In ihnen transportieren sich Vorstellungen gestiegener Innovationsfähigkeit und einer höheren Wertschätzung von Qualifizierung, Weiterbildung und Lernen in den Betrieben. Tatsächlich sieht der Alltag in den Betrieben häufig anders aus. Arbeit, Qualifikationen und Kompetenz werden in vielen Betrieben immer noch als kurzfristig verfügbare Ressource gesehen, deren Potenzial somit nicht ausreichend genutzt wird. Eine Personal- und Organisationsentwicklung ist nur in wenigen Betrieben realisiert; sie ist eine wichtige Voraussetzung erhöhter Innovationsfähigkeit der Betriebe. Forschungen im Rahmen der Früherkennung enthalten hierzu eine kritische Bestandsaufnahme und Analyse betrieblicher Umgangsweisen, Praktiken und Strategien von Qualifikations- und Personalbedarfsplanung sowie von Ansätzen der Personalentwicklung einschließlich ihrer Realisierungshindernisse.

- Zweitens geht es neben der Analyse von Qualifikationsveränderungen um das frühzeitige Wahrnehmen der Kompetenzen von Individuen, die sie aus ihrem Arbeitsprozess und ihren Erwerbs- und Berufsbiografien heraus entwickeln, die an ihre Person und an spezifische Arbeits- bzw. Erfahrungskontexte gebunden sind und für die häufig keine expliziten Qualifikationsanforderungen formuliert werden. Der Erkenntniszugang der Früherkennung liegt hier im Übergang von informellen zu formellen Strukturen der Qualifikationsentwicklung. Schwerpunktmäßig werden neue Tätigkeitsfelder untersucht.

Mit diesen Zielsetzungen ist Früherkennung Bestandteil der Qualifikationsforschung des BIBB und liefert wesentliche Wissensgrundlagen für die Ordnungsarbeit. Dabei geht es nicht um die empirische Ermittlung von Berufsbildern für Aus- und Fortbildungsberufe, da die Ordnung von Berufsbildern kein Abbild sozialwissenschaftlicher Analysen ist. Vielmehr ist diese das Ergebnis eines, von den Interessen der Sozialparteien eingeleiteten, expertenbasierten Entscheidungsfindungsprozesses unter Federführung des BIBB. Die Qualifikationsforschung trägt zu einer empirischen Fundierung dieses Prozesses bei. Zur Realisierung der Früherkennung bedarf es jedoch eines institutionellen Rahmens und verbesserter Kommunikationsstrukturen zwischen Berufsbildungsforschung und -politik. Berufsfachgruppen/Expertengruppen, die in einem Beschluss des „Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit 1999“ mit dem Ziel angeregt wurden – sofern die Sozialparteien dies wünschen – „einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch über die Entwicklung des Qualifikationsbedarfs“ zu etablieren, könnten unter den gegebenen Entscheidungsstrukturen ein geeignetes Instrument sein, Ergebnisse der Qualifikationsforschung praxisnah zu interpretieren, zu bewerten und in den Entscheidungsfindungsprozess der an der Ordnungsarbeit Beteiligten zu integrieren.

Die Ergebnisse der Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen tragen dazu bei, die Ausbildungspraxis für die Beschäftigungsfähigkeit weiter zu verbessern. Unter Bedingun-

gen zunehmend prozessorientierter Formen der Arbeitsorganisation in Produktions- und Dienstleistungsbereichen stellen sich größere Gestaltungsanforderungen an die Ausbildung. Neue Ausbildungsberufe werden gestaltungsoffen und dynamisch konzipiert. Über Zusatzqualifikationen als zertifizierbare (Teil-)Qualifikationen ergeben sich weitere Möglichkeiten der Flexibilisierung und Differenzierung von Ausbildung. Zusatzqualifikationen fungieren als Bindeglieder zwischen der Berufsfähigkeit als Ziel der Ausbildung und der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktfähigkeit im angestrebten Erwerbsberuf, auch zwischen der Aus- und der Weiterbildung.

„Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen“ wird auch von anderen Instituten und Einrichtungen behandelt und bezieht sich nicht nur auf den nationalen Bereich (siehe Forschungskorridor 6 „Internationalität der Berufsbildung“). Im Auftrag und mit Förderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung übernimmt beispielsweise FreQueNz (Früherkennung von Qualifikationserfordernissen im Netz) auf nationaler und internationaler Ebene die Vernetzung parallel laufender Forschungsprojekte und die Förderung des Dialogs zwischen Forschung und Nutzergruppen. Im Rahmen von FreQueNz arbeitet das Bundesinstitut für Berufsbildung mit folgenden Instituten und Einrichtungen eng zusammen:

Fraunhofer Institut Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO)
 Infratest Burke Sozialforschung (IBS)
 Helmut Kuwan, Sozialwissenschaftliche Forschung und Beratung München (HK)
 Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung Halle-Leipzig e. V. (isw)
 Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB)
 Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln
 Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)
 Forschungsinstitut betriebliche Bildung (f-bb) Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen ist eine Querschnittsaufgabe im BIBB, zu der verschiedene Forschungsbereiche auf der Basis unterschiedlicher Methoden, Instrumente und inhaltlicher Schwerpunkte beitragen.

Auf die Betriebe bezogen wird Qualifikationsentwicklung vor dem Hintergrund betrieblicher Reorganisationsprozesse und deren Auswirkungen auf die Gestaltung betrieblicher Personal- und Qualifizierungsstrategien untersucht. Indem Arbeit im Zuge von Organisationsveränderungen und Umstrukturierungen anders verteilt und neu zusammengefügt wird, entstehen an den veränderten Arbeitsplätzen bzw. -stätten neue Anforderungen an Qualifikationen und Kompetenzen der Beschäftigten. Neue Qualifikationsanforderungen sind in dieser Hinsicht als ein Ergebnis der Neustrukturierung von Tätigkeiten und beruflichen Aufgaben zu verstehen. Inhalt, Ziel und Richtung dieser neuer Anforderungen werden zwischen Unternehmensleitung, Management und Beschäftigten in der Auseinandersetzung mit den jeweils praktischen Problemen ausgehandelt und bei der Gestaltung der Arbeitsplätze konkretisiert. Veränderungen der Qualifikationsanforderungen sind insofern Produkte komplexer Kommunikations- und Aushandlungsprozesse – dies aller-

dings nicht willkürlich, sondern entlang bestimmter Rahmenbedingungen wie betrieblichen aber auch vorfindbaren beruflichen Strukturen. Ebenso sind z. B. betriebliche „Entwicklungspfade“ entscheidend, da sie bestimmen, welche Geschäfts- und Marktstrategien von Betrieben gewählt, wie und welche Technologien genutzt werden und welche Strategien und Orientierungen bei Management und Führungskräften vorherrschen.

Erkenntnisse über die betriebliche Qualifikationsentwicklung erfordern ein möglichst zusammenhängendes an Prozessen orientiertes komplexes Wissen sowohl über die soziale Konstitution neuer Qualifikationsanforderungen als auch über deren betriebliche Realisierung. Das Erfahrungswissen von Experten, die in der Organisations-, Personalentwicklung, Arbeitsgestaltung und im Change-Management von Betrieben tätig sind, bietet einen Zugang zu den betrieblichen Veränderungen, der kontinuierlich in der Früherkennung als ein komplementäres Element innerhalb verschiedener quantitativer und qualitativer Untersuchungen genutzt wird.

Die aktuelle Arbeitskräftenachfrage in verschiedenen Beschäftigungsfeldern und Berufen einzelner Branchen wird untersucht, indem Stellenanzeigen analysiert und die Betriebe zur ausgeschriebenen Stelle und deren Besetzung befragt werden. Es geht darum, sowohl in quantitativer als auch qualitativer Hinsicht empirisch gesicherte Informationen über neue und über veränderte Anforderungen in traditionellen Beschäftigungsfeldern und Berufen zu gewinnen.

Eine andere Informationsquelle bieten die Angaben zur Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten und deren Einschätzungen zur Verwertbarkeit der Ausbildung im Beruf bzw. bei Berufswechsel, zu Qualifizierungserfordernissen im ausgeübten Beruf, Weiterbildungsbeteiligung, Karrierewegen und beruflicher Zufriedenheit.

Analysen der Qualifizierungsangebote in der beruflichen Weiterbildung und Informationen von Weiterbildungsanbietern liefern zusätzliche Erkenntnisse über neue Qualifizierungserfordernisse und Trends der Qualifikationsentwicklung, da diese frühzeitig von der beruflichen Weiterbildung aufgegriffen und in Qualifizierungsangebote umgesetzt werden. Besonders interessant sind zum Beispiel neue Qualifizierungsprofile/Qualifikationen, Abschlüsse und Zertifizierungen sowie Vermittlungs- und Organisationsformen.

In der Doppelfunktion als Impulsgeber für Forschungsaktivitäten und als Adressaten, die die Forschungsergebnisse der Früherkennung interpretieren und bewerten, fungieren Arbeitsmarkt- und Berufsbildungsexperten aus der Praxis, den Verbänden und den Sozialparteien sowie der Politik. Im Rahmen zum Beispiel von Delphi-Erhebungen und Workshops benennen beziehungsweise bewerten diese vordringliche Forschungs- und Entwicklungsaufgaben in der beruflichen Bildung. Ausgehend vom jeweiligen Organisationsgrad der Branchen organisieren sie auf institutioneller Ebene in den vorgesehenen Berufsfachgruppen/Expertengruppen die kontinuierliche Beobachtung der Qualifikationsentwicklung in den Berufsfeldern ihrer Branche sowie den Informationsaustausch zwischen Praxis, Forschung und Ordnungspolitik.

Für den Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen wurde anhand von Fallstudien die Entstehung neuer Qualifikationen und der Verberuflichungsprozess von acht neuen Berufen und berufsähnlichen Qualifikationsprofilen rekonstruiert und ein Vier-Stufen-Modell der Verberuflichung entwickelt.

Stufe 1: Allgemeine gesellschaftliche Entwicklungstrends (Trendforschung)

Stufe 2: (Inter-) intradisziplinäre sowie internationale Entwicklungen

Stufe 3: Fachspezifische und berufliche Entwicklungstrends

Stufe 4: Round-Table-Gespräche mit Experten

Dieses Modell gestattet es, beschäftigungs- und qualifikationsrelevante Veränderungen in den personenbezogenen Dienstleistungen systematisch zu erfassen und für die Entwicklung von Ausbildungsordnungen und berufsbildenden Curricula strukturbildend zu nutzen. Als erstes Ergebnis wurden in diesem Zusammenhang die in der Früherkennung gesammelten Informationen für die Entwicklung einer Ausbildungsordnung nach § 107 BBiG zum/zur „Operationstechnischen Angestellten“ eingesetzt, die in Schleswig-Holstein und im Saarland (in Vorbereitung) erlassen wurde.

2.1 Derzeitige Forschungsaktivitäten des BIBB

Hier aufgeführt sind die Forschungsaktivitäten, deren primäres Ziel die Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen ist. Darüber hinaus verfolgen jedoch auch Projekte und Vorhaben anderer Forschungskorridore vereinzelt Fragestellungen, die auf die Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen ausgerichtet sind.

Stellenanzeigenanalysen und Inserentennachbefragungen

Stellenanzeigen bieten einen uneingeschränkten Zugang zu repräsentativen Daten über die von den Betrieben gewünschten Qualifikationsprofile (Wunsch). Die jährlichen Erhebungen des BIBB beruhen auf einer repräsentativen Auswahl von Stellenanzeigen in Tages- und Wochenzeitungen, in Fachzeitschriften und Online-Medien. Quantitative Analysen von Erhebungen quer über alle Tätigkeitsfelder (Breitbandverfahren) dienen dazu, innovative und dynamische berufliche Teilarbeitsmärkte sowie berufsfeldübergreifende Trends zu identifizieren. Berufsfeldübergreifende Trends in der Qualifikationsentwicklung werden durch Wiederholungserhebungen, die Zeitvergleiche ermöglichen, deutlich. Das „Breitbandverfahren“ liefert zwar brauchbare Hinweise auf neue Beschäftigungsfelder und Berufe und verdeutlicht Größenordnungen der berufsspezifischen Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt und im Zeitvergleich auch Entwicklungstendenzen. Aufgrund der ungleichen beruflichen und branchenmäßigen Verteilung in der Stichprobe und des nach Teilarbeitsmärkten unterschiedlichen Informationsgehalts von Stellenanzeigen können empirisch abgesicherte Aussagen jedoch nur für wenige Berufe/Branchen gemacht werden.

Die „Breitbänderhebungen“ wurden daher durch repräsentative Erhebungen in einzelnen Branchen und Berufsfeldern ergänzt, die auch eine qualitative Analyse von Quali-

kationsanforderungen ermöglichen. Stellenanzeigen können Hinweise auf neue Qualifikationsanforderungen auf vier unterschiedlichen Ebenen enthalten, auf der Ebene

- der Tätigkeits-/Berufsbezeichnung,
- der auszuübenden Tätigkeiten bzw. der Aufgaben,
- der verlangten Kenntnisse und Fertigkeiten,
- der geforderten berufsübergreifenden Kompetenzen/Fähigkeiten.

Neue Tätigkeits-/Berufsbezeichnungen können ein Indiz für ein neues Beschäftigungsfeld bzw. für neue Qualifikationsanforderungen sein, insbesondere, wenn sie unter Hinzuziehung des Kontextes der Anzeige der Systematik der Berufe nicht zugeordnet werden können. Bei den traditionellen Berufen können Veränderungen beim Tätigkeits-/Aufgabenspektrum bzw. bei den verlangten Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen Hinweise auf neue Qualifikationsanforderungen und Qualifizierungserfordernisse liefern.

Das Bild, das mit Stellenanzeigenanalysen gewonnen werden kann, ist ein erhofftes Bild des Qualifikationsbedarfs (Wunsch) und ist lückenhaft – wichtige Informationen wie z. B. das gewünschte Ausbildungsniveau und Aus- bzw. Weiterbildungsfachrichtungen sind in vielen Stellenangeboten nicht enthalten. Nachbefragungen in den Betrieben dienen der Prüfung, inwieweit die in Stellenanzeigen beschriebenen idealtypischen bzw. an den Verhältnissen am Arbeitsmarkt orientierten Qualifikationsanforderungen bei der Stellenbesetzung realisiert werden konnten, wo Qualifikationsdefizite und Fachkräftemangel vorliegen und welche Substitutionsspielräume nach Aus- bzw. Weiterbildungsfachrichtungen und Ausbildungsniveau genutzt werden (Wirklichkeit). Die Aussagekraft der erhobenen Daten profitiert davon, dass diese auf einen ganz konkreten und aktuellen Qualifikationsbedarf eines Unternehmens bezogen sind. Die Angaben der Unternehmen sind also praxisbezogen und nicht hypothetisch.

Eine Erhebung von Stellenanzeigen in den Berufsfeldern

Bau
Metall
Elektro und
Chemie

erfolgte in den Jahren 2002/3.¹

Die Erfahrungen mit den durchgeführten Stellenanzeigen in den genannten gewerblich/technischen Berufsfeldern haben gezeigt, dass diese Stellenanzeigen zu wenige Hinweise auf neue Qualifikationsanforderungen liefern. Inserentennachbefragungen wurden daher nicht durchgeführt.

Die bisher durchgeführten Forschungsarbeiten im Bereich Logistik sowie zahlreiche Anfragen aus der Ordnungsabteilung des BIBB zu dieser Branche zeigen, dass hier ein großer

¹ Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Kap. 4.2

Informationsbedarf besteht. Deshalb wurden im Jahr 2004 Erhebungen zum Logistikbereich durchgeführt. Stellenanzeigenanalysen sind hier jedoch nur sehr bedingt einsetzbar, da u. a. auch herausgefunden werden soll, in welchen Branchen sich logistische Tätigkeitsfelder entwickelt bzw. schon etabliert haben. Über Betriebsbefragungen werden Branchenschwerpunkte ermittelt sowie vertiefende Informationen über spezielle Qualifikationsanforderungen bei Logistikdienstleistern erhoben. Im Focus der Untersuchungen liegen Waren- und Materialflüsse und die damit im Zusammenhang stehenden Informationsleistungen.

Trends und neue Angebote in der beruflichen Weiterbildung

Neue Entwicklungen und neue Qualifikationsanforderungen in Arbeit und Beruf werden im Bildungswesen zuerst in der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung aufgegriffen. Aufgrund ihrer Marktorientierung und ihrer Flexibilität ist diese Motor für viele Fortentwicklungen, die von den stärker reglementierten Bildungsbereichen erst mit deutlicher Zeitverzögerung adaptiert werden.

Durch die Analyse einschlägiger Datenbanken können Strukturen und Trends im Weiterbildungssektor erfasst werden. Die Datenbank der Bundesagentur für Arbeit KURS ist mit rund 12.500 Anbietern und rund 460.000 ausgewiesenen Veranstaltungen zur beruflichen Weiterbildung die größte Weiterbildungsdatenbank in Deutschland.

Die Analyse des Angebots in der beruflichen Weiterbildung liefert Hinweise auf nachgefragte Qualifizierungsinhalte in den verschiedenen Themenfeldern. Die Dauer von Kursangeboten in einem Themenfeld ist ein Indikator für den Umfang bzw. die Intensität des Weiterbildungsbedarfs. Hier gilt es zu beobachten, ob sich der feststellbare Trend zur Ökonomisierung in der und auf den unmittelbaren Transfer der erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten am Arbeitsplatz ausgerichtete Weiterbildungsangebote nehmen zu, länger dauernde Angebote nehmen dagegen ab, so z. B. von 2001 bis 2004 die Angebote für Meister/Meisterinnen um -9 %, für Techniker/Technikerinnen sogar um -17 % . Die Zahl der Weiterbildungsangebote an Hochschulen nimmt dagegen zu.²

Neue Abschlussbezeichnungen in der unregelmäßigen Anpassungsfortbildung können ein Signal sein für einen Bedarf an neuen Berufsprofilen und Anstoß geben für weitergehende Untersuchungen im Rahmen der Ordnungsforschung. Für die Karriereperspektiven von Absolventen des dualen Systems der Berufsausbildung sind die Qualifizierungsangebote in der geregelten Aufstiegsfortbildung von besonderer Bedeutung. Nicht zuletzt hängt die Attraktivität anerkannter Ausbildungsberufe für Berufswähler auch von einem hinreichenden Angebot an anerkannten Fortbildungsberufen ab. Defizite in quantitativer und qualitativer Hinsicht können hier einen Bedarf an neuen bzw. veränderten Fortbildungsberufen signalisieren.

² Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Kap. 5.13 sowie Schade, Hans-Joachim: Strukturen und Trends beim Weiterbildungsangebot für IT-Fachkräfte, in: Bullinger, Hans-Jörg/Bott, Peter/Schade, Hans-Joachim (Hrsg.): Qualifizierungserfordernisse durch die Informatisierung der Arbeitswelt, Bielefeld 2004, S. 133–155

Das Weiterbildungsangebot an Hochschulen gilt es insbesondere daraufhin zu beobachten, inwiefern dieses sich auch Berufspraktikern ohne Hochschulzugangsberechtigung öffnet.

Weiterbildungsträgerbefragungen

Weiterbildungsanbieterbefragungen (wbmonitor)

Berufliche Weiterbildung als Gegenstand wird im Spannungsfeld von prioritären Themen beruflicher Bildung wie lebensbegleitendes Lernen, Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen und Qualitätssicherung zunehmend wichtiger, aber gleichzeitig immer unübersichtlicher. Denn eine umfassende amtliche Weiterbildungsstatistik auf gesetzlicher Grundlage mit Auskunftspflicht (wie im Schul- und Ausbildungswesen) gibt es in Deutschland nicht. Zur Erhöhung der Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt startete das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 2001 daher den Aufbau eines „Weiterbildungsmonitor“ (wbmonitor). Der Aufbau des wbmonitor wurde durch das BMBF gefördert und von der Bundesagentur für Arbeit unterstützt. Der wbmonitor dient dem Informationsaustausch mit Bildungsanbietern in Deutschland, und es werden aktuelle Informationen über neue Entwicklungen im Weiterbildungsbereich erhoben. Ein- bis zweimal pro Jahr befragt das BIBB rund 4.500 teilnahmebereite Weiterbildungsanbieter zu ihrem Arbeitsfeld. Dabei geht es um Erfahrungen aus der Praxis der Weiterbildung, um Veränderungen beim Qualifikationsbedarf und bei den Zielgruppen ebenso wie um Veränderungen im Bereich der unmittelbaren Gestaltung der Weiterbildung und ihrer Zertifizierung. Die am wbmonitor teilnehmenden Anbieter repräsentieren über 290.000 Beschäftigte, davon 82.000 hauptberuflich und 205.000 neben- oder freiberuflich pädagogisch Tätige. Mit dem wbmonitor wurde ein Instrument geschaffen, das Weiterbildungsanbietern die Möglichkeit gibt, zu aktuellen Themen und Fragen der Forschung und Politik zur beruflichen Weiterbildung Stellung zu nehmen.³ So wurden 2003 die Anbieter zu den Auswirkungen veränderter Arbeitsmarktpolitik auf den Weiterbildungsmarkt befragt. 2004 wurden diese erneut befragt, um Veränderungen zu erfassen. Um den neuen Herausforderungen zu begegnen, hat die Mehrheit der Anbieter eine Reihe verschiedener Aktivitäten wie z. B. die Qualifizierung des Personals eingesetzt und bereitete weitere wie z. B. die Konzeption von Blended-Learning-Angeboten vor. Ein Qualitätssicherungssystem mit externer Begutachtung hat jeder vierte Anbieter bereits eingeführt, jeder fünfte hat es in absehbarer Zeit vor. Die Erhebung 2004 wird zurzeit ausgewertet.

Der Weiterbildungs-Innovations-Preis (WIP)

Qualifikationsveränderungen sind im allgemeinen zuerst in der beruflichen bzw. betrieblichen Weiterbildung erkennbar. Weiterbildungsanbieter reagieren mit ihren Maßnahmen unmittelbar auf Entwicklungen in verschiedenen Bereichen der Wirtschaft und setzen damit (neue) Akzente für die Qualifizierung. Dies gilt ganz besonders für innovative Maßnahmen, die sich im allgemeinen erst noch als marktgängig erweisen müssen. Sie zeich-

³ siehe hierzu: www.bibb.de/wbmonitor

nen sich vor allem dadurch aus, dass sie die verschiedenen Ausprägungen „neuer“ Qualifikationen berufs-, tätigkeits- und/oder branchenspezifisch aufnehmen und ggf. zu neuen Qualifikationsprofilen bündeln, in denen herkömmliche und neue Qualifikationselemente eine marktgängige Verbindung eingehen. Mit dem Weiterbildungs-Innovations-Preis (WIP), der im Jahr 2000 erstmalig ausgeschrieben wurde, werden innovative Konzepte mittels Expertisen erfasst, die ein qualitatives Bild mit aktuellen Trends in der Weiterbildungsszene geben. Die Ergebnisse des Preises, der jährlich ausgeschrieben wird, fördern die Ordnungsarbeit und geben gleichzeitig ein Signal für neue Entwicklungen in der beruflichen bzw. betrieblichen Weiterbildung. Forschungsmethodisch wird mit der expertisenhaften Darstellung innovativer Konzepte ein neuer Ansatz verfolgt, der den Stellenwert der beruflichen Weiterbildung unterstreicht und weiterführende Forschungsfragen aufbereitet. Preisträger und Ergebnisse des WIP sind dargestellt unter www.bibb.de/wip.

Aufbau einer Expertengruppe von Organisationsberatern zur Früherkennung betrieblicher Qualifikationsentwicklung

In diesem Vorhaben sollen durch den Aufbau einer Expertengruppe die Voraussetzungen geschaffen werden, das Erfahrungswissen und die Methodenkompetenz von Organisationsberatern für die Forschungsarbeit im BIBB insbesondere in der Früherkennung der Qualifikationsentwicklung dauerhaft zu nutzen. Das Vorhaben dient der Vorbereitung weiterer Forschungsprojekte insbesondere in der Früherkennung und der kontinuierlichen Nutzung des Expertenwissens als Erkenntniszugang. Insbesondere werden folgende Themen weiter bearbeitet:

- Praxis und Methoden betrieblicher Bedarfsermittlung,
- Diagnose und Dauerbeobachtung von Veränderungen betrieblicher Arbeits- und Qualifikationsanforderungen,
- Entstehung horizontaler und diagonalen Entwicklungs- und Aufstiegswege sowie
- Rolle und Einfluss betrieblicher Personalpolitik auf die Qualifikationsentwicklung.

2.2 Künftiger Forschungsbedarf

Früherkennung von Qualifikationsentwicklung ist eine Daueraufgabe, die eine regelmäßige Überprüfung der Erhebungsinstrumente einschließt. Der Forschungsbedarf orientiert sich dabei einerseits an der Ermittlung neuer Qualifikationsanforderungen (Trendforschung) und andererseits an bildungspolitischen Aktivitäten in Abstimmung mit der Ordnungsabteilung des BIBB und den Sozialparteien.

In Ergänzung zu Untersuchungen zur aktuellen Qualifikationsnachfrage der Betriebe auf dem Arbeitsmarkt gilt es auch, Informationen darüber zu gewinnen, welchen Qualifizierungsbedarf die Betriebe bei ihren Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen sehen. Denn die durch betriebliche Innovationen neu entstehenden Aufgabenfelder werden oftmals zunächst von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen mitübernommen, die über entsprechende Qualifika-

tionen verfügen oder diese sich daraufhin aneignen. Freie Stellen werden in der Regel erst dann extern ausgeschrieben, wenn es keine geeigneten internen Mitarbeiter mit den gewünschten Qualifikationen gibt.

Betriebsbefragungen (von Personalverantwortlichen, Betriebsleiter/-innen etc.), die auf bestimmte Tätigkeitsfelder in ausgewählten Branchen ausgerichtet sind, liefern hinreichend differenzierte und empirisch abgesicherte Informationen auch zu inhaltlichen Anforderungen in einzelnen Berufen. Das Befragungsinstrument kann bei diesem Ansatz auf die spezifischen Entwicklungstendenzen und Besonderheiten in diesen Branchen abgestimmt werden.

Mit der Identifizierung neuer Qualifikationsanforderungen und neuer Erwerbsberufe stellt sich die Frage des Mismatch zwischen den in Erwerbsberufen geforderten und den in den vorhandenen Aus- und Fortbildungsberufen vermittelten Qualifikationen.

Für eine vergleichende Analyse von Qualifikationsprofilen nahe verwandter Erwerbsberufe einerseits und von Aus- und Fortbildungsberufen andererseits sind entsprechende Konzepte zu entwickeln.

Die Ergebnisse der Früherkennung liefern den beruflichen Schulen und Berufsbildungsstätten bzw. beruflichen Kompetenzzentren Hinweise für eine am Arbeitsmarkt orientierte Auswahl der Lerninhalte.

Die betriebliche Qualifikationsentwicklung hat sich in den letzten Jahren entscheidend verändert. Gründe dafür liegen in den ökonomischen und technologischen Veränderungen seit den 90er-Jahren, infolge derer betriebliche Marktstrategien und Organisationskonzepte neu gestaltet werden. Die bestimmenden Trends der Unternehmensentwicklung und Organisationsgestaltung sind folgende:

- Betriebe versuchen zunehmend, zugleich hohe Qualität, größere Kundennähe, schnellere Innovation und eine günstigere Preisgestaltung zu erreichen. Um diese Ziele realisieren zu können, werden betriebliche Abläufe durch eine zunehmende Kunden- und Geschäftsprozessorientierung verändert.
- Betriebs- und arbeitsorganisatorische Veränderungen umfassen oft einen Abbau von Führungsebenen und zielen auf eine Dezentralisierung von Zuständigkeiten, wie sie in Projekt- und Gruppenarbeit realisiert werden kann. Als Folge werden Aufgabenschnitte von Beschäftigten neu gestaltet. Diese neuen Arbeitsstrukturen erfordern verstärkt funktions- und abteilungsübergreifende Kooperationen.
- Vielfach ist die Flexibilisierung von Belegschaftsstrukturen ein Merkmal neuer Betriebs- und Arbeitsorganisationskonzepte. Neben betrieblichem Stammpersonal, das über Kernkompetenzen verfügt, treten häufig Personengruppen, die nur locker durch Unterverträge und Formen der Zeitarbeit an die Betriebe gebunden sind.
- Die Innovationsfähigkeit von Unternehmen wird zunehmend zum Wettbewerbsfaktor und damit wird „Wissen“ neben Arbeit und Kapital zur wichtigen Ressource. Um die Organisation in ihrer Gesamtheit lern- und veränderungsfähiger zu entwickeln,

müssen Generierung und Nutzung von Wissen unter Teilhabe aller Mitarbeiter organisiert und durch individuelle wie organisationale Lernprozesse kontinuierlich unterstützt werden.

Der empirische Kenntnisstand über Ausmaß und Tiefe der betriebs- und arbeitsorganisatorischen Veränderungen und deren Folgen für die betriebliche Qualifikationsentwicklung ist bislang nicht ausreichend. Die Dynamik der Entwicklung erfordert eine kontinuierliche Beobachtung der betrieblichen Qualifikationsentwicklung, insbesondere in den verschiedenen Branchen.

2.3 Forschungsthemen der nächsten Jahre für das BIBB

Technologiezentren als Vorboden neuer Entwicklungen

Deutlich spürbar ist der technologische Wandel der letzten Jahre auf Feldern wie Nanotechnologie, Biotechnologie oder Mikrosystemtechnik. Vor allem die vielen Technologiezentren leisten auf diesen Feldern Pionierarbeit, indem sie sich mit der Entwicklung und Verbreitung derartiger Techniken auseinander setzen. Hierbei spielen zunehmend auch Qualifizierungsfragen eine Rolle, die für die Früherkennung wiederum von Bedeutung sind. Erste Kontakte zu Technologiezentren wurden hergestellt. Langfristig ist beabsichtigt, diese Zentren dauerhaft in die Befragungsaktivitäten zu integrieren, um frühzeitig technologieinduzierte Qualifizierungserfordernisse für die Früherkennung zu gewinnen.

Betriebsbefragungen in ausgewählten Branchen

Zukünftig sollen jährlich in ein bis zwei Berufsfeldern und in enger Absprache mit der Ordnungsabteilung des BIBB Stellenanzeigenanalysen und Nachbefragungen in Betrieben bzw. Betriebs- und Beschäftigtenbefragungen dauerhaft durchgeführt werden. Konkret wird dies in den kommenden Jahren in den Berufsfeldern Logistik und Chemie sowie in ausgewählten Branchen der neuen Technologien geschehen. Berufsfeldspezifische Erhebungen bieten im Vergleich zum „Breitbandverfahren“, das ein repräsentatives Bild des Stellenmarktes liefert, den Vorteil, dass die Erhebungsinstrumente auf die Besonderheiten eines Berufsfeldes abgestimmt werden können und empirisch abgesicherte Ergebnisse für eine größere Zahl an Einzelberufen liefern. Für die Tätigkeiten, die in den Stellenanzeigen zu einem Berufsfeld genannt werden, können die von den Betrieben geforderten Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen differenziert beschrieben und neue Beschäftigungsfelder und Qualifikationsanforderungen identifiziert werden.

Beobachtung der längerfristigen strukturellen Entwicklung auf der Makroebene

Ziel ist es, längerfristige strukturelle Entwicklungen von Beschäftigung und Qualifizierung mit Hilfe vorliegender Erwerbstätigen- und Bildungsstatistiken sowie einschlägigen repräsentativen Untersuchungen differenziert – auch in regionaler Gliederung – darzustellen. Dabei sind wichtige Indikatoren des wirtschaftlichen Strukturwandels wie Wirtschaftszweig-, Qualifikations-, Berufs- und Tätigkeitsstruktur den Veränderungen bei der

Bildungs-, Aus-, Weiterbildungs- und Erwerbsbeteiligung gegenüberzustellen und Trends der Beschäftigungs- und Qualifikationsentwicklung zu ermitteln.

Neben dem Einfluss des sektoralen Wandels sind hier insbesondere Veränderungen zwischen und innerhalb der Berufe, bei den beruflichen Aufgaben und Tätigkeiten sowie Knappheiten auf dem Bildungs- und Arbeitsmarkt von Interesse. Als Indikatoren für die Qualifikationsverwendung dienen u. a. das Ausmaß ausbildungsinadäquater Beschäftigung sowie der spezifische Weiterbildungsbedarf der Beschäftigten.

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung

Nach der letzten BIBB/IAB-Erhebung 1998/99 wird eine weitere Erhebung gemeinsam mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) vorbereitet, um den längerfristigen strukturellen Wandel differenziert für einzelne Berufsbereiche analysieren zu können. Ziel ist es, anhand verschiedener Indikatoren den Wandel der Arbeitswelt aus Sicht der Beschäftigten abzubilden und Informationen über veränderte Tätigkeitsprofile (z. B. IT-Mischberufe), Arbeitsanforderungen, Qualifikationsbedarfe und neue Beschäftigungsfelder zu erhalten.

Folgende Themen stehen u. a. im Vordergrund:

- Tätigkeitseinhalte und -schwerpunkte,
- Arbeitsanforderungen (berufliche Kenntnisanforderungen, berufsübergreifende Anforderungen) und deren Veränderung,
- Kenntnisdefizite/Weiterbildungsbedarf,
- Art des Erwerbs des für die heutige berufliche Tätigkeit notwendigen Wissens,
- Zusammenhang zwischen Ausbildung und Beschäftigung, Ausmaß ausbildungsadäquater Beschäftigung, Flexibilität von Berufen.

Betriebliche Qualifizierungs- und Personalpolitiken und ihr Einfluss auf die Gestaltung neuer Qualifikationsanforderungen sowie beruflicher Entwicklungs- und Aufstiegswege
Betriebe unterscheiden sich erheblich darin, wie sie neue Qualifikationsanforderungen bearbeiten. Keineswegs jeder Betrieb greift eine neue Anforderung als Lernanforderung oder gar Chance auf. Die Personalpolitik bzw. die – möglicherweise sogar nur implizite – Personalstrategie spielen hier eine zentrale Rolle ebenso wie eingelebte Traditionen und Muster betrieblicher Qualifizierungspolitik. Für eine Untersuchung betrieblicher Veränderungen und ihrer Folgen für die Qualifikationsentwicklung müssen künftig diese betrieblichen Personal- und Qualifizierungsstrategien (Rekrutierungs- und Karrieremuster, Managementkonzepte der Qualifikations-/Personalentwicklung, Weiterbildung sowie arbeitsverbundene, arbeitsgebundene und arbeitsbezogene Lernformen) systematisch auf Branchen und Unternehmenstypen bezogen werden. Es besteht somit ein Forschungsbedarf darin, die betriebliche Personalentwicklungspraxis vor dem Hintergrund der jeweiligen Betriebsorganisation zu untersuchen. Dabei sind folgende Forschungsfragen relevant: Welchen Stellenwert hat die Personalentwicklung im Unternehmen? Welche Praktiken und Umgangsweisen gibt es? Welche Regelungen oder Vereinbarungen exis-

tieren? Welche Beschäftigtengruppen werden gefördert? Gibt es eine Kopplung von Personalentwicklung und Führungspraktiken? Welche innerbetrieblichen Karrieren werden durch Personalentwicklungsmaßnahmen gefördert? Kommt es im Zusammenhang mit Unternehmensentwicklungen und Organisationsgestaltungen zu veränderten Führungs- und Managementanforderungen?

Branchen- und berufsfeldbezogene Untersuchungen betrieblicher Personal- und Qualifizierungspolitik

Angesichts des mit neuen Arbeits- und Organisationskonzepten verstärkt vollzogenen Abbaus von Hierarchieebenen und -positionen arbeiten vor allem große Unternehmen an der Entwicklung alternativer Entwicklungs- und Aufstiegswege, die nicht primär auf Hierarchie ausgerichtet sind.⁴ Diese entstehen häufig im Zusammenhang mit projektförmigen und prozessorientierten Arbeitsstrukturen, die verschiedene Lernmöglichkeiten sowohl für Fachkräfte als auch für das zukünftige Führungspersonal bieten. Diese Entwicklungen betreffen auch die etablierten Weiterbildungspfade.

Zu untersuchen ist, inwieweit sich in bestimmten Berufen, Berufsfeldern und Branchen Entwicklungs- und Aufstiegswege abzeichnen, an die angeknüpft werden kann, um – wie im IT-Bereich realisiert – aufeinander aufbauende Qualifikationsebenen zu entwickeln und zu einem kohärenten Aus- und Weiterbildungssystem auszubauen.

Wissens- und Netzwerkqualifikationen

Über die qualifikatorischen Veränderungen bei innovationszentrierter Produktions- und Dienstleistungsarbeit ist bislang empirisch kaum geforscht worden. Offensichtlich sind davon primär Berufs- und Funktionsgruppen auf der mittleren Qualifikationsebene betroffen. Aus der Analyse von Stellenanzeigen ist beispielsweise bekannt, dass aufgrund der erhöhten Anteile an wissensbasierten Tätigkeiten und den zunehmenden Anforderungen an intellektuelle Flexibilität und Kommunikationsfähigkeit die Betriebe ihre Personalrekrutierungen stärker umorientieren. Diesen neuen Anforderungen versuchen die Betriebe mit Hilfe von Wissensmanagement und einer Verbesserung ihrer Lernorganisation zu begegnen (vgl. auch Forschungskorridore 4 und 7). Allgemein gesehen umfassen Wissensqualifikationen notwendige Fähigkeiten, um Kompetenzen, Wissen und Erfahrungen von Individuen und Organisationen zu erschließen, zu kommunizieren und so zu verändern, dass sie für die Entwicklung neuer Produkte und Serviceleistungen oder für gezielte Verbesserungen der Arbeitsorganisation genutzt werden können. Hieraus ergeben sich verschiedene Forschungsfragen hinsichtlich Inhalte und Organisation derartiger Veränderungen wie beispielsweise: Wie entstehen innovative Prozesse und Produkte und wie wird darauf im Betriebsalltag reagiert? Welche Inhalte gehören vornehmlich zu den netzwerkbasierenden Qualifikationen? Wie kann die Lernorganisation und -motivation durch Vernetzung verbessert werden?

⁴ Vgl. z. B.: Alda, H./Bellmann, L.: Beschäftigungs- und Qualifizierungseffekte arbeitsorganisatorischer Änderungen, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 4, 2003

Forschungskorridor 3

Qualifizierungsangebote und Bildungsverhalten; Berufsverläufe und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten

Die Bedeutung von beruflicher Bildung und Qualifizierung nimmt ständig zu, weil sich das berufsrelevante Wissen schnell verändert. Dieser Entwicklung kann nur entsprochen werden, wenn einerseits die Menschen bereit sind, sich permanent weiter zu qualifizieren und andererseits entsprechende Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten bereit gestellt werden.

Gegenstand dieses Korridors ist zum einen die Beobachtung und Analyse des Bildungsangebots und Bildungsverhaltens in der Aus- und Weiterbildung, zum anderen die Erforschung von Bildungs- und Berufsverläufen sowie beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten unter besonderer Berücksichtigung geschlechts- und herkunftsspezifischer Unterschiede. Den unterschiedlichen Zielen von Wirtschaft, Gesellschaft und Individuen hinsichtlich Qualifizierung, aber auch hinsichtlich weiter gespannter Ziele wie Förderung der sozialen Kohäsion, der Persönlichkeitsentwicklung der Individuen und ihrer gleichberechtigten Teilhabe an der Gestaltung der Gesellschaft ist hierbei Rechnung zu tragen.

Der Rückgang des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots und Strategien zur Verbesserung der Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt sind aktuell und zukunftsbezogen zentrale berufsbildungspolitische Themen. Entlastungen durch rückläufige Schulabgängerzahlen aufgrund der demografischen Entwicklung sind erst in einigen Jahren zu erwarten. In der Diskussion über Ursachen und Auswirkungen dieser Entwicklungen stehen als wesentliche Aspekte im Mittelpunkt: Veränderungen der Ausbildungsfähigkeit und der Berufsorientierung Jugendlicher, Struktur und Qualität der Angebote zur Berufsvorbereitung, Struktur und Qualität des Ausbildungsstellenangebots sowie Verwertbarkeit und Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen, die außerhalb des dualen Ausbildungssystems erworben werden. Hierbei sind auch die neuen Möglichkeiten, die mit der Entwicklung der Bachelor- und Master-Abschlüsse eröffnet werden, zu berücksichtigen.

Den Erfahrungen an der ersten Schwelle, dem Übergang von der Schule in eine qualifizierte Berufsausbildung, kommt eine entscheidende Weichenstellung für das weitere Bildungsverhalten junger Menschen und ihrer gesamten beruflichen Entwicklung zu. Das Bundesinstitut für Berufsbildung wird deshalb seine Forschungsanstrengungen der nächsten Zeit weiter auf die Fragen konzentrieren, wie das Ausbildungsangebot quantitativ gesteigert, qualitativ verbessert und der Bildungsanspruch junger Menschen erfüllt werden kann.

Die Erforschung von Berufsverläufen im Prozess des lebensbegleitenden Lernens erhält vor dem Hintergrund der aktuellen Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt und den Veränderungen bei den Qualifikationsanforderungen besonderes Gewicht. Dabei geht es

darum, den Zusammenhang zwischen den veränderten Bedingungen des Einstiegs in Qualifizierung/Beschäftigung und die weitere berufliche Entwicklung zu untersuchen. In diesem Zusammenhang geht es auch darum, wie die vom Beschäftigungssystem erwartete Flexibilität und Mobilität, Kompetenzerweiterung und Weiterbildungsbereitschaft die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten beeinflussen. Von zentraler Bedeutung sind dabei Aspekte der Chancengleichheit und Gleichstellung in der Berufs- und Arbeitswelt sowie damit verbundene Anforderungen an das System der beruflichen Bildung.

3.1 Qualifizierungsangebote und Bildungsverhalten

Gegenstand der Forschung sind Strukturen und Entwicklungen von Angebot und Nachfrage auf den jeweiligen Bildungsmärkten.

Das **Angebot** an beruflicher Bildung findet an unterschiedlichen Lernorten statt, die von Wirtschaft, Technik und Gesellschaft beeinflusst werden. In der beruflichen Ausbildung sind dies neben der betrieblichen Ausbildung (die in Kooperation mit Berufsschulen und überbetrieblichen Berufsbildungsstätten erfolgt) vor allem Angebote an Berufsfachschulen und in Bildungseinrichtungen. In der beruflichen Weiterbildung ist neben den Betrieben eine Vielzahl von Bildungsträgern tätig. Das Bildungsangebot soll dem Qualifikationsbedarf der Wirtschaft entsprechen und zugleich unterschiedliche Zielgruppen erreichen. Für Forschungsarbeiten zum Bildungsangebot sind die Entwicklungen in den Betrieben von zentraler Bedeutung, denn ein Großteil beruflicher Bildungsaktivitäten wird unmittelbar unter der Verantwortung von Betrieben durchgeführt. Der Qualifikationsbedarf der Wirtschaft bestimmt auch das Bildungsangebot anderer Einrichtungen mit. Ein wesentlicher Untersuchungsgegenstand ist das Qualifizierungs- und Rekrutierungsverhalten der Betriebe.

Zur Bestimmung der **Nachfrage** nach beruflicher Bildung wird das Qualifizierungs- und Bildungsverhalten von Individuen laufend beobachtet und analysiert. Untersucht werden hemmende und fördernde Faktoren der Bildungsbeteiligung unterschiedlicher Gruppen. Im Bereich der beruflichen Ausbildung geht es um die Abschätzung des längerfristigen Stellenwerts der dualen Ausbildung im Vergleich zu alternativen Bildungsgängen, die Attraktivität unterschiedlicher Berufs- und Ausbildungsbereiche, die Ausbildungsbeteiligung bestimmter Zielgruppen sowie um Untersuchungen zur Ausbildungsreife. Für die berufliche Weiterbildung werden Weiterbildungsbereitschaft und -beteiligung von Beschäftigten und Arbeitslosen sowie die Zugangsmöglichkeiten in Abhängigkeit von sozial- und betriebsstrukturellen Merkmalen untersucht.

Mit den Forschungsergebnissen erhält die Berufsbildungspolitik frühzeitig Hinweise auf absehbare Ungleichgewichte zwischen Angebot und Nachfrage auf einzelnen Bildungsmärkten. Bildungsträger und Individuen erhalten Informationen, die ihnen eine raschere Anpassung an veränderte Qualifikationsanforderungen ermöglichen.

3.1.1 Derzeitige Forschungsaktivitäten des BIBB

Derzeit werden Arbeiten in folgenden Forschungsfeldern durchgeführt:

Ausbildungsstellenmarkt

Auf der Basis vorliegender Statistiken und eigener Primärerhebungen werden Strukturen und aktuelle Entwicklungen des Ausbildungsstellenmarkts untersucht. Wesentliche Grundlage zur Einschätzung der Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt ist die Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30. September eines jeden Jahres. Auf der Grundlage dieser Daten werden Angebots-Nachfrage-Relationen unter regionalen, sektoralen, berufs- und geschlechtsbezogenen Gesichtspunkten ermittelt. In diesem Kontext stehen auch Sekundäranalysen der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes, die von Untersuchungen zu den Bestandsentwicklungen auf Einzelberufsebene, geschlechts- und nationalitätsspezifischen Anteilen in den Ausbildungsberufen, über die Analyse von Vertragslösungen und Prüfungserfolgsquoten bis hin zur Auswertung nach Altersstrukturen und formalen Schulabschlüssen der Auszubildenden reichen. Sonderauswertungen der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, in denen besonders Probleme der generellen Ausbildungsbereitschaft von Betrieben sowie Fragen der branchen-, berufs-, betriebsgrößen- und regionalspezifischen Veränderungen der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung behandelt werden, ermöglichen die Einschätzung langfristiger und aktueller Entwicklungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Auf der Angebotsseite stehen Fragen zur Struktur der bei den Arbeitsverwaltungen gemeldeten Ausbildungsplätze im Vordergrund. Auf der Nachfrageseite werden gesonderte Analysen zur wachsenden Gruppe der Jugendlichen durchgeführt, die zwar in eine Alternative zu einer betrieblichen Ausbildung eingemündet sind, ihren Vermittlungswunsch in eine Lehrstelle aber aufrecht erhalten.

Diese grundlegenden Datenbestände bilden in Kombination mit ergänzenden empirischen Erhebungen die Basis für weitergehende Analysen. So werden regelmäßig Sondererhebungen zur Zahl außerbetrieblicher Ausbildungsstellen durchgeführt. Diese über staatliche Programme und über die Bundesagentur für Arbeit finanzierten Ausbildungsplätze für Jugendliche, die einer sozial-pädagogischen Unterstützung bedürfen oder wegen des allgemeinen Lehrstellenmangels als „marktbenachteiligt“ gelten, leisten mittlerweile einen wichtigen Beitrag zum Ausgleich regionaler Disparitäten auf dem Ausbildungsstellenmarkt. In Kombination mit Angaben aus der amtlichen Beschäftigten- und Berufsbildungsstatistik können hier zudem Aussagen zur rein betrieblichen Ausbildungsleistung von Unternehmen und Verwaltungen getroffen werden.

Auf der Basis der Berufsberatungsstatistik werden in regelmäßigen Abständen repräsentative Befragungen von Lehrstellenbewerbern mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen durchgeführt. In Ergänzung zu den Daten der amtlichen Statistik können zusätzliche Informationen bereit gestellt werden, u. a. zum Bewerbungsverhalten der Jugendlichen, ihrem Verbleib sowie zu Gründen, warum keine Lehre begonnen wurde.

Zur Verbesserung des Ergebnistransfers werden die Resultate dieser sekundärstatistischen Analysen und empirischen Einzelerhebungen in verschiedenen, internetgestützten Informationssystemen einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Unter der Rubrik „Übergang von der Schule in die Berufsausbildung“ sind ergänzend zu den im Berufsbildungsbericht veröffentlichten Daten die Ergebnisse von Sonderauswertungen aus laufenden Forschungsprojekten, Vorhaben und Daueraufgaben zum Thema „erste Schwelle“ abrufbar. Aktuelle Ergebnisse der BIBB-Erhebung zum 30. September, der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes zum 31. Dezember, der Ausbildungsvergütungen sowie ausgewählte Schaubilder zur Berufsbildung sind weitere Beispiele.

Das Berufsbildungs-Informationssystem BIBBRegio wird eine Vielzahl ausbildungs-, arbeitsmarkt- und wirtschaftsbezogener Regionaldaten, die in Form datenbankgestützter Recherchemöglichkeiten sowie tabellarischer und kartographischer Gesamtdarstellungen zur Verfügung und eine systematische Übersicht zu wesentlichen Einflussfaktoren auf das regionale Ausbildungsmarktgeschehen bereit stellen.

Ausbildungsnachfrage

Berufswahlverhalten

Für vertiefende Analysen zur Ausbildungsplatznachfrage werden in regelmäßigen Abständen – teilweise im Rahmen von Paneluntersuchungen – zusätzliche Erhebungen bei Schulabgängern/Schulabgängerinnen, Auszubildenden, Lehrstellenbewerbern/-innen und nicht vermittelten Ausbildungsplatzbewerbern/Ausbildungsplatzbewerberinnen durchgeführt. Untersucht werden u. a. die Ausbildungswünsche von Jugendlichen und deren Realisierung, ihre persönlichen Erfahrungen bei der Ausbildungsplatzsuche und Berufswahlentscheidung, der Verbleib der Jugendlichen nach Abschluss der Lehrstellensuche, die Nutzung des Internets bei der Suche nach einer geeigneten Lehrstelle sowie die berufliche Mobilität von Lehrstellenbewerbern. Für einen wachsenden Anteil an Jugendlichen wird der Übergang in eine betriebliche Ausbildung allerdings zunehmend schwieriger.

Trotz der zurzeit schwierigen Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt gibt es für eine Reihe von Berufen kaum Nachfrager. Vermutet wird, dass dies auch eine Folge der Bezeichnungen der Berufe sein könnte, etwa weil die Jugendlichen mit traditionellen Namen wie „Müller“ oder „Schornsteinfeger“ weiterhin traditionelle Tätigkeitsprofile verbinden und den zwischenzeitlich erfolgten Modernisierungsschub nicht einkalkulieren. Im Rahmen eines Forschungsprojekts wird deshalb der Frage nachgegangen, wie Berufsbezeichnungen die Berufswahl von jungen Frauen und Männern beeinflussen und welche De- und Konnotationen mit ihnen verbunden werden. Von Interesse sind dabei auch geschlechtsspezifische Unterschiede, da, wie Voruntersuchungen zeigten, Mädchen und Jungen sehr unterschiedlich auf sprachliche Stimuli reagieren.

Berufsorientierung und Berufsfindungsprozesse von Schülern/Schülerinnen und Schulabgängern/Schulabgängerinnen sind auch unter weiteren Aspekten ein wichtiges Forschungsthema. In diesem Zusammenhang wird die Bedeutung von Schülerpraktika für

Haupt- und Realschüler/-innen untersucht, um innerhalb bestehender struktureller schulischer und betrieblicher Rahmenbedingungen Optimierungsvorschläge auszuloten.

Regionale Mobilität

Einen weiteren Schwerpunkt bilden Untersuchungen zur regionalen Mobilität jugendlicher Lehrstellenbewerber. Die Mobilität trägt wesentlich zur Entlastung stark angespannter regionaler Ausbildungsmärkte bei, kann in den Zielorten aber auch zu wachsenden Problemen bei der Versorgung einheimischer Ausbildungsplatznachfrager führen. Gleichwohl wird vermutet, die Jugendlichen zeigten sich insgesamt nicht mobil genug. Durch Auswertungen der Berufsberatungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit konnte das Mobilitätsverhalten Jugendlicher genauer bestimmt werden. Ergänzend wurde das Mobilitätsverhalten von Berufsschülern durch schriftliche Befragungen und Auswertungen von Sekundärstatistiken unter besonderer Berücksichtigung von Wanderungen aus den östlichen in die westlichen Bundesländer untersucht.

Die Bevölkerungsentwicklung in den östlichen Bundesländern führt bereits jetzt zu sinkenden Zahlen bei den Schulabgängern, während die Zahl der Absolventen im Westen noch steigt. Mittelfristig ist mit deutlichen Veränderungen der Wanderungsbewegungen zu rechnen.

Ausbildungschancen unterschiedlicher Zielgruppen

Unterschiedliche Zielgruppen wie Personen mit Migrationshintergrund, Benachteiligte sowie Menschen mit Behinderungen sind in der beruflichen Bildung nach wie vor unterrepräsentiert und bleiben überproportional häufig ohne einen anerkannten Berufsabschluss. Die Schwierigkeiten beim Zugang zu einer Lehrstelle und die Ausbildungsbeteiligung dieser Personengruppen werden als Daueraufgabe laufend beobachtet und analysiert. Welchen Beitrag neue regionale und lokale Netzwerke der beruflichen Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten leisten, wird durch die Arbeit der „Initiativstelle berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten“ (IBQM) untersucht. Die Ausbildungschancen von Jugendlichen aus strukturschwachen Regionen (so genannte „marktbenachteiligte“ Jugendliche) sollen durch Programme wie das Bund-Länder-Programm Ost, RegioKom oder STARegio verbessert werden, indem zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen werden.

Für Jugendliche mit schlechten Startchancen gilt es, geeignete Vorschläge für eine bessere Förderung zu entwickeln. In diesem Zusammenhang wird u. a. der Frage nachgegangen, auf welche Akzeptanz zweijährige betriebliche Ausbildungsgänge stoßen.

Ausbildungsangebot

Ausbildungsbeteiligung von Betrieben

In den letzten Jahren sind in einer Reihe von Forschungsprojekten und Sekundäranalysen das betriebliche Aus- und Weiterbildungsverhalten sowie die betriebliche Personalpolitik und -planung untersucht worden. Zu nennen sind hier verschiedene Erhebungen im Rah-

men des Referenz-Betriebs-Systems (RBS) des BIBB und Sonderauswertungen des Betriebspanels des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Darauf aufbauend wurden im Rahmen einer qualitativen Untersuchung in ausbildenden und nicht-ausbildenden Betrieben in unterschiedlichen Branchen wesentliche Bestimmungsgründe betrieblichen Ausbildungsverhaltens erhoben. Die Analysen zum Entscheidungsprozess in den Betrieben zeigen, dass (personal)wirtschaftliche Gründe zwar ein wichtiger Faktor für die Beteiligung an der Ausbildung Jugendlicher darstellen. Als bedeutsam können – neben fachlichem Know-how und den generellen Rahmenbedingungen – aber auch Werthaltungen und -orientierungen (Ausbildungstradition, Verantwortungsbewusstsein gegenüber der Gesellschaft) sowie persönliche Erfahrungen mit der Ausbildung Jugendlicher eingestuft werden.

Ein weiterer Schwerpunkt war die Frage, ob es aus Sicht der Betriebe Wege gibt, Ausbildungsplätze auch unter wirtschaftlich schwierigen Bedingungen bereitzustellen und dabei negative konjunkturelle Einflüsse weitgehend zu kompensieren. Anhand verschiedener Maßnahmevorschläge und Strukturmodelle (externes Ausbildungsmanagement, Umlagefinanzierung, Pauschalbetrag, Verbesserung der Bewerberqualifikationen u. a.) sollte deren Wirksamkeit zur Stabilisierung der Ausbildungsbereitschaft aus Sicht der Betriebe beurteilt werden. Im Ergebnis zeigt sich vor allem die mittel- bis langfristige Orientierung der Betriebe am geschätzten künftigen Personalbedarf im Betrieb und die weitgehende Unabhängigkeit von aktuellen konjunkturellen Situationen. Kurzfristig angelegte Maßnahmen, auch in Verbindung mit materiellen Anreizen, beeinflussen die Ausbildungsentscheidung kaum und verletzen zudem die grundlegenden Werteorientierungen ausbildender Betriebe. Für nicht-ausbildende Betriebe entsteht aus der Kombination organisatorischer und materieller Maßnahmen ein bisweilen attraktives Szenario.

In diesem Kontext stehen auch Arbeiten zur Umlagefinanzierung. Neben Modellrechnungen auf Grundlage der Beschäftigtenstatistik konnten hier insbesondere Ergebnisse aus verschiedenen Betriebsbefragungen zur Ausbildungsbeteiligung einfließen.

Rekrutierungsverhalten von Betrieben unter bildungsökonomischen Aspekten

Da Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung wesentliche Determinanten der betrieblichen Ausbildungsentscheidung sind und die Kosten alternativer Bildungsgänge mit der selbst durchgeführten Berufsausbildung verglichen werden, wurde eine repräsentative Betriebsbefragung zur Abschätzung von Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung durchgeführt. Für ein breites Spektrum von Ausbildungsberufen wurden Brutto- und Nettokosten der Ausbildung ermittelt und die Bedeutung wesentlicher Nutzendimensionen der Ausbildung geschätzt. Hierbei ging es darum, Vor- und Nachteile alternativer Rekrutierungsstrategien im Vergleich zur betrieblichen Ausbildung zu ermitteln. In einer Vergleichsbefragung wurden die Rekrutierungsstrategien von bisher nicht ausbildenden Betrieben untersucht.

Auf der Grundlage einer ständig aktualisierten Datenbank werden zudem jährlich die durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen für über 200 Ausbildungsberufe ermittelt und die entstehenden Veränderungen untersucht. Außerdem erfolgte eine Auswertung von Tarifverträgen unter dem Aspekt, welche Vereinbarungen die Tarifpartner zur Förderung der betrieblichen Ausbildung abgeschlossen haben.

Öffentliche Ausgaben für Berufsbildung

Im Frühjahr 2003 haben die Bundestagsfraktionen von SPD und Bündnis 90/Die Grünen in einem Bundestagsantrag (BT-Drs. 15/741) mit dem Titel „Offensive für Ausbildung – Modernisierung der beruflichen Bildung“ die Bundesregierung aufgefordert, „eine Untersuchung über die seit Verabschiedung des Berufsbildungsgesetzes 1969 grundsätzlich veränderten Finanzierungsströme im Gesamtspektrum der beruflichen Erstausbildung, die durch die zunehmende Verschiebung der Ausbildungslasten auf die öffentliche Hand entstanden ist, auf den Weg zu bringen“. Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung untersuchte das Bundesinstitut für Berufsbildung daraufhin, inwieweit sich eine Verschiebung der Ausbildungslasten auf der Grundlage vorliegender finanzstatistischer Daten nachweisen lässt. Da es bislang keine Gesamtstatistik zu den öffentlichen Ausgaben für Berufsbildung gibt, analysierte das Bundesinstitut für Berufsbildung für den Zeitraum 1997–2003 detailliert, wofür und wie viel Geld durch den Staat bzw. die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen der öffentlichen Förderung beruflicher Bildung zur Verfügung gestellt wurde.

Die Wirksamkeit von öffentlich geförderten Ausbildungsplätzen wird anhand der Ausbildungsprogramme Ost (2002–2004) evaluiert. Über das Ausbildungsplatzprogramm Ost werden unterschiedliche Formen der Berufsausbildung gefördert (siehe auch Forschungskorridor 5):

- so genannte betriebsnahe Ausbildungsgänge (betriebspraktischer Anteil mindestens 50 %), bei denen die Auszubildenden einen Ausbildungsvertrag mit einem außerbetrieblichen Maßnahmeträger schließen,
- schulische bzw. schulisch-kooperative Ausbildungsgänge in BBiG-Berufen mit einer fachpraktischen Ausbildung bei außerbetrieblichen Bildungsträgern, in denen die Auszubildenden Schülerstatus haben,
- schulische Berufsausbildungsgänge nach Landes- bzw. Bundesregelung.

Geplant sind quantitative Erhebungen bei Teilnehmern/Teilnehmerinnen, Maßnahmeträgern und Absolventen/Absolventinnen des Ausbildungsplatzprogramms.

Ausbildungsangebote und Qualifizierungsbedarf der Wirtschaft

Im Rahmen der Mitarbeit des BIBB am Bericht zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands, der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung herausgegeben wird, stehen Fragen zum Qualifikationsbedarf der Wirtschaft in Technikberufen im Mittelpunkt. Sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht zeigt sich hier die große

Bedeutung der in den letzten Jahren neu geschaffenen Ausbildungsberufe in der Kommunikations- und Informationstechnik. Diese decken nicht nur den steigenden Fachkräftebedarf der Wirtschaft, sondern ermöglichen auch eine Anpassung des Berufsbildungssystems an den technisch-wirtschaftlichen Strukturwandel.

In Folge der weiter voranschreitenden Tertiärisierung der Wirtschaft wird sich der Qualifikationsbedarf der Betriebe, Unternehmen und Verwaltungen in Zukunft weiter zu Dienstleistungsberufen hin verschieben. Entsprechende Vorausberechnungen des Fachkräfte- und Auszubildendenbedarfs der Wirtschaft auf der Grundlage der Erwerbstätigenprojektionen der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung weisen für diesen Beschäftigungssektor in näherer Zukunft auf einen deutlichen Mangel von Fachkräften aufgrund demografischer Verschiebungen in der Altersstruktur der Beschäftigten hin.

Ausbildungsgänge außerhalb des dualen Systems

Synopsen zur Beteiligung von Jugendlichen an beruflichen Bildungsprozessen und Analysen zu Bildungsströmen an der so genannten „Ersten Schwelle“, die auf der Grundlage verschiedener amtlicher Statistiken durchgeführt wurden, zeigen – auch bestimmt durch den aktuellen Mangel an betrieblichen Ausbildungsplätzen – einen zunehmenden Trend in vollzeitschulische Ausbildungsangebote und einen insgesamt gestiegenen Anteil von Jugendlichen in Bildungsgängen zur Vorbereitung einer Berufsausbildung (u. a. berufsfachschulische Grundausbildung, Berufsvorbereitungsjahr, berufsvorbereitende Maßnahmen, Lehrgänge im Kontext des Jugendsofortprogramms).

Es stellt sich die Frage, welchen Stellenwert vollqualifizierende Berufsfachschulen im Rahmen des Berufsbildungssystems zukünftig einnehmen werden. Auf der Grundlage der Daten des statistischen Bundesamtes wird deren Entwicklung kontinuierlich beobachtet, analysiert und jährlich im Berufsbildungsbericht dargestellt. Darüber hinaus wurde eine Bestandsaufnahme zu den Bildungs- und Berufswegen von Berufsfachschülern/Berufsfachschülerinnen nach Berufsbereichen erarbeitet. Zusätzlich werden Daten und Informationen zu dualen Studiengängen, insbesondere an Fachhochschulen, erhoben, analysiert und kontinuierlich aktualisiert. Auf dieser Grundlage können Aussagen zur Funktionalität und Praktikabilität dieser Studiengänge getroffen werden.

Analysen zur künftigen Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung

In den Berufsbildungsberichten werden regelmäßig Vorausberechnungen zur Ausbildungsbeteiligung auf der Nachfrageseite dokumentiert. Weiterentwickelt wurden diese Ergebnisse durch mittelfristige Prognosen zur künftigen Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen sowie zum Fachkräfteangebot und -bedarf. Diese Analysen zeigen, dass aufgrund der demografischen Entwicklung in den jüngeren Alterskohorten bis zum Jahr 2014 in den westlichen Bundesländern zusätzliche Ausbildungsplatzangebote geschaffen werden müssen, um die zu erwartende Nachfrage abdecken zu können. In den neuen Bundesländern wird dagegen der allmählich zurückgehende Anteil bei den

Jüngeren zu einer Entlastung des Ausbildungsstellenmarktes und zum Fachkräftemangel führen. Auch was den Fachkräftebedarf in den verschiedenen Wirtschaftsbranchen anbelangt, lässt sich anhand verschiedener Szenarien zeigen, dass in einer Vielzahl an Branchen der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften nur durch zusätzliche Ausbildungsstellenangebote an die Jugendlichen gedeckt werden kann.

Ebenso wurde im Rahmen einer Machbarkeitsstudie untersucht, wie mit einem ökonomischen Simulations- und Prognosemodell die Vorausschätzung des Ausbildungsplatzangebots verbessert werden kann. Das ökonomische Modell soll in den kommenden Jahren jeweils aktualisiert und an sich verändernde Bedingungen angepasst werden. Hier konnten Aufschlüsse über wesentliche Bestimmungsgründe des Ausbildungsplatzangebots gewonnen und kurzfristige Vorausberechnungen für das kommende Vermittlungsjahr getroffen werden.

Die berufliche Bildung an die Herausforderungen der Zukunft anzupassen, gehört zu den zentralen Arbeitsaufgaben der nächsten Jahre. Dazu brauchen Forschung und Politik die Unterstützung der Fachleute aus allen Bereichen der beruflichen Bildung: der Praxis, der Administration und der Forschung.

Das BIBB wird zukünftig mit einem neuen Ansatz systematisch das fachliche Urteil von Experten und Expertinnen zu aktuellen Fragestellungen und Problemen erkunden und in die bildungs- und berufsbildungspolitischen Diskussionen einbringen. Unter dem Titel „Expertenmonitor Berufliche Bildung“ richtet es hierzu ein Online-Befragungssystem ein. Im Rahmen einer ersten Kurzbefragung wurden Teile des vom BMBF in Auftrag gegebenen Bildungs-Delphi von 1997/98 zur Zukunft der beruflichen Bildung bis zum Jahr 2020 wiederholt. Die Befragungsergebnisse zeigen, dass die Fachleute aus allen Bereichen trotz der gegenwärtigen Probleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt von der Zukunftsfähigkeit der beruflichen Bildung überzeugt sind.

Berufliche Weiterbildung

Weiterbildungsbeteiligung

Zur Beurteilung des Standes und der Entwicklungstendenzen der beruflichen Weiterbildung werden Daten der Kammern (z. B. Prüfungsstatistiken), des Berichtssystems Weiterbildung sowie europäischer Weiterbildungserhebungen in Unternehmen (CVTS) laufend analysiert.

Die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Absolventen des dualen Systems haben Auswirkungen auf die Attraktivität der Berufsausbildung und die Fortbildung. Indikatoren für die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sind zunächst Teilnahmeentwicklung und Prüfungserfolg in den Fortbildungsberufen und im zweiten Schritt die berufliche Platzierung und weitere Entwicklungsmöglichkeiten der Absolventen. Diese Entwicklungen werden in den Berufsbildungsberichten regelmäßig dokumentiert.

Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung

Gegenwärtig werden repräsentative Daten zu den Kosten der beruflichen Weiterbildung, die von den Individuen getragen werden, ermittelt. Außerdem sollen Angaben zu unterschiedlichen Dimensionen des individuellen Nutzens der Weiterbildungsteilnahme gewonnen werden.

Auf der Grundlage der internationalen CVTS II-Erhebung wurde eine Zusatzerhebung zu Umfang, Struktur und Kosten der betrieblichen Weiterbildung durchgeführt (siehe auch Forschungskorridor 6).

Neue Managementkonzepte in den Betrieben und Bildungseinrichtungen und Konsequenzen für die berufliche Aus- und Weiterbildung

Anfang der 90er-Jahre lösten die Qualitätsdiskussion in der Produktion und die Einführung der ISO 9000 ff. auch eine Qualitätsdebatte in der Weiterbildung aus. Managementkonzepte wie Controlling, Benchmarking und Balanced Scorecard werden immer häufiger für eine effektive Planung und Steuerung betrieblicher und außerbetrieblicher Weiterbildung herangezogen und verändern die Weiterbildungsgestaltung der Unternehmen. Zu untersuchen ist, wie weit die entsprechenden Prozesse in der betrieblichen Weiterbildung bereits fortgeschritten sind und welche Konsequenzen sich für die Weiterbildungsarbeit der Betriebe ergeben.

Weiterbildungsanbieter

In Anlehnung an das Referenz-Betriebs-System (RBS) wurde das Weiterbildungs-Referenz-System wbmonitor eingerichtet, mit dem regelmäßige Befragungen von Weiterbildungsanbietern durchgeführt werden. Diese dienen dazu, Angaben zur Durchführung, zu Resonanzen und Modifizierungen von Kursangeboten zu erhalten sowie Erfahrungen und Trendeinschätzungen der Bildungseinrichtungen selbst zu erheben. Dauerhaft wollen rund 4.500 Befragte am wbmonitor teilnehmen. In der Weiterbildungslandschaft ist eine besondere Dynamik erkennbar. Die Einführung von Bildungsgutscheinen und die damit verbundene Einführung eines Qualitätssicherungssystems bei Weiterbildungseinrichtungen prägen die Entwicklung ebenso wie veränderte Rahmenbedingungen. Erhebungen hierzu sowie zu Umfang, Anlässen und Art der Kooperationen und Kooperationsbeziehungen von Weiterbildungsanbietern wurden bislang durchgeführt und sind im Internet dokumentiert (siehe Forschungskorridor 2 und 7).

Berufliche Weiterbildung spezieller Zielgruppen

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung, die mittelfristig zu einem Anstieg des Anteils älterer Beschäftigter in den Betrieben führt, aber auch im Rahmen des Kontextes lebensbegleitenden Lernens, gewinnt die Weiterbildung älterer Arbeitnehmer/-innen immer mehr an Bedeutung. Im Rahmen eines Forschungsprojekts zu „Weiterbildungskonzepte(n) für das spätere Erwerbsleben“ wird versucht, realisierte Weiterbildungskonzepte für ältere Arbeitnehmer/-innen in der betrieblichen Praxis zu identifizieren, sie

daraufhin zu analysieren, inwieweit sie den demografischen, betrieblichen und persönlichen Anforderungen älterer Arbeitnehmer/-innen gerecht werden und – daraus abgeleitet – Kriterien für die Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte zu entwickeln.

3.1.2 Künftiger Forschungsbedarf

Zusätzlich ergibt sich folgender Forschungsbedarf:

Strukturelle Veränderungen im Berufsbildungssystem

In den kommenden Jahren werden sich die wirtschaftlichen, technischen und gesellschaftlichen Rahmendaten des Berufsbildungssystems sowie einige grundlegende Strukturen im Bildungssystem erheblich verändern. Dies dürfte auch Konsequenzen für das individuelle und institutionelle Qualifizierungs- und Bildungsverhalten haben. Hinzuweisen ist zum Beispiel auf die zu erwartende Entlastung des Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarktes durch die demografische Entwicklung und die Verschiebungen in der Altersstruktur von Bevölkerung und Erwerbspersonen. Offen ist jedoch, wie sich das auf das Rekrutierungsverhalten der Betriebe auswirkt. Zwar werden weniger Jugendliche und Schulabgänger als Bildungsnachfrager auftreten, gleichzeitig wird sich aber der Qualifikationsbedarf der Wirtschaft aufgrund des sektoralen Strukturwandels verschieben und aufgrund des technologischen Strukturwandels von den beruflichen Anforderungen her weiter erhöhen. Zu fragen ist, ob sich dadurch die gegenwärtig öffentlich beklagte Kluft zwischen den Anforderungen an Auszubildende und den vielfach beklagten mangelnden Vorkenntnissen von Schulabgängern eher vergrößern wird bzw. wie Betriebe und lehrlensuchende Schulabgänger sich angesichts dieser veränderten Rahmenbedingungen verhalten. Dabei soll auch die Rolle der zweijährigen Berufe für die Entwicklung des dualen Systems weiter untersucht werden. Offen ist, inwieweit dann Fragen der Qualität bzw. der Qualitätssicherung der beruflichen Erstausbildung stärker in das Zentrum der Betrachtung rücken. Unbeantwortet sind auch die Folgen für die Entwicklung des Berufsbildungssystems.

Bislang behandeln Analysen der Strukturen und Entwicklungen beruflicher Bildung die verschiedenen Teilsysteme der Berufsbildung (Berufsvorbereitungssystem, Bereich der Benachteiligtenförderung, Duales System, schulische Berufsausbildung, tertiärer Bereich) als separate Einheiten. In Zukunft sollten die vorhandenen statistischen Einzeluntersuchungen und -auswertungen des Bundesinstituts und anderer Institutionen noch stärker miteinander verknüpft werden, so dass mehr Transparenz über die Bildungsströme in ihrer Gesamtheit und ein besserer Einblick in die Interdependenzen der Teilsysteme erzielt wird. Gerade die Abhängigkeitsbeziehungen zwischen den verschiedenen Teilsystemen im Bereich der Berufsbildung werden aufgrund sozialer und ökonomischer Entwicklungen in Zukunft zunehmen und es wird eine besondere Teilaufgabe der Berufsbildungsforschung sein, die Zusammenhänge zwischen diesen Systemen auch in qualitativer Hinsicht verstärkt zu untersuchen.

Steigende Bedeutung der beruflichen Weiterbildung

Auch im Bereich der beruflichen Weiterbildung werden sich strukturelle Veränderungen weiterhin auswirken. Dies betrifft z. B. die rechtlichen Veränderungen in der Weiterbildung für Arbeitslose, die zunehmende Bedeutung des Lernens am Arbeitsplatz oder die Finanzierung der Weiterbildung.

Die Datenlage im Bereich der beruflichen Weiterbildung ist immer noch unzureichend. Aufgrund der wachsenden Bedeutung von Weiterbildung ist deshalb der Kenntnisstand über die für sie relevanten Strukturen deutlich zu verbessern. Ebenfalls sind Erkenntnisse darüber notwendig, wie die Weiterbildungsbeteiligung unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen erhöht werden kann. In der Aufstiegsfortbildung ist im Anschluss an die bereits laufenden Forschungsaktivitäten zu analysieren, welche Bedingungen zu Teilnehmerrückgängen beziehungsweise in einzelnen Bereichen auch zu Auswüchsen geführt haben. Im Einzelnen geht es hier um folgende Themen:

- Rekrutierung der Unternehmen für untere/mittlere Führungskräfte,
- Weiterbildungsverhalten der Absolventen und Absolventinnen einer dualen Berufsausbildung,
- Zugangsmöglichkeiten zur Fachhochschule und Möglichkeiten zur Einrichtung von besonderen Bildungsgängen für beruflich Qualifizierte,
- Bedeutung von Bachelor-Abschlüssen und deren Konsequenzen für das Berufsbildungssystem,
- Einfluss der Art der finanziellen Förderung,
- Umfang, Struktur und Ausgestaltung der öffentlichen Förderung beruflicher Weiterbildung und deren Effekte,
- Umfang, Struktur und Kosten der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland und im europäischen Vergleich,
- Verbleib von Absolventinnen und Absolventen beruflicher Weiterbildung.

Der Nutzen beruflicher Bildung ist Gegenstand verschiedener Projekte im BIBB zu Kosten und Nutzen betrieblicher Ausbildung sowie zu Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung für Individuen. Gleichwohl hat er in der empirischen Bildungsforschung insgesamt bislang weniger Aufmerksamkeit gefunden als der Nutzen der Abschlüsse der allgemeinbildenden Schulen oder Hochschulen. Zugleich werden immer noch und immer wieder die Unterinvestition in berufliche Bildung und deren Folgen thematisiert, nicht nur in Deutschland. Der Nutzen beruflicher Bildung kann auf verschiedenen Ebenen entstehen, bei den Individuen, den Betrieben und der Gesellschaft insgesamt; Unterinvestition kann eine (rationale) Folge geringer Anreize, d. h. geringer Nutzenerwartungen sein. Vor dem Hintergrund der großen Bedeutung des lebensbegleitenden Lernen stellt sich diese Frage insbesondere hinsichtlich der Beteiligung an Weiterbildung. Es ist daher – über bisherige Arbeiten des BIBB hinausgehend – zu analysieren, welchen individuellen Nutzen Erwachsene aus ihrer Bildungsbeteiligung ziehen können. Dabei sollen auch längere Zeiträume (Längsschnittanalysen) beobachtet werden.

3.1.3 Forschungsthemen der nächsten Jahre für das BIBB

Die folgenden Forschungsthemen sollen prioritär bearbeitet werden:

Nutzung unterschiedlicher Datenquellen für die Berufsbildungsforschung

Da die Untersuchungen zu den Strukturveränderungen im Berufsbildungssystem unmittelbar von der Qualität und Reichweite der amtlichen Statistik abhängen, wird es in den nächsten Jahren zunehmend wichtig sein, sich aus Sicht der Forschung unmittelbar am Prozess der Novellierung der amtlichen Statistik zu beteiligen und eigene Erhebungen entsprechend umzustrukturieren. Innovationen im Erhebungsdesign, -umfang und auch in der zeitnahen Bereitstellung der Daten sind insbesondere bei der Berufsbildungs-, der Kammer- und der Beschäftigtenstatistik vorzubereiten. Durch eine verstärkte Nutzung des Mikrozensus sollen strukturelle Veränderungen erkennbar werden. Hierzu wird auch die Umstellung der Berufsbildungsstatistik in eine Individualstatistik unterstützt. Darüber hinaus ist geplant, an der methodischen Vorbereitung der europäischen Erhebung zu den Kosten betrieblicher Bildung (CVTS 3) mitzuwirken und sich an der Weiterentwicklung der Indikatoren auf europäischer Ebene zu beteiligen (siehe auch Forschungskorridor 6)

Ausbildungsbeteiligung von Betrieben

Die im Rahmen qualitativer Forschungsansätze gewonnen Erkenntnisse über Einflussfaktoren und Bedingungsbeziehungen der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung sollen durch eine repräsentative Befragung von Ausbildungs- und Nichtausbildungsbetrieben abgesichert und auf eine breitere Grundlage gestellt werden. Angestrebt wird eine mit statistischen Verfahren durchgeführte Modellbildung, die nicht nur zur Klärung und Gewichtung wesentlicher Einflussfaktoren, sondern auch zur Simulation von betrieblichen, auf die Ausbildung bezogenen Entscheidungsprozessen bei variierten Rahmenbedingungen verwendet werden kann. Der Nutzen einer solchen Modellbildung besteht beispielsweise darin, Effekte aus der Implementierung von Maßnahmen zur Stabilisierung des Ausbildungsstellenmarktes vorab auf ihre Wirkung prüfen zu können. Darüber hinaus gilt es zur Klärung der (Nicht)-Ausbildungsbeteiligung von Betrieben zu untersuchen, inwieweit die Betriebe ihren Personalbedarf durch Ausbildung decken und welche Verfahren zur Gewinnung und Auswahl von Auszubildenden sie einsetzen.

Im Zusammenhang mit der Diskussion um das betriebliche Ausbildungsplatzangebot ist ferner zu untersuchen, welches die Gründe für unbesetzte Berufsausbildungsstellen sind und welche kurz-, mittel- und langfristigen Effekte sich daraus für das Ausbildungsplatzangebot bzw. die Ausbildungsbeteiligung ergeben. Zu prüfen wäre hier beispielsweise, inwiefern Substitutionsprozesse greifen. Die Untersuchung soll zusammen mit der BA durchgeführt werden.

Effekte der Strukturveränderung der Wirtschaft auf das Ausbildungsstellenangebot

In Fortführung der bisherigen Analysen zur Entwicklung des Beschäftigungssystems mit seinen Verschiebungen in den Qualifikations-, Branchen- und Berufsstrukturen, soll nach Erklärungen für den Rückgang in den Auszubildendenzahlen gesucht werden. Ob sich

daraus ein abnehmendes Gewicht der dualen Berufsausbildung als betriebliche Rekrutierungsstrategie von Fachkräften ableiten lässt, ist nicht zuletzt für die Ordnungsforschung von Bedeutung. Daran wird sich auch erkennen lassen, in welchem Ausmaß der Strukturwandel in Deutschland auf das Ausbildungsangebot der Betriebe in Zukunft Einfluss nehmen wird (siehe auch Forschungskorridor 2).

Prognosen zur künftigen Entwicklung des Ausbildungsstellenmarktes, des Fachkräfteangebots und der -nachfrage

Die bisherigen kurz- und mittelfristigen Vorausberechnungen zur Ausbildungsbeteiligung und -nachfrage von Jugendlichen, zum Ausbildungsangebot der Betriebe und Unternehmen, zur Fachkräftenachfrage und zum Fachkräftebedarf sollen in aktualisierter Form fortgeführt werden. In diesem Zusammenhang wird auch geprüft, inwieweit das vom BIBB entwickelte ökonometrische Modell hier eingesetzt werden kann. Einen gesonderten Forschungsschwerpunkt sollen dabei Analysen bilden, die regionale Disparitäten in der künftigen Entwicklung der Berufsbildungs- und Arbeitsmärkte untersuchen. Voraussetzung hierfür wird allerdings die Bereitstellung entsprechender Daten sein.

Prognosen demografisch- und nachfragebedingter Entwicklungen der öffentlichen Bildungsaufwendungen und finanzielle Implikationen bildungspolitischer Reformansätze

Das unzureichende betriebliche Ausbildungsangebot führte dazu, dass in den letzten Jahren eine wachsende Zahl von Jugendlichen in öffentlich finanzierte Berufsbildungsangebote eingemündet ist. Auf der Grundlage der aktuellen öffentlichen Aufwendungen für diese Berufsbildungsangebote und der Prognosen zur Ausbildungsbeteiligung und -nachfrage in den kommenden Jahren sollen die daraus resultierenden finanziellen Anforderungen an die öffentlichen Haushalte geschätzt werden. Derzeitige Bildungsangebote zur „Versorgung“ Benachteiligter und nicht vermittelter Bewerber stellen sich nicht selten als ineffiziente „Warteschleifen“ heraus. Die gegenwärtigen bildungspolitischen Aktivitäten zielen daher zunehmend darauf ab, diese zu bündeln sowie das staatlich finanzierte Teilsystem der schulischen Berufsausbildung mit vollqualifizierenden Berufsbildungsgängen auszubauen. Mit diesen Reformansätzen im Berufsbildungssystem sind veränderte Anforderungen an die öffentlichen Haushalte verbunden. Ziel der Arbeiten ist es, Umfang und Struktur dieser Aufwendungen bereits vorab einschätzen zu können.

Individueller Nutzen von Weiterbildung

In Fortführung der bisherigen Analysen von Kosten und Nutzen der Weiterbildung soll der Aspekt des individuellen Nutzens intensiver beleuchtet werden. Während bislang vor allem der subjektive Nutzenansatz verfolgt wurde, sollen nun an Hand objektiver Indikatoren verschiedene Dimensionen des Nutzens (materieller und nicht-materieller Art) untersucht werden. Es soll also der Frage nachgegangen werden, welchen Effekt berufliche Weiterbildung u. a. auf das Einkommen, die Erwerbstätigkeit, Erwerbslosigkeit, Arbeitszufriedenheit, Arbeitsplatzsicherheit, soziale Integration und die Aufstiegschancen eines Individuums hat. Auf der Grundlage von Paneldaten werden Längsschnittanalysen darüber

Aufschluss geben, welchen Nutzen die Teilnahme an Weiterbildung mit sich bringt. Als ein weiterer Schritt ist vorgesehen, Vergleiche mit anderen europäischen und nicht-europäischen Ländern auch unter der Berücksichtigung der jeweiligen institutionellen Gegebenheiten vorzunehmen.

Regionalforschung

Analysen auf Regionalebene zur Entwicklung des Ausbildungsplatzangebots, der Ausbildungsstellennachfrage und des Verhältnisses von Angebot und Nachfrage sind eine wichtige Voraussetzung dafür, ein umfassendes Verständnis über das Berufsbildungssystem insgesamt und dessen Funktionsfähigkeit zu gewinnen. Erst in der Differenzierung auf lokaler Ebene können in adäquater Weise die Faktoren bestimmt werden, die in je unterschiedlichem Ausmaß den Zusammenhang zwischen regionalem Berufsbildungs-, Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsystem beeinflussen. Der bisher auf der Basis unterschiedlicher Typologien zu regionalen Beschäftigungssystemen untersuchte Zusammenhang zwischen lokalem Berufsbildungs- und Arbeitsmarktsystem ist um weitere Einflussfaktoren zu ergänzen.

Qualität der Ausbildung

Neben der quantitativen Entwicklung des dualen Systems wird es zunehmend wichtiger, auch die Qualität der Ausbildung zu untersuchen (siehe auch Forschungskorridor 1). Welche Aspekte die Qualität der Ausbildung beschreiben, wird im Rahmen eines Expertenworkshops ermittelt. Noten aus Ausbildungsabschlussprüfungen, Bestehensquoten sowie deren Strukturen und Entwicklungen sind hier zwar wichtige Indikatoren, die auf Unterschiede und Veränderungen in der Ausbildungsqualität hinweisen können; Erklärungspotenzial kommt ihnen hingegen nicht zu. Vor diesem Hintergrund sollen zum einen Untersuchungen zur Qualität und zum Verlauf der Ausbildung aus der Sicht der Auszubildenden durchgeführt werden. Ein besonderes Augenmerk liegt hierbei auf Jugendlichen, die im Rahmen des Ausbildungsplatzprogramms Ost außerbetrieblich ausgebildet werden. Die Qualität und die Berufsperspektiven ihrer Ausbildung werden im Rahmen einer eigenen Erhebung im Vergleich zu betrieblichen Auszubildenden in den ostdeutschen Ländern gesondert untersucht. Zum anderen sollen über qualitative und quantitative Studien in den Betrieben unterschiedliche Typen im Sinne übergeordneter Organisationsprinzipien von Ausbildung identifiziert und auf ihre Bedeutung hin untersucht werden.

Ausbildungsreife

Die Fragen, ob die schulischen Voraussetzungen von Schulabgängern/-innen mit den steigenden Anforderungen in der Berufswelt Schritt halten können und ob Probleme bei der Ausbildungssuche und bei der Besetzung von Ausbildungsstellen der mangelnden Ausbildungsreife eines Teils der Bewerber/-innen zugeschrieben werden müssen, stehen derzeit in der öffentlichen Diskussion. Unternehmen verbreiten den Eindruck, dass es immer mehr Bewerber/-innen an grundlegenden fachlichen Kenntnissen und Fähigkei-

ten fehle und Defizite bei Motivation und sozialer Kompetenz zunehmen. Festgestellt wird jedoch auch, dass Jugendliche heute selbstbewusster sind, über einen anderen Wissensbestand als vorige Generationen verfügen und im Umgang mit neuen Technologien spezielle Kompetenzen haben. Zugleich wird auf mangelnden Praxisbezug in der Schule und auf Defizite familiärer Sozialisation als Faktoren verwiesen, die die Berufseignung Jugendlicher einschränken. Deutlich wird, dass betriebliche Entscheidungsprozesse bei der Bewerberauswahl komplex angelegt und eine Vielzahl sehr unterschiedlicher Kriterien entscheidungsleitend sind.

Bislang unbeantwortet ist die Frage, welche anderen Faktoren Einfluss auf das Qualifikationsprofil der Bewerber und Bewerberinnen haben. So spielt vor allem auch der chronische Engpass auf dem Ausbildungsstellenmarkt eine entscheidende Rolle, denn bei Lehrstellenmangel erfolgt eine Auslese geeigneter Bewerber/-innen. Die übrig gebliebenen, leistungsschwächeren Jugendlichen treten in den nächsten Jahren wieder als Bewerber auf, mit der Folge, dass das durchschnittliche Qualifikationsniveau der nachfolgenden Bewerbungsjahrgänge sinkt. Ähnlich negative Effekte sind zu erwarten, wenn sich leistungsstärkere Jugendliche zunehmend sonstigen Bildungsalternativen zuwenden oder der Anteil von schwach qualifizierten Jugendlichen zunimmt, die wegen fehlender Beschäftigungsperspektiven nicht mehr unmittelbar in Einfacharbeitsplätze einmünden, sondern nun bei den Betrieben als Ausbildungsstellenbewerber vorstellig werden. In all diesen Fällen würde es auch unabhängig von dem Bildungsoutput der Schulen zu einer Konzentration von Problemgruppen an der „ersten Schwelle“ kommen. In welchem Ausmaß solche Aspekte eine Rolle spielen, ist bisher nicht klar zu beantworten. Genauere Analysen, gegebenenfalls auch unter Bezugnahme auf Simulationsberechnungen, sind dringend erforderlich.

Ausbildungsgänge außerhalb des dualen Systems

Das Zusammenwachsen der Bildungsgänge und der Berufsbildungssysteme sowohl national als auch international, die ungewisse Ausbildungsplatzsituation und überproportionale Verschulungstendenzen beruflicher Bildung in den neuen Bundesländern erfordern es, die quantitative und qualifikatorische Entwicklung von Bildungsgängen im Sekundarbereich außerhalb BBiG/HwO und ihre Verwertung kontinuierlich zu beobachten, zu analysieren und zu vergleichen. Darüber hinaus sollen Bestand und Entwicklung innovativer Konzepte und Modelle zu vollqualifizierenden Ausbildungsgängen an Berufsfachschulen untersucht werden. Dabei sind die bildungspolitischen Vorstellungen in den einzelnen Ländern mit zu berücksichtigen.

Integrierte Ausbildungs- und Studiengänge

Integrierte Studiengänge bieten insbesondere für Abiturienten die Möglichkeit der Verknüpfung einer beruflichen Erstausbildung mit einem Fachhochschulabschluss. Unternehmen initiieren und akzeptieren derartige Studiengänge, da sie eine Chance auf Beschäftigung im Management bieten. Die Forschungsarbeiten zu den dualen Studiengängen an

Fachhochschulen werden vor dem Hintergrund der europäischen Öffnung der Berufsbildung (siehe Forschungskorridor 6) fortgeführt und auf die international anerkannten Studienabschlüsse an Hochschulen ausgeweitet, insbesondere die Bachelorabschlüsse.

Maßnahmekarrieren/Warteschleifen

Die Übergangsprozesse von der allgemein bildenden Schule in eine Berufsausbildung sind in den vergangenen Jahren schwieriger, komplexer und zum Teil auch langwieriger geworden. Dies gilt insbesondere für leistungsschwächere Jugendliche und für Jugendliche mit Migrationshintergrund. Die amtliche Berufsbildungsstatistik verzeichnet stark wachsende Anteile von Jugendlichen in berufsvorbereitenden Maßnahmen und berufsfachschulischen Ausbildungsgängen, die eine berufliche Grundbildung vermitteln. Die Statistik vermag jedoch keine Aussagen liefern, zu welchen Qualifizierungswegen sich die verschiedenen Maßnahmen und Bildungsgänge vor Eintritt in die Berufsausbildung verbinden, welche Wege besonders Erfolg versprechend sind und wo sich reine Maßnahmekarrieren aufzubauen drohen. Um hier Klarheit zu verschaffen, sollen in Anlehnung an die BIBB/EMNID-Studie von 1998 Jugendliche in einer breit angelegten Stichprobenuntersuchung nach ihrer Entwicklung seit dem Verlassen der allgemeinen bildenden Schule befragt werden.

Aussetzung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO)

Nach § 20 Berufsbildungsgesetz (BBiG) darf nur ausbilden, wer persönlich und fachlich geeignet ist. Die fachliche Eignung umfasst vor allem die für den jeweiligen Beruf erforderlichen berufsfachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse. In der Regel muss der Ausbilder über eine Abschlussprüfung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung verfügen und 24 Jahre alt sein (§ 76 BBiG). Zur fachlichen Eignung gehören aber auch die berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse, z. B. Kenntnisse über einschlägige Vorschriften des BBiG, die Planung von Berufsausbildungen und die Fähigkeit zur Förderung von Lernprozessen. Die berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse mussten gemäß § 21 BBiG bislang nach der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) durch ein Zeugnis oder einen anderen Nachweis erbracht werden. Die AEVO galt für alle ausbildenden Betriebe mit Ausnahme der freien Berufe. Vielfach wurden die Regelungen der AEVO von Betrieben und Verbänden als ausbildungshemmende Vorschriften angesehen, die die Aufnahme einer Ausbildung vor allem in neu gegründeten und innovativen Betrieben verhinderten.

Im Mai 2003 hat die Bundesregierung die Anwendung der AEVO für fünf Jahre ausgesetzt. Im Rahmen ihrer Ausbildungsoffensive erwartete sie von diesem Schritt eine deutliche Steigerung der Ausbildungsbeteiligung der Betriebe und damit einhergehend (laut damaliger Presseerklärung 20.000) neue und zusätzliche Ausbildungsplätze in Betrieben. Ein Absinken der Ausbildungsqualität wurde nicht befürchtet. Die Realität zeigt jedoch zunächst ein anderes Bild. Eine stärkere Beteiligung bislang nicht ausbildender Betriebe an der Berufsausbildung konnte bisher nicht festgestellt werden. Der kurze Vergleichszeitrahmen erlaubt es jedoch noch nicht, den Erfolg dieser Maßnahme schon jetzt zuver-

lässig zu bewerten. Es ist zu untersuchen, inwieweit die Zielgruppe der Kleinbetriebe den durch die Aussetzung der AEVO erweiterten Spielraum zum Einstieg in eine Berufsausbildung nutzt und welche Auswirkungen dies auf die Qualität der Ausbildung hat.

Modelle zur Finanzierung beruflicher Aus- und Weiterbildung

Spätestens seit den 90er-Jahren gerieten auch die betrieblichen Bildungskosten gegenüber Unternehmensleitungen zunehmend unter Rechtfertigungsdruck, gleichzeitig gewann eine qualifizierte Ausbildung und die Qualifikationsentwicklung der Fachkräfte für deren dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt zunehmend an Bedeutung. Reformvorschläge zur Ausbildungsfinanzierung (z. B. Umlagefinanzierung) und Weiterbildungsfinanzierung (z. B. Bildungsgutscheine) erhielten damit erneute Aktualität (vgl. auch die Diskussion um das Berufsausbildungssicherungsgesetz und die Empfehlungen der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens). Eine systematische Dokumentation, Analyse und Abschätzung der Wirksamkeit (einschließlich der nicht-intendierten Effekte) bereits bestehender Modelle und teilweise neu erprobter Ansätze der Bildungsfinanzierung in einzelnen Segmenten des Berufsbildungssystems – z. B. auf Grundlage tariflicher, gesetzlicher oder branchenbezogener Vereinbarungen – sollte erfolgen. Die Erhöhung der Beteiligung an Bildung stellt dabei ein wichtiges Analysekriterium dar. Für die Weiterentwicklung der Finanzierungsmodelle ist zu beachten, dass die Art der Finanzierung von Bildung Anreizwirkungen sowohl auf die Individuen wie auf die Anbieter von Bildung hat. Auch Ansätze der Bildungsfinanzierung in anderen Industrieländern sollten hierbei berücksichtigt werden (siehe auch Forschungskorridor 5).

3.2 Berufsverläufe und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten

Technische, arbeitsorganisatorische, arbeitsmarktpolitische und demografische Veränderungen haben einen weitreichenden Einfluss auf Bildungs- und Berufsverläufe. Die Auswirkungen dieser Prozesse auf Beruf und Beschäftigung sowie berufliche Entwicklungsmöglichkeiten des Einzelnen sind ein zunehmend wichtiger Forschungsgegenstand. Dies betrifft in gleicher Weise die Bedeutung, den Nutzen und die Verwertbarkeit von formalen Abschlüssen und die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit. Fragen nach der Relevanz informell erworbener Qualifikationen für berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, ihre Erfassung, Anerkennung, Bewertung und möglicherweise Zertifizierung werden ebenso eine Rolle spielen wie Fragen nach definierten Zusatzqualifikationen, ohne die berufliche Weiterentwicklung in bestimmten Bereichen und für bestimmte Beschäftigungsgruppen nicht möglich sein wird (siehe hierzu auch die Aktivitäten der Forschungskorridore 1 und 4). Dabei wird die professionelle Bildungsberatung zur Förderung der Entwicklungsmöglichkeiten des/der Einzelnen an Bedeutung gewinnen. Personenbezogene und systembezogene Fragen greifen hierbei ineinander.

Besondere Bedeutung kommt dabei dem demografischen Wandel und seiner Folgen, den Veränderungen von Arbeit und Qualifikation sowie dem lebenslangen Lernens zu.

3.2.1 Derzeitige Forschungsaktivitäten des BIBB

Die Forschung konzentriert sich derzeit auf die Schwerpunkte:

Ausbildungsverlauf und -erfolg

Fragen nach Ausbildungsverlauf und -erfolg konzentrieren sich auf offensichtliche Brüche in den Bildungsbiografien junger Menschen im Bereich der beruflichen Ausbildung, wie Vertragslösungen oder Misserfolg bei Abschlussprüfungen im dualen System.

Die Zahl der vorzeitigen Vertragslösungen stagniert seit Jahren auf hohem Niveau zwischen 20 und 25 Prozent. Dadurch geht ein erhebliches Ausbildungspotenzial verloren. Neben den Abbruchgründen, die im sozialen betrieblichen Kontext und in den individuellen Problemlagen zu suchen sind, lassen sich auch unterschiedliche Vertragslösungsquoten in den einzelnen Berufen sowie regionale Unterschiede festmachen. Die derzeitige Dauerbeobachtung analysiert die strukturellen Entwicklungen in einzelnen Berufen und Bundesländern.

Junge Fachkräfte aus dualer Ausbildung beim Übergang in den Beruf

Diskontinuierliche Einmündungsprozesse nach Abschluss einer beruflichen Ausbildung haben in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Dies hat zum Teil erhebliche Folgen für den weiteren Berufsverlauf. Auf der Grundlage einer breit angelegten BIBB-Erhebung bei Absolventen des dualen Systems, werden daher derzeit Auswertungen zu weiterführenden Fragen durchgeführt. Dabei handelt es sich zum einen um die grundlegende Frage, welche Auswirkungen die bei der Einmündung in die Ausbildung zu beobachtende Konzentration junger Frauen und Männer in bestimmten Berufen beim Übergang in eine ausbildungsadäquate Beschäftigung hat. Zum anderen werden mit Blick auf die ungünstige Übernahme-situation von Ausbildungsabsolventen im Osten, die unterschiedlichen Chancen junger Fachkräfte in Ost und West untersucht.

Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen – Erwerbstätigenbefragungen (BIBB/IAB-Erhebungen)

Die BIBB/IAB-Erhebungen wurden mit dem Ziel konzipiert, mehrere Lücken in der amtlichen Statistik zu schließen, u. a. die fehlende Erfassung und Kodierung des Ausbildungsberufs im Mikrozensus. Ziel der Erhebungen war es daher auch, Bildungs- und Berufsverläufe von Individuen bis auf die Ebene des Ausbildungsberufs differenzieren zu können. Die im Klartext erfassten Berufsangaben und die Berufs- bzw. Fachrichtungsangaben sämtlicher Ausbildungsgänge wurden daher jeweils nach der Systematik der Klassifizierung der Berufe sowohl nach dem 4-stelligen Schlüssel der Bundesanstalt für Arbeit von 1988 als auch nach dem ebenfalls 4-stelligen Schlüssel des Statistischen Bundesamts von 1992 vercodet. In der Erhebung 1998/99 (der 3. Wiederholungsbefragung seit 1979) wurden 34.343 Erwerbstätige (0,1-Prozent-Stichprobe) computerunterstützt befragt. Themen waren u. a.:

Berufliche Mobilität

Vor dem Hintergrund der insgesamt heterogener, unsteter und risikoreicher werdenden Erwerbsmuster wurde das Ausmaß von beruflichen Mobilitätsprozessen ermittelt, die die Berufsverläufe derzeit prägen. Es wurden Berufs- und Betriebswechsel, ihre Bedingungen und Folgen untersucht, wobei die Verwertbarkeit der in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten außerhalb des erlernten Berufs nach einem Berufswechsel von besonderem Interesse war. Der Vergleich über die vier Erhebungszeitpunkte der BIBB/IAB-Erhebungen erbrachte schwache Belege für eine Zunahme diskontinuierlicher Erwerbsverläufe insbesondere in den 90er-Jahren.

Berufserfolg

Für die Messung des Berufserfolgs wurde die Einkommenshöhe als ein Indikator herangezogen. Dabei zeigte sich, dass die Gleichwertigkeit der Verwertungsmöglichkeiten von Lehre und Studium nur auf der Basis derer überprüft wird, die mit in etwa vergleichbaren Voraussetzungen in die Ausbildung einmünden. So zeigen sich für in einem abituriententypischen Beruf ausgebildete Kaufleute mit Fortbildungsabschluss kaum Unterschiede zu Hochschulabsolventen. Aus dieser Perspektive scheint die Frage der Gleichwertigkeit von beruflicher und Hochschulbildung, was die anschließenden Entwicklungsmöglichkeiten angeht, deutlich optimistischer als bisher beantwortet werden zu können.

Die BIBB/IAB-Erhebungen hatten als weiteres Ziel, veränderte Arbeitsanforderungen und -bedingungen im Zuge des ökonomisch-technischen Wandels differenziert nach Erwerbsberufen zu erfassen und Qualifikationsanforderungen in der Arbeit den Qualifikationen der Beschäftigten gegenüber zu stellen (siehe Forschungskorridor 2).

3.2.2 Künftiger Forschungsbedarf

Künftige Forschungsarbeiten zu Bildungs- und Berufsverläufen müssen die demografische Entwicklung, wachsende Arbeitsmarktrisiken und sich ändernde Kompetenzanforderungen ebenso berücksichtigen wie Veränderungen in der Bildungs- und Berufsorientierung.

Untersucht werden sollen Wechsel- und Mobilitätsprozesse und ihr Beitrag zum Erhalt bzw. Ausbau der beruflichen Fähigkeiten. In diesem Zusammenhang sollte erforscht werden, ob Instrumente, wie z. B. ein qualitatives Leistungspunktesystem, Wechsel zwischen Tätigkeitsbereichen den Wiedereinstieg in einen Beruf erleichtern (siehe Forschungskorridor 1).

Zu untersuchen ist auch, unter welchen Bedingungen, Anpassungsprozesse an neue Tätigkeitsanforderungen und arbeitsorganisatorische Umstrukturierungen gelingen und wie sie durch geeignete Integrations- und Qualifizierungsmaßnahmen verbessert werden können.

Insbesondere vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit ist das Thema Nachqualifizierung aufzugreifen und zu untersuchen, welche Qualifikationsbedarfe bestehen und auf welche Potenziale der Betroffenen aufgebaut werden könnte.

Die Entwicklungen beruflicher Kompetenzen auf der Nachfrage- sowie die Anforderungen auf der Angebotsseite sind gerade vor dem Hintergrund von insgesamt heterogener werdenden Erwerbsmustern und Anforderungsstrukturen differenziert zu analysieren. Hier gewinnen neben der beruflichen Weiterbildung informelle Lernprozesse innerhalb und außerhalb der Berufsarbeit zunehmend an Bedeutung. Fragen dabei sind u. a., welche Auswirkungen veränderte Zeitstrukturen in der Berufs- und Arbeitswelt (z. B. Gleitzeit, Weiterbildungskonten, Lebensarbeitszeit) und in der individuellen Lebensgestaltung (z. B. Unterbrechung der beruflichen Tätigkeit, Patchwork-Biografien, Verlängerung der Berufszeiten) auf den Berufseinstieg und die berufliche Sozialisation haben.

Ein besonderes Augenmerk gilt zentralen Fragen der Ausbildung und des Ausbildungsverlaufs für die Entwicklungschancen junger Menschen: Dabei sollen strukturelle sowie individuelle Faktoren bei ausgewählten Zielgruppen erforscht werden, um zu einer Chancenverbesserung beim Berufseinstieg und Berufsverlauf beizutragen. Nachzugehen ist auch den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Absolventen des dualen Systems oder von Berufsfachschulen.

Durch TIMMS und PISA sind gravierende Mängel in der Schulbildung insbesondere von Schülern an Haupt- und z. T. Realschulen aufgezeigt worden, also der Schülerkreise, die häufig eine Ausbildung aufnehmen. Ob und wenn ja, welche Konsequenzen für die Berufsbildung aus diesen Studien zu ziehen sind, ist bislang noch nicht systematisch diskutiert. Zu erforschen ist, welchen Niederschlag schulische Qualifikationsdefizite in der Berufsbildung haben und welche Ansätze geeignet sein könnten, um die festgestellten Mängel im Rahmen einer Ausbildung oder durch berufsvorbereitende Maßnahmen kompensieren zu können.

3.2.3 Forschungsthemen der nächsten Jahre für das BIBB

Aus dem beschriebenen Forschungsbedarf ergeben sich folgende prioritäre Forschungsthemen:

Anrechnung beruflich erworbener Qualifikationen

Das Thema Anrechnung in Bezug auf Leistungspunktesysteme wurde in der beruflichen Bildung bislang vernachlässigt und lediglich im Hochschulbereich diskutiert und umgesetzt. Für den europäischen Raum ist dafür das Europäische System zur Anrechnung von Studienleistungen (ECTS) maßgeblich. Um die nationale und internationale Mobilität zwischen dem beruflichen und dem allgemeinen Bildungsbereich sowie innerhalb und zwischen den Wirtschaftszweigen zu fördern, sind auf der Grundlage erster Erfahrungen Instrumente und Verfahren zur Anrechnung (Transparenz und Übertragbarkeit) von beruflich erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen weiter zu entwickeln und zu implementieren. Dies soll unter anderem durch Instrumente wie ein hochschuladäquates qualitatives Leistungspunktesystem, den Europass, Zusätze zu beruflichen Qualifikationsnachweisen sowie den europäischen Lebenslauf erreicht werden (siehe Forschungskorridor 6).

Fünfte Erwerbstätigenbefragung

Die Konzeption der für 2005/2006 geplanten, fünften Erwerbstätigenbefragung wurde an die veränderte aktuelle Datenlage angepasst. So kann das Thema Berufsverläufe und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zukünftig auch verstärkt mit dem Mikrozensus bearbeitet werden, da ab 2005 der Beruf des höchsten Ausbildungsabschlusses erfasst und signiert wird. Die Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 fokussiert daher auf die beruflichen Anforderungen in der Beschäftigung, den Abgleich mit den beruflichen Qualifikationen der Beschäftigten sowie auf den Zusammenhang zwischen Ausbildungs- und Erwerbsberuf. Themen werden u. a. sein (siehe auch Forschungskorridor 2):

Berufswechsel, berufliche Flexibilität, Verwertung beruflicher Qualifikationen

In der Berufsverlaufsforchung stand bisher meist die Erklärung von beruflichen Auf- und Abstiegen gemessen über die berufliche Stellung oder Einkommen im Vordergrund. Berufswechsel, d. h. Wechsel zwischen unterschiedlichen beruflichen Tätigkeiten, sind bisher weniger erforscht, was u. a. mit der schwierigen Operationalisierung von Berufswechseln zusammenhängt. Die vorliegenden empirischen Ergebnisse über die Passung von Ausbildungs- und (erstem) Erwerbsberuf hängen entweder von der herangezogenen Berufsklassifikation ab (ISCO, BKZ3steller, BKZ2steller) oder von der subjektiven Selbsteinschätzung der Befragten. Eine inhaltlich sinnvolle Zusammenfassung von Berufskennziffern im Sinne ähnlicher beruflicher Tätigkeiten und Anforderungen ist noch zu entwickeln, auch mit dem Ziel, die Flexibilität von Berufen näher bestimmen zu können. Diese ist z. B. gegeben, wenn trotz eines Berufswechsels ein Berufswechsel ohne Statusverlust möglich ist bzw. die in der Ausbildung erworbenen (tätigkeitsübergreifenden) Qualifikationen verwertet werden können.

Berufserfolg

Die Erhebung konzentriert sich wiederum auf zwei Aspekte, die mit der amtlichen Statistik nicht zu fassen sind. Zum einen sollen Bildungserträge an dem ersten Beruf, d. h. zu einem relativ klar definierten Zeitpunkt in der individuellen Karriere, erfasst werden. Diese Betrachtung ist besonders hilfreich für Geschlechtervergleiche, da zu einem späteren Zeitpunkt des Lebenslaufes erwerbstätige Frauen eine selektive Gruppe darstellen, und Vergleiche mit Männern aufgrund von unterschiedlichen Mustern der Erwerbsbeteiligung in den Lebensläufen schwierig sind. Zum anderen soll der Berufserfolg von Absolventen des dualen Systems und von Berufsfachschülern neben den klassischen Indikatoren wie Einkommen und Ausmaß ausbildungsadäquater Beschäftigung auch an nicht-monetären Faktoren wie Arbeitszufriedenheit, Arbeitsanforderungen und -bedingungen gemessen werden.

Sekundäranalysen zu beruflicher Mobilität

Die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Absolventen des dualen Systems und von Berufsfachschülern (vertikale berufliche Mobilität) sind auch anhand vorliegender repräsentativer Studien wie Mikrozensus und SOEP zu untersuchen. Ein besonderes Augenmerk gilt unterschiedlichen Personengruppen sowie Faktoren, die sich fördernd oder hemmend auf den Berufserfolg in Form von beruflichem Status und Einkommen auswirken. Um dabei den Effekt der beruflichen Erstausbildung auf den Berufserfolg isolieren zu können, müssen andere relevante Faktoren, die Einfluss auf den Berufserfolg nehmen, soweit wie möglich berücksichtigt werden.

Ein weiterer Untersuchungsschwerpunkt wird die horizontale berufliche Mobilität sein, d. h. der Wechsel des Berufs oder Betriebs im Lebensverlauf. Im Falle von unfreiwilligen Wechseln kann dies mit hohen Risiken verbunden sein, insbesondere dann wenn die in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse nicht mehr verwertet werden können. Betriebs- und Berufswechsel, ihre Bedingungen und Folgen, die Verwertung beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten nach einem Stellenwechsel können generell im Rahmen des Sozioökonomischen Panels untersucht werden.

Junge Fachkräfte aus außerbetrieblicher Ausbildung beim Übergang in den Beruf

Die aktuellen Forschungsaktivitäten weisen auf die besondere Prekarität des Übergangs junger Fachkräfte von außerbetrieblicher Ausbildung in eine ausbildungs-adäquate Beschäftigung hin. Deswegen ist eine empirische Erhebung bei außerbetrieblich ausgebildeten Ausbildungsabsolventen in Ostdeutschland, die derzeit im Rahmen des Ausbildungsprogramms Ost ausgebildet werden sowie bei einer betrieblich ausgebildeten Kontrollgruppe zu ihrem Verbleib nach Abschluss der Ausbildung geplant.

Forschungskorridor 4

Berufliche Kompetenzentwicklung in der Wissensgesellschaft – Gestaltung beruflicher Aus- und Weiterbildung im Wandel

Im Mittelpunkt dieses Forschungskorridors stehen sowohl die Gestaltung von Lehr- und Lernprozessen im Rahmen geregelter Aus- und Weiterbildung als auch die Analyse der Bedingungen für informelle Kompetenzentwicklung und deren Anerkennung. Es geht um die Entwicklung von Konzeptionen zur Förderung von Bildungsprozessen unter Berücksichtigung neuer Strukturansätze von Aus- und Fortbildungsordnungen, der zunehmenden Internationalisierung (Europäisierung) beruflicher Bildung, um die Entwicklung und Erprobung zukunftsweisender innovativer Lehr-/Lernkonzepte sowie um die Förderung subjektgesteuerten Lernens, das in der Wissensgesellschaft wachsende Bedeutung erlangt. Zur Gestaltung der Strategie „Lebenslanges Lernen“ definiert auch die BLK für Bildungsplanung und Forschungsförderung folgende Entwicklungsschwerpunkte: „Einbeziehung informellen Lernens, Selbststeuerung, Kompetenzentwicklung, Vernetzung, Modularisierung, Lernberatung, Neue Lernkultur/Popularisierung des Lernens, Chancengerechter Zugang.“¹

Selbst gesteuertes Lernen gerät angesichts rapider Veränderungen von Arbeitsstrukturen und Arbeitsanforderungen, von Technologien und Verfahren immer mehr in den Vordergrund. Wachsende Selbstständigkeit und Eigenverantwortung der Menschen im Bildungs- und Arbeitsprozess erfordern eine ständige Erneuerung von Wissen und Qualifikationen.

Folglich ist die Bildungspolitik aufgefordert, die notwendigen institutionellen Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, dass Jugendliche, Erwachsene und das Bildungspersonal in der Lage sind, diese Aufgabe zu bewältigen beziehungsweise entsprechende Unterstützung zu bieten. Berufliches Lehren und Lernen sind künftig didaktisch, organisatorisch und (medial)-methodisch weiterhin zu individualisieren und zu differenzieren sowie der Zugang zu formalisierten Bildungsangeboten genauso wie zu subjekt-gesteuertem, erfahrungsgeleitetem Kompetenzerwerb zu verbessern. Dazu gehört, dass Kompetenzen, die außerhalb formaler Bildungsgänge erworben werden, in ihrer Wertigkeit für das Beschäftigungssystem beschreibbar gemacht werden müssen und informeller Kompetenzerwerb einen gleichgewichtigen Status gegenüber dem formalen Qualifizierungssystem erhält. Im Zentrum dieser Entwicklung steht die Herausbildung beruflicher Handlungskompetenz der Einzelnen, die die Beschäftigungsfähigkeit anhaltend sichert und die neben spezifischen berufsfachlichen Fähigkeiten (vgl. Forschungskorridor 1) überfachliche Kompetenzen umfasst.

¹ Strategie für lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland. Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung, BLK, Heft 115, Bonn 2004, S. 5

Die folgenden übergreifenden Themen tragen dazu bei, die aktuellen und künftigen Projekte, Vorhaben und Programme in diesem Forschungskorridor in einen gemeinsamen Zielrahmen zu stellen:

- Lebensbegleitendes Lernen – Gestaltung und Verknüpfung formaler und informeller Lernprozesse
- Innovative Lehr-/Lernkonzepte und Bildungstechnologie
- Bildungspersonal in der Wissensgesellschaft
- Weiterentwicklung von Lernorten, Bildungsverbünden und Netzwerken
- Forschungs- und Innovationsansätze in Modellversuchen

4.1 Lebensbegleitendes Lernen – Gestaltung und Verknüpfung formaler und informeller Lernprozesse²

Lebensbegleitendes Lernen schließt formalisierte Qualifizierungsprozesse der Aus- und Weiterbildung, non-formales Lernen im Arbeitsumfeld sowie informelles Lernen im Kontext beruflicher und außerberuflicher Tätigkeiten ebenso ein wie Aspekte der Nachhaltigkeit. Die Analyse dieser Grundformen des Lernens, die Identifizierung ihrer jeweiligen Prozessmerkmale, die Einschätzung ihrer Effektivität, die Dokumentation, Erfassung und Anerkennung der informell erworbenen Kompetenzen sowie Verfahren zur Dokumentation, Bewertung und Zertifizierung sind Gegenstand der Forschung. Angesichts der zunehmend geforderten Bereitschaft und Fähigkeit, neue Arbeitsaufgaben zu übernehmen beziehungsweise den Erwerbsberuf mehrfach zu wechseln, ist der Einzelne ständig aufgefordert, initiativ und aktiv seinen Kompetenzstand weiterzuentwickeln. Das kann im Kontext von Erwerbstätigkeit, aber auch außerhalb in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern, zum Beispiel durch ehrenamtliche Tätigkeiten, Familienarbeit und unter Ausschöpfung vielfältiger Lernquellen, geschehen. Die so erworbenen Kompetenzen verbessern die individuelle Beschäftigungsfähigkeit jedoch nur dann, wenn sie auf dem Arbeitsmarkt geltend gemacht und auch für regulierte Weiter- und Höherqualifizierung verwertet werden können. Dazu ist eine Erfassung und Anerkennung erforderlich. Gerade in Bezug auf diese Lernform bestehen Forschungsdefizite, da bisher die Untersuchung formalisierter Qualifizierungsprozesse in der Berufsbildungsforschung im Vordergrund stand. Es gilt daher, die eingeleiteten Forschungsanstrengungen zum Charakter informell erworbener Kompetenzen zu verstärken, Verfahren und Instrumente zur Erfassung und Dokumentation, sowie praktikable und valide Modelle für die Anerkennung der gesamten Kompetenzen zu entwickeln. Ergebnisse der bisher primär außerhalb des BIBB bearbeiteten Kompetenzforschung müssen für die Berufsbildungsforschung analysiert und nutzbar gemacht werden. Die entsprechenden Forschungsaktivitäten im BIBB haben sich schwerpunkt-

² Formales Lernen ist planmäßiges, strukturiertes und organisiertes Lernen, das grundsätzlich auf anerkannten Abschluss orientiert ist. Non-formales Lernen ist planmäßiges, strukturiertes und organisiertes Lernen ohne anerkannten Abschluss. Informelles Lernen ist erfahrungsgeleitetes, selbst organisiertes und selbst gesteuertes Lernen außerhalb formaler Bildungsstrukturen, der Kompetenzerwerb kann bewusst oder unbewusst erfolgen.

mäßig auf die Kompetenzentwicklung für strategisches Handeln im Arbeitsprozess als eine Kernkompetenz für die Expertise von Fachkräften bezogen.

Offenes Lernen ist ein pädagogisches Konzept, das den individuellen Lernprozess in den Mittelpunkt stellt: Beratung für Einzelne statt Wissensvermittlung für alle. Es verändert die Aufgaben von Lernenden und Lehrenden. Offen ist der Weg und nicht das Ziel. Darunter ist zu verstehen, dass die Lernenden nicht nur einen Überblick über Lernziele, Lernmedien und Lernwege, sondern auch das Wissen, über deren Eignung für sie selbst sowie Lernerfolgskontrollen, Selbsteinschätzungen und Feedback benötigen, um zielgerichtet lernen zu können.

Das Offene Lernen umfasst sowohl Formen des Fernunterrichts als auch andere Formen selbst gesteuerten Lernens, die auf der Basis der Informations- und Telekommunikationstechnologien entwickelt wurden (wie Computer Based Training, Web Based Training) sowie Selbststudium im traditionellen Sinne und Lernen im Prozess der Arbeit.

Die Entwicklung von „Selbstlernfähigkeit“ und von „Erfahrungslernen“³ einerseits sowie die Analyse der Übertragbarkeit und Nutzungsbreite informell erworbenen Wissens und Könnens in- und außerhalb von Erwerbsarbeit andererseits, sind weitere wichtige Forschungsfragen. Die wachsende Flexibilisierung und Modularisierung beruflicher Bildung und der erwartbare Wechsel von Arbeits- und Lernphasen machen überdies eine systematische Weiterentwicklung der Bewertungs- und Zertifizierungskonzepte notwendig.

Das lebensbegleitende Lernen erhält vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung noch einmal eine ganz spezifische Bedeutung. Alternde Belegschaften, die Einschränkung der Möglichkeiten zur Frühverrentung und den bereits absehbaren Fachkräftebedarf durch Eintritt geburtschwacher Jahrgänge in den Erwerbsprozess stellen Betriebe und ältere Arbeitnehmer vor neue Herausforderungen: Die Förderung einer Kontinuität berufsbegleitender Lernprozesse bei stärkerer Beachtung des späteren Erwerbslebens, eine stärkere Berücksichtigung der Lernbedürfnisse erfahrener Fachkräfte bei der Gestaltung betrieblicher Weiterbildungsangebote und die Schaffung von Möglichkeiten des Wissens- und Erfahrungstransfers zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten.

4.1.1 Derzeitige Forschungsaktivitäten des BIBB

Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit

Für Zeitarbeitnehmer/-innen ist die Kompetenzentwicklung von hoher Bedeutung, da sie sich zum Arbeitsplatzwechsel verpflichten und damit zum Wechsel der Berufstätigkeit sowie des beruflich-sozialen Umfeldes. Sie werden in starkem Maße mit beruflichen Veränderungen konfrontiert, die häufig von einem Gefühl der (Arbeitsplatz-)Unsicherheit und geringerer Loyalität und Bindung zum Unternehmen begleitet werden.

³ Erfahrungsfähigkeit = Fähigkeit, berufliches Wissen und Können durch das Machen von Erfahrungen zu erwerben und anzuwenden. Besser: Erfahrungslernen entwickelt sich vor allem in lernförderlichen Arbeitsumgebungen, in denen neue Lern- und Arbeitsformen verbunden mit einem modernen betrieblichen Wissensmanagement die berufliche Handlungskompetenz zu verbessern vermögen.

Temporär Beschäftigte haben es häufig mit einer Intensivierung der Arbeit und des Zeitdrucks zu tun, aber unterstützende Maßnahmen durch die betriebliche Kompetenzentwicklung in den Unternehmen werden ihnen kaum zuteil. In der Berufsbildungsforschung in Deutschland war die Frage der Kompetenzentwicklung für diese Zielgruppe bisher kaum Gegenstand der bisherigen Forschung. Da der Typus der temporären Erwerbsformen jedoch zunehmen wird, ist es von hoher Bedeutung, hier Abhilfe zu schaffen.

Informelles Lernen

Die bisherigen Forschungsarbeiten des BIBB auf dem Gebiet „informelles Lernen“ als Ergänzung und wesentliche Erweiterung formalisierter Bildung lassen sich primär unter den Bezeichnungen „dezentrales Lernen“, „weiche Formen der Weiterbildung“, „arbeitsintegriertes Lernen“ und in letzter Zeit explizit „informelles Lernen“ sowie „erfahrungsgeleitetes Lernen“ zusammenfassen. Die empirische und theoretische Basis dieser Arbeiten beruht vorrangig auf der durchgeführten Modellversuchsreihe „Dezentrales Lernen“, auf dem abgeschlossenen Forschungsprojekt „Betriebliche Innovations- und Lernstrategien“ sowie auf neuen Aufarbeitungen von Ergebnissen internationaler Forschungsprojekte) und europäischer Studien

Im Forschungsprojekt „Instrumente zur Erfassung informellen Lernens im Prozess der Erwerbsarbeit“ werden Methoden zur Erfassung und Dokumentation informell erworbener Kompetenzen in Deutschland und in ausgewählten europäischen Staaten gesichtet, und die in der praktischen Umsetzung gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen gesammelt. Der qualifikatorische Bezugsrahmen der einzelnen Konzepte und Instrumente wird analysiert, ebenso, welche Kompetenzen im Einzelnen nachgewiesen werden und welche Akzeptanz die Verfahren bei den unterschiedlichen Akteuren gefunden haben. Auf der Basis dieser Ergebnisse werden weitere Forschungsarbeiten konzipiert.

Empirische Untersuchungen, theoretische Arbeiten und Ausbildungskonzepte zum erfahrungsgeleiteten Lernen, Ausbilden und Arbeiten sowie zur „Erfahrungsfähigkeit“ sind im Rahmen eines Modellversuchs „Kompetenzen für erfahrungsgeleitetes Lernen in der chemischen Industrie“ entstanden. Sie werden in dem 2002 gestarteten Modellversuchsschwerpunkt „erfahrungsgeleitetes Lernen und Ausbilden“ aus erweiterter Perspektive aufgegriffen und fortentwickelt. Diese Untersuchungen unterstreichen die Bedeutung einer systematischen Verbindung von intentionalem Lernen und arbeitsintegriertem Erfahrungslernen durch professionelle Lernorganisation im Rahmen formalisierter Bildung. Gerade die im Prozess der Arbeit erworbenen Kompetenzen sind die Quelle für Berufserfahrung. Sie macht den maßgeblichen Anteil lebensbegleitender Weiterbildung aus.

Die vorliegenden Ergebnisse und Materialien zum auftragsorientierten und projektbezogenen Lernen in der Industrie, im Handwerk und im Dienstleistungsbereich bilden eine tragfähige Basis, um die Verknüpfung von formalisiertem und informellem Lernen zu unterstützen und reale Arbeitssituationen lernhaltig zu gestalten. Die Erarbeitung von Lernaufgaben, die Arbeits- und Berufserfahrung explizit berücksichtigen und erfordern, sind ein weiterer Baustein.

Weiterentwicklung des Fernunterrichts

Das BIBB hat die gesetzliche Aufgabe, die Qualität beruflicher Fernlehrgänge zu überprüfen und Entwicklungsvorhaben voranzutreiben. Diese Arbeiten sind wichtige Grundlagen für die Modernisierung des Fernunterrichts. Im Rahmen des Forschungsprojekts „Weiterentwicklung des Fernunterrichts durch die Integration neuer didaktischer Ansätze und technischer Möglichkeiten“ wurde ein Informationssystem zu E-Learning-Angeboten in der beruflichen Weiterbildung konzipiert und der Öffentlichkeit zugänglich gemacht (siehe auch Forschungskorridor 7). Darüber hinaus wurden Ansätze einer Synthese von traditionellen und modernen Formen des Fernunterrichts untersucht. Dabei ging es neben den neuen technischen Möglichkeiten auch um die sich daraus ergebenden didaktisch-methodischen Veränderungen. Weiter wurde ein Instrumentarium (Leitfaden) u. a. zur Anwendung bei der Begutachtung von Fernlehrgängen entwickelt, der auch den neuen technischen Möglichkeiten (E-Learning) und den unterschiedlichen didaktischen Ansätzen gerecht wird.

Qualität in der beruflichen Weiterbildung

In der internationalen und nationalen Diskussion zu neuen Dimensionen beruflicher Kompetenzentwicklung kommt der Frage nach der Qualität des organisierten Lernens in der Weiterbildung ein hohes Gewicht zu. Im Forschungsvorhaben „Qualität in der beruflichen Weiterbildung“ soll die bestehende Forschungslücke in der Frage nach der Sicherung und Verbesserung der Qualität beruflicher Bildungsprozesse im Bereich organisierter Weiterbildung untersucht und die Entwicklung eines praktikablen Qualitätskonzepts angestrebt werden.

Die Modellversuche und Forschungsprojekte zur Gestaltung moderner, handlungsorientierter Prüfungen bilden eine breite Basis, um Erfassungs- und Bewertungsverfahren für informell erworbene Kompetenzen zu entwickeln und damit die formale Anerkennung und Anrechenbarkeit von Berufserfahrung zu unterstützen.

Qualifizierung für mittlere Führungsfunktionen

In dem Projekt „Qualifizierung für mittlere Führungsfunktionen in Industriebetrieben unter besonderer Berücksichtigung beruflicher Erfahrungen“ bestand das Ziel darin, Wege zur systematischen Nutzung der Berufserfahrung für den Qualifizierungsprozess und ihre Anrechenbarkeit für mittlere Führungspositionen (Bezug zu Forschungskorridor 3) aufzuzeigen.

Die Ergebnisse aus den Forschungsaktivitäten und den Modellversuchen haben gezeigt, dass mit dem handlungsorientierten Qualifizierungsansatz, der das Lehren und Lernen an realen betrieblichen Situationsaufgaben in den Mittelpunkt des Qualifizierungsprozesses stellt, eine Methode für die systematische Verknüpfung von bereits erworbenem Erfahrungswissen und dem formalen Bildungsprozess gefunden wurde. Sie hat sich bereits in der beruflichen Aufstiegsfortbildung etabliert und befindet sich in der Optimierungsphase.

Für die Anrechenbarkeit von informell erworbenen Qualifikationen liegen zwar erste brauchbare Ansätze vor, insbesondere konnten die Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für einen derartigen Anerkennungsprozess eingegrenzt werden (Relevanzrahmen, Bezugsrahmen), doch bedarf es in diesem Bereich weiterer Verdichtung, bevor die Ergebnisse Praxis- und Umsetzungsrelevanz erreichen.

Ergebnisse fließen derzeit in die Untersuchungen zur Neustrukturierung der Weiterbildung in der Bauwirtschaft ein: Der Weiterbildungsbereich der deutschen Bauwirtschaft bedarf einer neuen, zukunftsweisenden Struktur, um die Baubetriebe durch qualifiziertes Personal konkurrenzfähig zu halten und den Mitarbeitern durch lebensbegleitendes, systematisches Lernen ihre Zukunft zu sichern. Gegenwärtig wird in einem umfassenden Projekt erforscht, wie informelles und formales Lernen, handlungsorientiertes Qualifizieren, Modulsysteme und europäische Entwicklungen im Baubereich zu einem innovativem Weiterbildungssystem in der Aufstiegs- und Anpassungsweiterbildung zusammengefasst und geordnet werden können.

Veränderungskompetenzen

In dem Projekt „Erhalt und Erweiterung beruflicher Qualifikationen und Kompetenzen junger industrieller Fachkräfte beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf“ geht es um den Transfer von Kompetenzen und Erfahrungen (Wissensmanagement) im Kontext des Generationenaustausches in den Betrieben. Der Transfer von Erfahrungswissen zwischen den Generationen wird angesichts der demografischen Entwicklung betrieblicher Belegschaften immer wichtiger. Ziel des Vorhabens „Entwicklung von Veränderungskompetenz – Auswertung und multimediale Umsetzung von Ergebnissen aus Modellversuchen und Projekten“ ist es, einen Beitrag zur Entwicklung von Lernkonzepten zu leisten, die Veränderungskompetenz fördern. Dazu sollen Lernkonzepte und Ansätze, die eine Kompetenzentwicklung bei der Bewältigung von Veränderungsprozessen aufbauen, analysiert werden. Im Ergebnis sollen Fallbeispiele als E-Learning-Module (CD-ROM) für betriebliche Praktiker bereitgestellt werden.

Erfahrungstransfer

Die sich durch den demografischen Wandel ergebenden Anforderungen an die Gestaltung des lebensbegleitenden Lernens und deren Umsetzung in Weiterbildungskonzepte sind Thema des Forschungsprojekts „Weiterbildungskonzepte für das spätere Erwerbsleben“. Hier werden sowohl Qualifizierungsnotwendigkeiten für ältere Erwerbstätige aus der Sicht von Personalverantwortlichen und älteren Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen ermittelt, praktizierte Weiterbildungskonzepte identifiziert und vergleichend analysiert und Kriterien für die Gestaltung von Weiterbildungskonzepten für das spätere Erwerbsleben entwickelt. Die untersuchten Weiterbildungskonzepte und -angebote umfassen dabei sowohl formale Weiterbildungsangebote als auch Ansätze zur Gestaltung der Arbeit, die das informelle Lernen in der Arbeit unterstützen. Die zu untersuchenden formalen Angebote umfassen sowohl spezifische Angebote für ältere Arbeitnehmer als auch Angebote, die

die Lernbedürfnisse Älterer stärker berücksichtigen als auch solche, die den Wissens- und Erfahrungstransfer zwischen Alt und Jung zum Ziel haben.

Ausbildungsgänge für Menschen mit Behinderungen

In §§ 48b BBiG/42d HwO wird ausgeführt, dass für behinderte Menschen, für die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht in Betracht kommt, die zuständigen Stellen unter Berücksichtigung von Empfehlungen des Hauptausschusses aufgrund von Vorschlägen des Ausschusses für Fragen behinderter Menschen entsprechende Ausbildungsregelungen treffen können. Die Ausbildungsgänge sollen unter Beachtung von Lage und Veränderung des Arbeitsmarktes aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt werden.

Zur Realisierung des gesetzlichen Auftrags werden im Bundesinstitut für Berufsbildung Rahmenrichtlinien und praxisgerechte Hilfen für die Erarbeitung solcher Ausbildungsgänge konzipiert. Damit soll die Voraussetzung geschaffen werden, dass alle Ausbildungsgänge nach einem einheitlichen Rahmen geregelt werden können. Die Neugestaltung einer entsprechenden Empfehlung des Hauptausschusses ist aufgrund der Gesetzesänderung nach „Artikel 41 – Änderung des BBiG im Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen“ notwendig geworden.

4.1.2 Künftiger Forschungsbedarf

Mittelfristig ergeben sich folgende Schwerpunkte, die in Verbindung zu den entsprechenden Forschungsperspektiven der Abschnitte 4.2 und 4.3 dieses Forschungskorridors zu sehen sind.

Lebensbegleitendes Lernen setzt die Fähigkeit zum „Selbstlernen“ voraus, die zugleich die Grundlage Offenen Lernens ist und hier früh und häufig geübt werden muss, um später „lebensbegleitend“ zur Verfügung zu stehen. Diese Fähigkeit zum „Selbstlernen“ ist bei verschiedenen Zielgruppen beruflicher Bildung zu untersuchen, um entsprechende Konzepte und praktische Instrumente zur Förderung des „Lernen Lernens“ bereitzustellen. Es ist davon auszugehen, dass bei Weitem nicht jeder und jede Auszubildende, Beschäftigte oder Arbeitslose bereits über diese Fähigkeit verfügt bzw. sie in vollem Umfang entwickeln kann.

Die praktische Umsetzung des Konzepts lebensbegleitenden Lernens setzt eine stärkere Berücksichtigung beruflicher (und persönlicher) Lebensphasen voraus. Dazu gehört auch die Einbeziehung der individuellen Lern- und Weiterbildungsbiografie. In einzelnen Betrieben gibt es erste Ansätze einer lebenszyklusorientierten Personalentwicklung, bei der Karrierewege im Betrieb mit Weiterbildungsprozessen gekoppelt werden. Zu den Fragen, ob und inwieweit Ältere anders lernen als Jüngere, wie der notwendige Erfahrungstransfer zwischen Älteren und Jüngeren gestaltet werden kann und wie gewonnene, nur begrenzt von der Person abzukoppelnde Erfahrung vermittelt werden kann, besteht weiterer Forschungsbedarf.

Neue Verfahren zur Dokumentation, Bewertung und Zertifizierung von bereits erworbenen Kompetenzen sind zu erarbeiten und zu erproben, damit diese Kompetenzen auch für formalisierte Weiterbildung und höhere Bildung sowie für berufliche Karrieren und Mobilität besser genutzt werden können. Dabei ist ebenfalls auf internationale Modelle und Erfahrungen zurückzugreifen (u. a. qualitatives Leistungspunktesystem in der beruflichen Bildung).

Die Untersuchung lernfreundlicher Umwelten und die Identifizierung der relevanten Faktoren für Motivierung und Erfolg von selbst gesteuertem Lernen sind weitere Forschungsaufgaben. Wesentlich ist, dass diese Erkenntnisse in praktikable Konzepte für „Selbstlernarrangements“ umgesetzt und systematisch verbreitet werden, damit Betriebe und andere Bildungseinrichtungen sie aufgreifen können.

Die inhaltliche Bestimmung von Kompetenzen, die im Verlauf des Lebens zu entwickeln sind, ist defizitär. Strukturanalysen der notwendigen Kompetenzen sind daher erforderlich. Es stellt sich die Frage, in welcher Reihenfolge (ggf. in welchen hierarchischen Stufen) und an welchen Lernorten Kompetenzen entwickelt werden und worin die qualitativen Veränderungen auf den einzelnen Kompetenzstufen bestehen. Es ist noch unzureichend untersucht, ob, beziehungsweise unter welchen Bedingungen die Erfahrungspotenziale der beruflichen Arbeit die Höherentwicklung der Kompetenzen antreiben oder behindern.

Im Zusammenhang mit dem lebensbegleitenden Lernen spielen die Möglichkeiten und Instrumente der modernen IuK-Technologien eine wichtige Rolle (siehe im Einzelnen 4.2). Sie sind für eine bessere Verknüpfung formalisierten und informellen Lernens zu nutzen. Aufgrund der Entwicklung der neuen IuK-Technologien und der damit einhergehenden Entwicklung neuer Formen des Lehrens und Lernens, des Wissenserwerbs, des Informationsaustausches und des Wissensmanagements ist der Bedeutungszuwachs des Fernunterrichts und der wachsende Bedarf an Erkenntnissen, Informationen und Konzeptionen offensichtlich.

In diesem Zusammenhang kommt auch der Entwicklung neuer (anwenderorientierter) Qualitätssicherungsverfahren und -instrumente besondere Bedeutung zu. Abgeschlossene Untersuchungen des BIBB weisen nach, dass in der Praxis weitgehende Unklarheit darüber herrscht, nach welchen Standards die Qualität organisierter Lernprozesse in der Weiterbildung gemessen werden kann und wie dementsprechende Qualitätssicherungs- und Managementsysteme gestaltet sein sollen. Mit der Einführung von Bildungsgutscheinen sowie der Verpflichtung von Weiterbildungsträgern, die Einführung von Qualitätssicherungssystemen nachzuweisen, um Inhaber von Bildungsgutscheinen in Qualifizierungsmaßnahmen aufnehmen zu dürfen, besteht dringender Bedarf an umsetzungsfähigen Forschungsergebnissen in der Praxis. Das gleiche gilt auch für anstehende bildungspolitische Aktivitäten des zuständigen Bundesministeriums zur weiteren Durchsetzung des Qualitätsgedankens in der Bildung. Nicht zuletzt ist bei der Bearbeitung des Forschungsfelds zu berücksichtigen, dass ein praktikables Qualitätskonzept sowohl in der betrieb-

lichen und außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung als auch in der allgemeinen Weiterbildung anwendbar sein muss.

Neben der grundsätzlichen methodisch-didaktischen Weiterqualifizierung des Bildungspersonals besteht ein besonderer Forschungs- und Entwicklungsbedarf in Fragen der Lern- und Bildungsberatung von Jugendlichen und Erwachsenen, die über die Berufsberatung hinausgeht. Sie gleicht eher „individuellen Förderplänen“, die bisher primär im Bereich der Benachteiligtenförderung angewendet werden.

Für die erfolgreiche Durchführung von Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung sind kompetente Dozentinnen/Dozenten von besonderer Bedeutung. Dies gilt auch für die Weiterbildung von Personen ausländischer Herkunft. Für die Berufsbildungsforschung stellt sich damit die Frage, welche speziellen Kompetenzen Dozentinnen/Dozenten in ihrer Lehrtätigkeit mit Migrantinnen/Migranten bzw. in national gemischten Gruppen benötigen und welche Qualifizierungsangebote ihnen im Hinblick auf diese Zielgruppe gemacht werden sollten. Die Forschung zu Migrantinnen und Migranten konzentriert sich bislang auf Probleme dieser Personengruppe: Schwieriger Zugang zu Ausbildungsstellen, geringe oder gar sinkende Ausbildungsquoten oder die Konzentration auf wenige Berufe. Kaum Beachtung wird dagegen den Auszubildenden ausländischer Herkunft zuteil, die erfolgreich ihre Ausbildung durchlaufen und dabei gegebenenfalls zusätzliche muttersprachliche und interkulturelle Kompetenzen einbringen. Diese Kompetenzen sollen näher beschrieben sowie ihrer Verwendung in ausgewählten Berufen nachgegangen werden (vergleiche auch Forschungskorridor 3).

Es geht darüber hinaus um die Entwicklung von Instrumenten, die komplexe Anforderungssituationen im Berufsalltag überschaubar machen, und die Konzeption von Maßnahmen, die im Rahmen von Trainingsprogrammen zum Komplexitätsmanagement eingesetzt werden können. Damit soll ein Beitrag zur Spezifikation der Anforderungen komplexer Arbeitssituationen an qualifizierte Fachkräfte in ausgewählten Tätigkeitsfeldern geleistet werden. Ferner ist zu untersuchen, wie sich verschiedene Formen des Komplexitätsmanagements auf die Effektivität und die Effizienz des Handelns auswirken. Dabei ist zu prüfen, inwieweit das Repertoire an komplexitätsreduzierenden Maßnahmen in bestimmten Situationen erweitert oder ausdifferenziert werden kann.

Grundsätzlich wird bei den Untersuchungen zu lebensbegleitendem Lernen und offenem Lernen das Zusammenwirken von formalisiertem und informellem Lernen besonders berücksichtigt. Hierfür werden innovative, didaktische und organisatorische Verknüpfungskonzepte und Organisationshilfen entwickelt. Dieser Forschungszweig steht in enger Verbindung mit dem Forschungskorridor 3 „Qualifizierungs- und Bildungsverhalten, Berufsverläufe und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten“, der ebenfalls systemspezifische Bedingungen für lebensbegleitendes Lernen und Offenes Lernen in den Mittelpunkt rückt.

Der künftige Forschungsbedarf mit dem Ziel der Intensivierung lebensbegleitenden Lernens unter dem Aspekt der Verknüpfung von formalisiertem und informellem Lernen liegt auf drei verschiedenen Feldern, dem Lernort Betrieb und auch außerbetrieblichen Bereich, dem Lernort Weiterbildungsträger mit seinen Lehr-/Lernprozessen sowie dem Zertifizierungs-, Anerkennungs- und Prüfungsbereich.

Traditionelle, vorwiegend printgestützte Formen des Fernunterrichts und moderne, netzbasierte und computergestützte Formen wachsen zusammen, ergänzen sich und führen zu neuen Formen des autonomen und offenen Lernens. Vor diesem Hintergrund soll in einem anwendungsorientierten Projekt eine Erhebung und Analyse der frei zugänglichen Telelernangebote in Deutschland durchgeführt und die Möglichkeit der Nutzung der Lerninhalte des traditionellen Fernunterrichts für moderne Angebote untersucht werden.

4.1.3 Forschungsthemen der nächsten Jahre für das BIBB

Aus diesem Forschungsbedarf ergeben sich folgende prioritäre Forschungsthemen:

Kompetenzentwicklung und Komplexität der Arbeit

Ein wichtiges Thema der Kompetenzforschung ist die Untersuchung des Umgangs der Beschäftigten mit der Komplexität in der Arbeit. Eine wichtige Frage ist, welche Kompetenzmerkmale die Herausbildung hoher Kompetenzniveaus befördern und die Dynamik der Kompetenzentwicklung nachhaltig sichern. Exemplarisch soll untersucht werden, wie sich die Kompetenz von mittleren Führungskräften im Umgang mit der Komplexität in der Arbeit bei Entscheidungen entwickelt, welche Niveaustufen zu unterscheiden sind und wie der Aufbau eines hohen Niveaus der Leitungskompetenz gefördert werden kann.

Förderung der Kompetenz zum lebensbegleitenden Lernen/ Verfahren zur Dokumentation und Zertifizierung

Die Entwicklung der Fähigkeit zu lebensbegleitendem Lernen ist abhängig von individuellen und institutionellen Einflüssen und Einstellungen, zum Beispiel Motivation von Individuen, Betrieben oder Bildungseinrichtungen, dem Aufbau individueller und institutioneller Wissensstrukturen und der betrieblichen/institutionellen Lernkultur. (siehe auch „Offenes Lernen“)

Die Bedeutung unterschiedlicher Wissensformen für die Entwicklung lebenslanger Lern- und Handlungskompetenz und die Identifizierung und Bewertung förderlicher Faktoren zur Entwicklung einer Kompetenz für lebensbegleitendes Lernen und deren Umsetzung in innovative Lernkonzepte und Organisationsstrukturen sind ein vordringliches Forschungsthema. Die Entwicklung konzeptioneller Hilfen zur Gestaltung von Systemen zur Dokumentierung und Zertifizierung von lebensbegleitenden Lernprozessen, um deren Arbeitsmarktverwertbarkeit zu optimieren und damit die Transparenz von Bildungsgängen zu erhöhen, sind weitere dringliche Forschungsthemen. Dabei wird auch der Entwicklung teilnehmergerechter Qualitätsstandards im internationalen Vergleich weiterhin Bedeutung zukommen.

Neue Formen des autonomen offenen Lernens

Traditionelle Formen des Fernunterrichts, netz- und computerbasierte Lernformen und offenes Lernen sind nicht mehr deutlich voneinander zu trennen, sondern ergänzen sich gegenseitig, wodurch neue Lernformen entstehen. Insbesondere dem kooperativen Lernen z. B. in virtuellen Communities, auf elektronischen Lernplattformen, durch Weblogs (Blogs) und Wikis usw. sind hierbei ebenso besondere Aufmerksamkeit zu widmen wie der Frage nach Innovationshemmnissen. Diese Entwicklungen erfordern schließlich neue Qualitätssicherungsverfahren und -instrumente.

Neue Formen handlungsbezogener beruflicher Weiterbildung

Forschung, bezogen auf den handlungsorientierten Weiterbildungslehr-/lernprozess, hat die Verbesserung der Verknüpfung der Lernorte Betrieb, außerbetriebliches Umfeld und der trägerorientierte Weiterbildung zum Ziel. Die Frage einerseits nach der generellen Modularisierung der Weiterbildung und andererseits der systematischen Aktualisierung der handlungsorientierten Lehr-/Lernmodule, die eine enge Zusammenarbeit zwischen Betrieben und Trägern voraussetzt, spielt eine wesentlichen Rolle. Darüber hinaus gewinnt die didaktische Kompetenz des Weiterbildungs- und Prüfungspersonals zunehmend an Gewicht, da mit den neuen didaktischen Ansätzen die Anforderungen an Dozenten und Prüfer zunehmen. Dazu sind geeignete Qualifizierungskonzepte für das Weiterbildungspersonal zu erproben.

Neue Verfahren zur Anrechnung und Übertragung von Lernergebnissen

Im europäischen und angloamerikanischen Raum werden bereits Creditsysteme eingesetzt, die geeignet sind, diese Kompetenzen zu erfassen und zu bewerten. Als Grundlage für weitere Forschungsarbeiten auf diesem Gebiet sollen Bestandsanalysen dieser Systeme und der damit gemachten Erfahrungen durchgeführt und Vorschläge zur Adaption und Nutzung dieser Systeme für die nationale Berufsbildung gemacht werden. Bereits vorliegende Studien und Untersuchungen (z. B. von BMBF oder CEDEFOP) werden in die Analyse einbezogen.

Lernen in verschiedenen Lebens- und Berufsphasen und intergeneratives Lernen

Berufliche Weiterbildungsangebote sowohl innerhalb als auch außerhalb des Betriebes sind heute eher fachlich bezogen als auf individuelle Lebensphasen.

Die stärkere Integration erfahrener Fachkräfte in betriebliche Weiterbildungsangebote erfordert jedoch in Zukunft sowohl eine stärkere Berücksichtigung der jeweiligen Lebens- und Berufsphase als auch der individuellen Lern- und Weiterbildungsbiografie. Die Motivation zum Weiterlernen ist gerade bei älteren Arbeitnehmern nicht zuletzt von der Wertschätzung älterer Erwerbstätiger im Betrieb abhängig, die sich z. B. in deren Einbeziehung in Personal- und Organisationsentwicklungsprozesse niederschlägt.

Die Individualisierung des Lernens durch stärkere Berücksichtigung der jeweiligen Lebens- und Berufsphase muss ergänzt werden durch Konzepte des intergenerativen Lernens, um

den Wissens- und Erfahrungstransfer zwischen Alt und Jung zu gewährleisten. Die Beantwortung der Frage, wie Erfahrungen transferiert werden können, bedarf eigener Untersuchungen oder Modellversuche.

4.2 Innovative Lehr-/Lernkonzepte und Bildungstechnologie

Die Ausweitung der Nutzungsmöglichkeiten der IuK-Technologien über die reine Informationsspeicherung und Weitergabe hinaus als Lern- und Kommunikationsinstrument greift in traditionelle Bildungsstrukturen ein und setzt neue Standards für die Entwicklung von Bildungskonzepten. Benötigt werden Bildungsangebote, die schnell und arbeitsplatznah auf ein hohes Maß an Selbststeuerung und Eigenverantwortlichkeit vorbereiten und Lehrende befähigen, selbst gesteuertes Lernen als zeitgemäßes Lehr- und Lernkonzept in der Berufsbildung zu fördern.

Zur Unterstützung der Kompetenzentwicklung in der Wissensgesellschaft richten sich hohe Erwartungen an IT-gestützte Bildungstechnologien und ihre Potenziale zur Umsetzung innovativer Bildungskonzepte. Dies sind heute allen voran computergestützte Lernangebote, von denen wiederum die Online-Bildungsangebote diejenigen sind, deren Innovationspotenzial für moderne Bildungskonzepte am größten ist. Bei der Entwicklung IT-gestützter Bildungskonzepte verlagert sich die technikzentrierte Diskussion neuer Bildungstechnologien und ihre Nutzung für innovative Bildungskonzepte in Richtung auf Fragen der Organisation und Gestaltung IT-gestützter Lehr- und Lernprozesse.

Aufgabe der Forschung im Bereich der Nutzung neuer Bildungstechnologien ist es heute, Gestaltungsoptionen der Informations- und Kommunikations-Technologien für eine zeitgemäße und den Anforderungen der Wissensgesellschaft adäquate Berufsbildung herauszuarbeiten.

4.2.1 Derzeitige Forschungsaktivitäten des BIBB

Die Arbeiten im Bereich der Bildungstechnologieforschung haben das Ziel, die Modernisierung der Berufsbildung zu unterstützen, Veränderungen zu begleiten und neue Inhalte, neue Methoden, neue Trägermedien in der Berufsbildung zu erproben und einzuführen.

Die innovative Gestaltung und Organisation beruflicher Bildung durch den Einsatz neuer Bildungstechnologien sind Gegenstand von Projekten, Vorhaben und Modellversuchen. Die in diesem Rahmen entwickelten didaktischen Konzepte, Produkte und die gesammelten Erfahrungen werden ausgewertet, systematisiert und der Öffentlichkeit zugänglich gemacht.

Die konkrete Aufgabenwahrnehmung im Bereich der Bildungstechnologieforschung hat sich in den letzten Jahren wesentlich verändert. Bezeichnender Weise sind Begriffe wie Lehrmittel und Ausbildungsmittel nicht mehr zutreffend. Heute beschäftigt sich die Bildungstechnologieforschung vordergründig mit der Entwicklung, Erprobung, Verbreitung und Evaluierung von Medienkonzepten, Lernmitteln und Lerngelegenheiten.

Besonderer Bedarf an Bildungstechnologieforschung wird erstens im Bereich der Ausbildung vor dem Hintergrund der Einführung neuer Ausbildungsordnungen und der Flexibilisierung und Dynamisierung der Ausbildungsinhalte und zweitens im Bereich der Weiterbildung zur Unterstützung von Konzepten des lebenslangen Lernens gesehen.

Mehrere gegenwärtig laufende und geplante Projekte und Vorhaben des BIBB untersuchen in unterschiedlichen Zusammenhängen das Lernen mit computer- und internetgestützten Medien. Lernpotenziale informeller Lerngelegenheiten werden hier ermittelt, die veränderte Rolle des Bildungspersonals analysiert und Rahmenbedingungen für den Einsatz unterschiedlicher E-Learning-Konzepte geschlussfolgert. Nicht zuletzt werden exemplarisch Lernmittel entwickelt und in der Praxis erprobt. Hier geht es z. B. um Lernaufgaben, die an Geschäfts- und Arbeitsprozessen orientiert sind.

Ein besonderes Augenmerk richtet sich auf die Verknüpfung formalen und informellen Lernens durch Medien. Dabei geht es um die Gestaltung und die Eröffnung des Zugangs zu entsprechenden netzgestützten Lerngelegenheiten. Untersucht werden Prozesse der Verknüpfung von Lernen und Arbeiten durch den Einsatz von Bildungstechnologie. Im Blickfeld der Forschungsarbeiten liegen hierbei insbesondere die Entwicklungen im Bereich der Online-Communities zur Unterstützung arbeitsplatznahen Lernens.

In diesem Zusammenhang ist die modellhafte Gestaltung von Lernarrangements Gegenstand von Untersuchungen. Arbeitsplatznahe, mediengestützte Lerngelegenheiten sind in vielen Fällen gleichzeitig Wissensmanagementinstrumente oder werden für das Qualitätsmanagement genutzt (Zertifizierungstools nach ISO 9000 ff.). Ziel ist es, die Vereinbarkeit von Arbeiten und Lernen durch Medien zu unterstützen.

Untersucht wird auch, wie der Fernunterricht durch die Integration neuer didaktischer Ansätze und technischer Möglichkeiten weiterentwickelt werden kann. Es werden Ansätze einer Synthese zwischen den traditionellen und den neuen, internetgestützten Formen des Fernlernens erhoben und sich daraus ergebende didaktisch-methodische Veränderungen analysiert.

Angesichts der Globalisierung und Internationalisierung kommt der Berücksichtigung internationaler Entwicklungen eine besondere Bedeutung zu. Zu nennen ist hier insbesondere ein internationales Monitoring zum E-Learning und auch die Entwicklung von Medien für den Erwerb von Fremdsprachenkompetenz in den neuen Metall- und Elektroberufen.

Die Umsetzung der Bildungstechnologieforschung erfolgt in enger Zusammenarbeit mit Partnern im BIBB, wie z. B. den Bereichen Lehr-/Lernkonzepte, Modellversuche, Überbetriebliche Ausbildungsstätten und Internationales, sowie mit externen Kooperationspartnern, wie z. B. Unternehmen, Bildungsträgern, Universitäten und Hochschulen.

Gegenwärtige Schwerpunkte der Bildungstechnologieforschung und -entwicklung in laufenden Vorhaben und Projekten

Die aktuellen Schwerpunkte der Bildungstechnologieforschung und der Multimediaentwicklung liegen in der Erhebung und der Analyse des Bedarfs an multimedialen Entwicklungen, der Untersuchung des Zugangs von Auszubildenden und des Ausbildungspersonals zu netzgestützten Qualifizierungsangeboten von Bildungsdienstleistern und Produktherstellern, sowie der Untersuchung der Einsatzbedingungen moderner Bildungstechnologie für die besondere Förderung beruflicher Kompetenzentwicklung. Dabei richtet sich ein Hauptaugenmerk auf die arbeitsnahe Nutzung von Online-Communities und Formen informellen E-Learnings in der Arbeit.

Im Einzelnen befassen sich Untersuchungen in Projekten und Vorhaben mit der Nutzung der Bildungstechnologie beim Aufbau von Lernzentren, Netzwerken und Online-Communities. Eine Untersuchung zur Unterstützung des beruflichen Erfahrungslernens durch virtuelle Kompetenzzentren verbindet die Entwicklung der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten zu Kompetenzzentren mit auftrags- und arbeitsbezogenen Qualifizierungsangeboten in Form von „informellem E-Learning“. Mit dem Aufbau, der Erprobung und der Evaluation einer Online-Community für das Bildungspersonal im BIBB-Portal „www.foraus.de“ befasst sich ein weiteres Vorhaben. Untersuchungen zum Einsatz von berufsfeldrelevanten und berufsfeldorientierten Online-Communities als arbeitsplatznahen Lerngelegenheiten zeigen die enormen Potenziale für eine arbeits- und problembezogene Kompetenzentwicklung der Beteiligten auf. Mit der Untersuchung zu Rollen, Funktionen und Anforderungsprofilen von Teletutoren wird darauf abgehoben, dass diesen in allen Formen erfolgreichen formellen oder informellen E-Learnings von zentraler Bedeutung sind.

Die exemplarischen Entwicklungen und Erprobungen von multimedialen Lernangeboten innerhalb der Technologieforschung ist nach wie vor von zentraler Bedeutung. Dabei folgen die Multimediaentwicklungen des BIBB den Prinzipien der Subsidiarität und des Exemplarischen. Der Begriff des Exemplarischen zielt darauf ab, dass entweder neue Inhalte der Berufsbildung oder bekannte Inhalte mit neuen Lernkonzepten oder neuen Medienkonzepten exemplarisch mit den Entwicklungen vorangetrieben werden. Vor dem Beginn solcher exemplarischen Multimediaentwicklungen stehen entsprechende Untersuchungen von Multimedia- und E-Learning-Angeboten in diesem Bereich. Erst bei erkannten inhaltlichen, berufspädagogischen oder mediendidaktischen Defiziten werden Multimediaentwicklungen im BIBB vorgenommen und evaluiert. Dabei müssen die Entwicklungen über den jeweiligen Inhalt und Berufsbezug hinweg hinaus exemplarisch für neue handlungs- und auftragsorientierte Lernkonzepte und multimediales Mediendesign sein. Zurzeit befassen sich Projekte und Vorhaben mit der Entwicklung und Erprobung von netzgestützten und multimedialen Angeboten für die neuen Medienberufe sowie für die neuen Metall- und Elektroberufe.

Für die Umsetzung umfangreicher didaktisch-methodischer Konzepte oder zum Transfer der Ergebnisse von Modellversuchsschwerpunkten werden Konzeptmedien entwickelt. Diese Konzeptmedien sind vor allem für die Hand von Lehrern und Ausbildern und Multiplikatoren geeignet. Das BIBB hat z. B. zu den Modellversuchsschwerpunkten „Dezentrales Lernen“ und zum „Auftragsorientierten Lernen im Handwerk“ Konzeptmedien entwickelt. Diese Konzeptmedien nutzen die Multimedialität zur Veranschaulichung innovativer, anregender Praxis und der Erfahrung mit der betrieblichen Umsetzung aber auch zur anschaulichen und verständlichen Darlegung der theoretischen Grundlagen. Zurzeit entstehen Konzeptmedien zu den Themen „Kompetenzzentren“ und „Informationssystem Multimedia“.

Neben der Arbeit in laufenden Vorhaben und Projekten innerhalb des Forschungskorridors 4 findet innerhalb der Bildungstechnologieforschung auch die Begleitung von Modellversuchen mit bildungstechnologierelevanten Themen, die Dokumentation und der Aufbau eines Medieninformationssystems für das Personal in der Berufsbildung, Beratung von Ausbildungspersonal und Multiplikatoren sowie ein internationales Monitoring zur Nutzung neuer Medien im Konzept der Berufsbildung und der Kompetenzentwicklung statt. Das Dauervorhaben „Medienrevision“ prüft, aktualisiert und ergänzt die Medienangebote gemeinsam mit den Kooperationspartnern des BIBB für Bildungstechnologie und Medien, dem Christiani-Verlag.

4.2.2 Künftiger Forschungsbedarf

Die Forschungsaufgaben, die sich durch die Möglichkeiten des Einsatzes moderner Bildungstechnologie in der beruflichen Bildung ergeben, sind zu komplex, als dass sich nur eine Institution ihrer annehmen könnte. Der Aufbau von Netzwerken aus Forschungseinrichtungen, Entwicklern/Entwicklerinnen und der Bildungspraxis ist deshalb eine wichtige Aufgabe des BIBB.

Bildungstechnologieforschung sollte in Zukunft auf die Unterstützung lebenslangen Lernens als gesellschaftliche Aufgabe, die Vermittlung von beruflicher Handlungsfähigkeit sowie die Entwicklung einer prozessorientierten Berufsbildung abzielen.

Die Arbeiten konzentrieren sich darauf, Nutzungskonzepte und Lernangebote für multimediales und netzbasiertes Lernen zu erarbeiten sowie Konzepte für die Gestaltung einer Lernumgebung zu entwickeln, die das Lernen mit neuen Medien begünstigt.

Verstärkt geht es um die Untersuchung der didaktischen Gestaltung, Entwicklung und Erprobung multimedialer Produkte und netzgestützter Lernapplikationen. Geplant ist die Entwicklung und Erprobung von Medien für neue Berufe und für eine integrierte Vermittlung von Medienkompetenz unterschiedlicher Zielgruppen wie zum Beispiel Bildungspersonal, Beschäftigte, Auszubildende, Benachteiligte sowie zur Unterstützung prozessorientierter Ausbildung.

Die gegenwärtige Neuordnung vieler Berufe zielt auf ein verändertes, kundenorientiertes Berufsprofil und eine durchgängige Handlungs- und Prozessorientierung. Sie fördert den Übergang von einer fachsystematischen und teilweise noch lehrgangsorientierten hin zu einer am Geschäfts- und Arbeitsprozess ausgerichteten Ausbildung und folgt einem ganzheitlichem Verständnis von Ausbildung mit handlungs-, problem- und auftragsorientiertem Lernen.

Geplant ist in diesem Zusammenhang die exemplarische Entwicklung und Erprobung netzgestützter Lernaufgabenkonzepte zur Unterstützung prozessorientierter Berufsbildung.

In Zukunft notwendig sind Untersuchungen zur Optimierung von mediengestützten Bildungsprozessen, insbesondere mit Blick auf die Verbindung informellen und formalen Lernens. Zu untersuchen ist, wie formale Bildungsangebote mit informellen ergänzt werden können bzw. wie informell Gelerntes in formale Bildungsprozesse zu integrieren ist. Geplant ist die Entwicklung netzgestützter Lerninfrastrukturen und Konzepte, die informelles und formales Lernen integrieren.

Erfolg versprechende und im betrieblichen Aus- und Weiterbildungsalltag wirksame multimediale E-Learning-Prozesse müssen flexibel an arbeitsplatznahe Lernprozesse angepasst werden. Dazu bedarf es besonderer Formen mediendidaktischer Granulierung von Ausbildungsinhalten. Geplant sind Untersuchungen zur Entwicklung arbeitsplatzübergreifender, adaptierbarer und plattformunabhängiger Lernbausteine, die je nach Bedarf von den Nutzerinnen und Nutzern zusammengestellt werden. Inhaltlich im Mittelpunkt steht die Entwicklung webbasierter Lernbausteine zur handlungs- und prozessorientierten Berufsausbildung (geplantes Forschungsprojekt).

Forschungsbedarf besteht auch bei der Weiterentwicklung netzbasierter Fernunterrichtskurse zu Blended-Learning-Arrangements durch den Einsatz weiterer Medien bzw. Präsenzphasen und der Anwendung des handlungsorientierten Lernkonzeptes.

Die Entwicklung neuer E-Learning-Konzepte für die berufliche Aus- und Weiterbildung erfordert begleitende Maßnahmen, zu deren Qualitätssicherung die Begleitung von Standardisierungsinitiativen (Ni 36 – Normenausschuss Informationstechnik, Evaluation des Förderprogramms „Neue Medien in der Berufsbildung“) sowie die Entwicklung von Kriterien zur Beurteilung der Qualität elektronisch unterstützter Lernprozesse notwendig sind.

4.2.3 Forschungsthemen der nächsten Jahre für das BIBB

Aus dem beschriebenen Forschungsbedarf ergeben sich prioritäre Themen, die mittelfristig zu bearbeiten sind:

Entwicklung und Erprobung netzbasierter Lernbausteine

Die Nutzergewohnheiten bei Medien ändern sich. Gleichzeitig erfordern technische und andere Entwicklungen regelmäßige Aktualisierungen der Inhalte und teilweise auch die Beteiligung der Nutzer. Netzbasierte Lernbausteine bieten eine zusätzliche Lerngelegen-

heit. Die Inhalte lassen sich einer breiten Nutzergruppe zugänglich machen. Elektronische Feed-Back-Funktionen lassen sich genauso integrieren wie Aufzeichnungsfunktionen für das Nutzerverhalten.

- Wie sollten netzgestützte Lernbausteine didaktisch strukturiert gestaltet und in Lernumgebungen eingebettet sein?
- Welche Besonderheiten und Vorteile ergeben sich gegenüber herkömmlichen Medien?
- Welche Geschäftsmodelle für die Nutzung der Lernbausteine sind praktikabel?

Verknüpfung informellen und formalen Lernens durch Medien

Steigender Kostendruck zwingt die Unternehmen offenbar zu Einsparungen in der Aus- und Weiterbildung. Die Komplexität und Dynamik beruflicher Anforderungen in der Arbeit wächst. Die Durchdringung der Arbeitsprozesse mit Informations- und Kommunikationstechnologien erleichtert das computergestützte, arbeitsplatznahe Lernen. Lernen und Arbeiten wird u. a. aus diesen Gründen zeitlich und örtlich angenähert.

Die Nutzung digitaler Medien entwickelt sich dabei ausgehend von computergestützten Offline-Angeboten über Online-Angebote hin zur Gestaltung offener Lernarchitekturen. Dabei werden nicht mehr nur Lerninhalte vermittelt und anschaulich gemacht, sondern auch kollaborative Problemlösungsprozesse unterstützt und durch entsprechende Dokumentations- und Kommunikationstools Möglichkeiten zu einem aktiven Wissensmanagement geschaffen. Diese Lerngelegenheiten ermöglichen formelles wie informelles E-Learning.

- Wie unterstützen diese Lernangebote inter-organisationales Lernen?
- Wie lernen Mitarbeiter unterschiedlichen Alters und mit unterschiedlicher beruflicher Erfahrung voneinander?
- Wie kann die Nutzung entsprechender Angebote mit anderen Weiterbildungsangeboten synergetisch gekoppelt werden?

Um dies umzusetzen werden veränderte Organisationsmodelle betrieblicher Aus- und Weiterbildung eingeführt, und Lernplattformen geschaffen, die das informelle Lernen am Arbeitsplatz und anderen Lernorten unterstützen.

- Welche Konzepte zur Gestaltung von Lerninfrastrukturen sind tragfähig?
- Wie verhalten sich die Nutzer/-innen und wie können sie in ihrem Lernverhalten beeinflusst und motiviert werden?
- Wie tragen arbeitsplatznahe Medien zum Lernen bei?
- Wie wird durch die Nutzung von Lerninfrastrukturen das betriebliche Wissensmanagement unterstützt?
- Wie unterstützen Wissensmanagementsysteme das betriebliche Lernen?

Vermittlung von Systemkenntnissen unter Nutzung herstellerbezogener E-Learning-Konzepte in ausgewählten industriellen Bereichen

Bestandsaufnahme, Analyse und Weiterentwicklung von industriellen Best-Practice-Beispielen werden unter besonderer Berücksichtigung herstellerbezogener E-Learning-Konzepte untersucht (Wartung, Reparatur, Inbetriebnahme).

Internationaler Vergleich zur Anwendung elektronischer Medien im Kontext der Berufsbildung

Elektronische Bildungsmedien sind geeignet, die Transparenz und die Annäherung der Berufsbildungssysteme im Rahmen der Weiterbildung zu fördern. Mit dem Einsatz elektronischer Medien werden Lernkonzepte und Zertifizierungsinstrumente verbreitet, die verändernd auf die Praxis der Berufsbildung wirken. Internationale vergleichende Untersuchungen dazu erscheinen notwendig.

4.3 Bildungspersonal in der Wissensgesellschaft

Das Personal in der beruflichen Bildung ist der Schlüssel zum Erfolg von Bildungsmaßnahmen in Aus- oder Weiterbildung. Die Qualifikation des Personals in der beruflichen Bildung beeinflusst maßgeblich die Qualität des Bildungsangebots. Die Modernität ihrer Qualifikation ist somit richtungsweisend für die Aktualität und Qualität der in ihrer Verantwortung liegenden Berufsausbildung. Aufgabe der Berufsausbilder heute ist es, die heutige Auszubildendengeneration auf die Anforderungen des 21. Jahrhunderts vorzubereiten:

Von Ausbilderinnen und Ausbildern, die zeitgemäß ausbilden wollen, wird zunehmend erwartet, dass sie neben dem kompetenten Umgang mit der Telekommunikation auch in der Lage sind, das Internet für die Qualifizierung in der Berufsausbildung einzusetzen. Dazu gehört auch die Fähigkeit, elektronisch unterstützte Lernprozesse zu moderieren und sich an der Content-Entwicklung aktiv zu beteiligen.

Das Bildungspersonal muss in der Lage sein, berufliche Handlungsfähigkeit im Bildungsprozess zu fördern und die in vielen Neuordnungen geforderte Prozessorientierung umzusetzen.

Leitziel des Ausbilderhandelns muss es sein, Auszubildende zu selbstständigem und eigenverantwortlichem Denken und Handeln anzuleiten und die hierfür notwendige Selbstlernkompetenz zu fördern.

4.3.1 Derzeitige Forschungsaktivitäten des BIBB

Die verbreitete Einführung von E-Learning in den Berufsbildungsprozess verändert das Anforderungsprofil des Bildungspersonals und setzt neue Standards in der Personalqualifizierung. Synchron mit den neuen Anforderungen müssen deshalb auch neue Formen der Personalqualifizierung entwickelt werden.

Zu diesem Zweck erarbeitet das BIBB Alternativen zum traditionellen Qualifizierungsangebot durch die Nutzung moderner IuK-Technologien. Angeboten werden arbeitsplatzintegrierte Formen elektronisch unterstützter Personalqualifizierung, die Formen des Wissensmanagements mit Prozessen des Wissenserwerbs verbinden (www.foraus.de).

Bildungspersonal gestaltet und begleitet Veränderungsprozesse. Die Ausbilderförderung (AF) im BIBB entwickelt Konzepte, die das Bildungspersonal mit innovativen Entwicklungen vertraut machen. Hierfür werden u. a. Online-Seminare zur Unterstützung arbeitsprozessorientierter Ausbildung sowie demnächst auch Informationen über Best-Practice-Beispiele für E-Learning angeboten.

Zur Unterstützung von E-Learning in der Ausbildung werden für Ausbilder und Auszubildende Übungsmaterialien, methodische Anleitungen und interaktive Ausbildungsmittel auf CD-ROM oder im Internet zur Verfügung gestellt (Bildungsmedien, Christiani).

Elektronisch unterstütztes Lernen ist ohne Betreuung kaum denkbar. Notwendig ist eine tutorielle Betreuung, z. B. durch Teletutoren. Hier entstehen neue Tätigkeitsfelder für das Bildungspersonal. Das BIBB untersucht, welche Anforderungen an Teletutoren gestellt werden und welche Qualifikationen notwendig sind.

4.3.2 Künftiger Forschungsbedarf

Um auf ein Lernen in der Wissensgesellschaft vorzubereiten, bedarf es eines neu strukturierten Kompetenzprofils, das im wesentlichen durch die folgenden Eckpunkte gekennzeichnet ist, für deren Vermittlung Konzepte zu entwickeln sind:

Konzepte zur Entwicklung von Medienkompetenz

Medienkompetenz ist die Fähigkeit zum selbst bestimmten und reflexiven Umgang respektive der aktiven Gestaltung moderner Medien. Medienkompetenz heißt, zu verstehen wie Medien entstehen, ihre Inhalte zu verstehen und einordnen zu können, sich in den unterschiedlichen Medien adäquat ausdrücken bzw. sie kompetent für die jeweilige Aufgabe einsetzen zu können u. v. a. m. Diese Kompetenz ist für die Entwicklung beruflicher Handlungsfähigkeit – insbesondere vor dem Hintergrund immer kürzer werdender Innovationszyklen und dem damit verbundenen kontinuierlichen Aktualisierungsbedarf des persönlichen beruflichen Wissens – essentiell und muss bei allen Aus- und Weiterbildungsinhalten integrierend mit vermittelt werden.

Konzepte zur Prozessorientierung in der Ausbildung

Die Ausbildung in Geschäftsprozessen wird auch in Zukunft das Tätigkeitsfeld des Bildungspersonals prägen. Deshalb sind weiterführende Untersuchungen über Konzeption und Organisation dieses Ansatzes notwendig. Zu fragen ist, wie die geforderte Prozessorientierung in der Berufsbildung sowohl bei der Planung und Durchführung als auch bei den Prüfungen umgesetzt werden kann und welche Rolle das Bildungspersonal dabei hat. Zu untersuchen ist insbesondere, wie aus betrieblichen Aufgaben Prozesse abgeleitet wer-

den können, welche Lernarrangements notwendig sind und welchen Beitrag das Bildungspersonal beim Aufbau von Wissensmanagementsystemen dabei hat.

Konzepte zum Wissensmanagement

In einer wissensbasierten Ökonomie hängt die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Volkswirtschaften in steigendem Maße vom Erwerb und geschickten Umgang der Beschäftigten mit neuen Informationen ab. Der Aufbau von Wissensmanagementsystemen steht erst am Anfang. Welche Rolle und Funktion das Bildungspersonal dabei hat, gilt es zu untersuchen und Vorschläge für dessen Qualifizierung zu erarbeiten.

Konzepte zum Bildungsmanagement

Die Einführung neuer Technologien verändert nachhaltig die Organisation von Lernprozessen in Unternehmen und damit das Tätigkeitsfeld des Bildungspersonals. Hierfür notwendig ist, die Akzeptanz von elektronisch gestütztem Lernen zu erhöhen sowie die für das arbeitsplatzbegleitende Lernen erforderliche Lernkultur in den Betrieben zu fördern.

Konzepte zum Ausbau elektronisch unterstützter Personalqualifizierung im Prozess der Arbeit

Die Wissensgesellschaft etabliert sich schrittweise, der Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft erfolgt dynamisch. Die Qualifizierung des Personals in der Wissensgesellschaft sollte deshalb parallel mit den neuen Entwicklungen erfolgen. Dementsprechend ist sie als eine permanente Aufgabe zu begreifen und zu organisieren. Hierzu gehören der Aufbau und die Fortentwicklung strukturierter Lernangebote in Form von Selbstlernmodulen auf dafür geeigneten Lernplattformen, die konzeptionelle Weiterentwicklung interaktiver Lehr-/Lernmedien sowie der Ausbau virtueller Netzwerke für das Personal in der beruflichen Bildung, wie sie z. B. durch Online-Communities angeboten werden.

4.3.3 Forschungsthemen der nächsten Jahre für das BIBB

Aus dem beschriebenen Forschungsbedarf ergeben sich folgende Themen, die mittelfristig zu untersuchen sind:

Prozessorientiert ausbilden

Aufgabe des Personals in der beruflichen Bildung ist es, berufliche Kompetenzen i. S. der Ausbildungsordnungen auszubilden. Die Neuordnung Elektro/Metall geht über die bislang geforderte Handlungsorientierung als inhaltliches und didaktisches Leitmotiv hinaus und fordert eine prozessorientierte Ausbildung, die einzelne berufliche Fähigkeiten in den Kontext vor- und nachgelagerter Bereiche im Geschäftsprozess stellt.

Im Kern wird es darum gehen, das Konzept der Lernaufgaben im Sinne einer Prozessorientierung weiterzuentwickeln und für das Bildungspersonal zugänglich zu machen. Hierzu gehört u. a. auch die Entwicklung von Leitfäden zur Erstellung von Lernaufgaben, mit denen das Personal in der beruflichen Bildung angeleitet wird, selbst Lernaufgaben zu entwickeln. Dazu gehören weiterhin modulare Selbstlernangebote zum prozessorien-

tierten Ausbilden mit Lernaufgaben sowie der Aufbau von netzgestützten Infrastrukturen zur Entwicklung und Umsetzung von Lernaufgabenkonzepten.

Bildungsmanagement

Studien belegen, dass die erfolgreiche Einführung von E-Learning von weit aus mehr Faktoren abhängt als von Investitionen in aufwändige technologische Lösungen. Neben der personalen Unterstützung beim Online-Lernen durch Teletutoren sind Veränderungen in der Organisation und im sozialen Umfeld von entscheidender Bedeutung. Für die Einführung und Umsetzung von E-Learning in Unternehmen bedarf es daher eines Bildungsmanagements, das die Dimensionen dieser organisatorischen und kulturellen Veränderungen kennt, analysiert und professionell gestaltet.

Wissensmanagement

Informations- und Wissensvermehrung führt zu neuen Anforderungen im Sinne eines Managements von Wissensbeständen. Die Beschäftigten sind aufgefordert, ihr Wissen zu versachlichen und in Datenbanken abzulegen bzw. das Wissen anderer dort abzurufen, um so neue Lernprozesse anzustoßen. Lernen geschieht i. d. R. in einem Prozess der Interaktion zwischen Menschen. In elektronisch unterstützten Prozessen entwickelt sich eine neue Dimension der Interaktion im Lernprozess: die zwischen datenbankgespeichertem Inhalt und Lernendem. Aufgabe des Trainers ist es, diese Interaktion anzuleiten und zu begleiten. Zu prüfen ist, welche Hilfen für die Moderation von selbst organisierten Bildungsprozessen im Internet für das Bildungspersonal entwickelt werden müssen. Im Kern wird es darum gehen, das Bildungspersonal zu befähigen, Aufgaben der Content-Entwicklung und des Wissensmanagements mit der Wissensvermittlung zu verknüpfen.

4.4 Weiterentwicklung von Lernorten, Bildungsverbünden und Netzwerken

Im Zuge fortschreitender Globalisierung, Nutzung von IuK-Technologien und des Wandels in die Wissensgesellschaft kommt der Weiterentwicklung von Lernorten zu Bildungsverbünden und Netzwerken wachsende Bedeutung zu. Die Probleme beim Zusammenwirken der verschiedenen Lernorte sind Ausdruck dieser Segmentierung. Hier sind weitere Verbesserungen notwendig. Die Kooperation zwischen den klassischen Lernorten muss curricular und konzeptionell ausgebaut werden. Die Auswirkungen und die Umsetzung der neuen Lernfeldkonzeption in den Berufsschulen sind zu untersuchen; die didaktische Neuorientierung der überbetrieblichen Bildungsstätten kommt voran, ist jedoch noch nicht konsequent umgesetzt; die Verknüpfung beruflicher Aus- und Weiterbildung beschränkt sich bisher auf das Bindeglied „Zusatzqualifikation“ und einige Ansätze in den neuen Strukturkonzepten wie z. B. in der IT-Fortbildung. Die Verbindung von Berufsqualifizierung und allgemein bildenden Inhalten findet über das recht enge Angebot der Berufsschule hinaus nicht beziehungsweise nur in Modellversuchen statt.

Die verschiedenen Bildungsinstitutionen machen noch weitgehend voneinander unabhängige inhaltliche Angebote und folgen dabei unterschiedlichen, meist nicht abgestimmten methodisch-didaktischen Konzepten und Gestaltungslogiken. Folglich sind Synergien im konkreten Lehr-/Lerngeschehen bisher kaum zu erreichen; eher hat der/die Einzelne mit zusätzlichen Schwierigkeiten zu kämpfen, die aus diesem Nebeneinander resultieren. Davon sind in besonderem Maße Lernschwächere und Benachteiligte betroffen und auch die Qualität und Effektivität von Lehr-/Lernprozessen wird grundsätzlich belastet.

Die Lernortforschung im BIBB befasst sich zunehmend mit den Übergängen zwischen verschiedenen Bildungsabschnitten sowie mit der Verknüpfung der verschiedenen Lernorte, um häufig auftretende Brüche innerhalb individueller Bildungsbiografien und Lernprozesse zu reduzieren und die Leistungsfähigkeit des Bildungssystems insgesamt zu erhöhen.

Gegenüber den herkömmlichen Lernorten im dualen System – Betrieb, Berufsschule und überbetriebliche Ausbildung im Handwerk – ist das Verständnis von Ausbildungsverbund heute sehr weit gefasst. Es bezieht als weitere Lernorte außerbetriebliche Ausbildungsstätten, Bildungsträger, Bildungsstätten in öffentlichen Verwaltungen und selbst Oberstufenzentren mit ein. Dies wird zum einen begleitet vom Wandel des Begriffs „Verbund“ selbst. Der klassische Verbundbegriff findet insbesondere Anwendung beim Vorhandensein formaler vertraglicher und organisatorischer Strukturen in Ausbildungspartnerschaften. Bei vorwiegend informellen Absprachen oder in gestaltungs-offenen Kooperationsbeziehungen sowie in übergeordneter Funktion findet eher der Begriff Auszubildungskooperation Anwendung. Zum anderen verlagert sich die Zwecksetzung der verschiedenen betriebsübergreifenden Kooperationsformen in der Ausbildung von quantitativen Zielen bezüglich der Anzahl der Ausbildungsplätze hin zu einer verstärkten Nutzung des im Wechsel der Lernorte vorhandenen Qualifizierungspotenzials.

Darüber hinaus geht es darum, Lernorte so auszugestalten, dass sie für individuelle Kompetenzentwicklung besser zu nutzen sind, zum Beispiel durch die bessere Verzahnung von Arbeiten und Lernen. In diesem Zusammenhang wird sich die Lernortforschung mit den Möglichkeiten der neuen IuK-Technologien und „virtueller Lernorte“ auseinander setzen und sich darüber hinaus dem Lernort „Betriebsalltag“ zuwenden. Angesichts der wieder verstärkten Hinwendung auf die Arbeit als wichtige Lernmöglichkeit sowohl in der Berufsausbildung als auch im Zuge von Weiterbildung und selbst gesteuerter Kompetenzentwicklung ist das Lernpotenzial von Arbeitssituationen zu „entschlüsseln“ und „Lern-Arbeits-Arrangements“ zu entwickeln. Berufsbildungsforschung kann hier im Zusammenwirken mit der Organisations- und Personalentwicklung in Betrieben einen wichtigen Beitrag leisten.

Diese Untersuchungen erfolgen auch mit dem Ziel einer Förderung dualer Ausbildungsformen in der akademischen Bildung und der Verbesserung der Durchlässigkeit des dualen Systems. Schließlich geht es in der künftigen Lernortforschung darum, Lernortkooperationen und Verbünde zwischen verschiedenen Bildungssträngen (nicht nur begrenzt auf die berufliche Bildung) weiterzuentwickeln und praktische Hilfen und Konzepte für die

Zusammenarbeit gemeinsam zu erarbeiten. Ziel ist dabei nicht nur die Schaffung von Ausbildungsplätzen, sondern die Identifizierung der qualitativen Vorzüge dieser Kooperationsmodelle (siehe Forschungskorridor 5). Darüber hinaus ergeben sich durch die EU-Erweiterung neue Aufgaben für Ausbildungskooperation und Netzwerke in der Berufsbildung. Die EU-Erweiterung führt zu einer weiteren Verknüpfung der Arbeitsmärkte. Grenzüberschreitend agierende Netzwerke übernehmen in diesem Kontext die Funktion, neu entstehende Qualifizierungsbedarfe zu bestimmen und die Potenziale auszuloten, die sich für eine grenzüberschreitende Berufsbildungsgestaltung ergeben. Der Forschungsbedarf zum Themenkomplex Lernortkooperation wird hiermit um eine transnationale Komponente erweitert.

4.4.1 Derzeitige Forschungsaktivitäten des BIBB

Es liegt ein vielgestaltiges Spektrum von Erkenntnissen und praktischen Ergebnissen zur Effektivität und Qualität der einzelnen Lernorte beruflicher Bildung und ihrer Kooperation vor. Neben Forschungsprojekten haben die einschlägigen Modellversuche wesentlich zur Aufklärung von Lernortproblemen und zur Gestaltung von Lernortkooperationen beigetragen. Die laufenden Evaluationsvorhaben zu den entsprechenden Programmen und Interventionsinstrumenten (vgl. Forschungskorridor 5) werden weitere Ergebnisse bringen. Damit verfügt das BIBB über eine breite Wissensbasis, die mit Blick auf die oben skizzierten neuen Fragen zur Lernortgestaltung und Lernortverknüpfung auszuwerten und durch neue Forschungsprojekte zu erweitern ist.

Im Einzelnen laufen folgende Projekte zur Lernortforschung:

Strukturmerkmale und Entwicklungsperspektiven selbstfinanzierter Ausbildungsverbünde

Im Projekt werden staatlich nicht (mehr) geförderte, erfolgreiche Ausbildungsverbünde untersucht. Dabei geht es um die Überprüfung des Förderziels „Anschubfinanzierung“ sowie um die Ermittlung entscheidungsrelevanter Gründe für Verbundgründungen. Ziel ist es, die Bedeutung von Ausbildungsverbünden für die Sicherung der Ausbildungsqualität zu recherchieren sowie zu untersuchen, welchen Beitrag Verbünde zur Schaffung konjunkturunabhängiger Ausbildungsplätze leisten.

MV: Externes Ausbildungsmanagement

Untersucht werden u. a. Netzwerke als Instrument externen Ausbildungsmanagements (siehe Punkt 4.5).

Duale Ausbildungsgänge in Fachhochschulen

Die Untersuchung dualer Ausbildungsgänge in Fachhochschulen bewertet die im tertiären Bereich auffindbaren Kooperationspraktiken und zieht Vergleiche zur Kooperationspraxis im Sekundarbereich II.

4.4.2 Künftiger Forschungsbedarf

Die Defizite in der Lernortforschung, die vom BIBB prioritär angegangen werden sollen, beziehen sich insbesondere auf die Förderung des Lernens und Arbeitens mit neuen Medien und IuK-Techniken und die Nutzung moderner IuK-Technologien für eine verbesserte (auch internationale) Lernortkooperation.

Es wird künftig vermehrt darum gehen, erfolgreiche Modelle („Good-Practice“) von Lernortkooperationen, Netzwerken und effektiver lernfreundlicher Arbeitsorganisation zu erfassen und systematisch zu verbreiten. Dazu gehört auch die Konsolidierung vorhandener Netzwerke mit dem Ziel einer netzwerk- und länderübergreifenden Kooperation sowie die Verknüpfung von Qualifizierung und Regionalentwicklung. Zu untersuchen ist auch der Beitrag von Ausbildungsverbünden zur Schaffung neuer Ausbildungsplätze sowie für die Qualität von Ausbildung. Untersuchungen von staatlich geförderten Ausbildungsverbünden zeigen, dass je nach Verbundorganisation unterschiedliche Zielsetzungen verfolgt werden.

Eine Vielfalt praxiserprobter Organisationsformen erleichtert die Anpassung eines Verbundes an spezifische Rahmenbedingungen. So ist z. B. das Modell „Leitbetrieb mit Partnerbetrieben“ besonders geeignet für kleine und mittlere Betriebe, die bisher über keine Ausbildungserfahrung verfügen. Für Großbetriebe mit freien Ausbildungskapazitäten bietet sich das Modell „Auftragsausbildung“ an, um die vorhandene Ausstattung im Ausbildungsbereich effektiver nutzen zu können. In „Ausbildungsvereinen/Ausbildungsringen“ können bis zu mehrere Hundert Betriebe Mitglied werden und über die Vereinsbeiträge eine Geschäftsstelle und einen Geschäftsführer finanzieren.

Sowohl von Seiten der fördernden Institutionen wie auch von der Verbund-Ausbildungspraxis wird hervorgehoben, dass parallel zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze vor allem der Beitrag zur Sicherung und Verbesserung der Ausbildungsqualität in Ausbildungsverbünden von Bedeutung ist. Von den Verbundkoordinatoren aus den betreffenden Betrieben und Bildungsträgern wurde dies in der Weise spezifiziert, dass

- durch die Ausbildung an modernen Maschinen und Geräten in hochspezialisierten Klein- und Mittelbetrieben die tätigkeitsübergreifenden Kompetenzen besonders gefördert werden,
- durch die wechselnden Lernorte und Arbeitsgruppen die tätigkeitsübergreifenden Kompetenzen (wie Flexibilität, Mobilität, Teamfähigkeit) nachhaltig ausgeprägt werden,
- durch die verschiedenen Tätigkeitsfelder und Einsatzbereiche eine größere „Bandbreite“ bei den Kundenkontakten gegeben ist.

Die Befragten aus den zuständigen Landesministerien sind sich darüber hinaus weitgehend einig, dass Verbundausbildung (sehr) geeignet ist, die berufsbildungspolitischen Ziele „Ausbildung in innovativen Branchen und neuen Berufen“, „Erwerb von Spezialkenntnissen und Zusatzqualifikationen“ sowie „Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplät-

ze bei Existenzgründern und Firmen mit Inhabern ausländischer Herkunft“ zu erreichen. Skeptischer eingeschätzt wird die Eignung der Verbundausbildung zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze für besondere Personengruppen (wie „Altbewerber“, „Benachteiligte“ oder „Konkurslehrlinge“). Deshalb besteht erhöhter Bedarf, Verbundausbildung für sie besonders zu gestalten.

Jugendliche, die eine Verbundausbildung durchlaufen haben, besitzen gegenüber dem Durchschnitt aller Auszubildenden bessere Noten in den Abschlussprüfungen und verbessern in den neuen Ländern deutlich ihre Chancen an der zweiten Schwelle (Übernahmequote: 53 % gegenüber 42,7 % bei allen). Rund vier Fünftel dieser Jugendlichen werden – außer in der Berufsschule – an zwei Lernorten ausgebildet, zumeist in jeweils einem Betrieb und einem Bildungsträger. Sie fühlen sich zu mehr als drei Vierteln auf die Praxis (sehr) gut vorbereitet, ein vergleichbar gleich großer Anteil zu nicht im Verbund Ausgebildeten.

Um die Fördermittel effektiver einzusetzen, wird dem Prinzip der Anschubfinanzierung eine noch größere Aufmerksamkeit gewidmet. Bildungspolitikisch angestrebt wird dabei insbesondere auch, Ausbildungsverbünde und -partnerschaften auf der Basis bereits bestehender Kooperationsbeziehungen zu stärken.

Für die zukünftige Forschung ergeben sich daraus insbesondere folgende Fragestellungen:

- Welche individuellen und strukturellen Rahmenbedingungen (z. B. Wirtschaftsentwicklung, Qualifikationsnachfrage, Ausbildungsbranchen) müssen vorhanden sein bzw. geschaffen werden, damit ein Ausbildungsverbund nach der Förderung ohne staatliche Zuschüsse weiter ausbildet?
- Auf welche Arten der Finanzierung gründen sich Verbünde, die keine öffentlichen Fördermittel erhalten?
- Lassen sich Anzeichen dafür erkennen, dass selbst finanzierte Verbünde aufgrund ihrer Flexibilität und Finanzierungsform einer geringeren Konjunkturabhängigkeit ausgesetzt sind als einzeln ausbildende Betriebe?
- Wie können Ausbildungsverbünde inhaltlich (z. B. Beratung, Coaching, Print- oder Internet-Informationen) und organisatorisch (z. B. externes Ausbildungsmanagement) gezielt unterstützt werden?
- In welcher Weise beeinflussen Aufbau, Strukturen, Zusammensetzung und Funktionen von regionalen Netzwerken die Ausbildung im Verbund (z. B. Ausbildungsbeteiligung, -quote, -qualität und -kontinuität)?

Veränderte Kooperationsanforderungen werden sich auch bei der Umsetzung des neuen BBiG ergeben, z. B. in Zusammenhang mit der vorgesehenen Zulassung von Absolventen beruflicher Vollzeitschulen zu Kammerprüfungen. Hier stellt sich u. a. die Frage, wie die für die Berufsbildung notwendige Praxiserfahrung in die schulische Ausbildung einbezogen werden kann. Hier wäre zu prüfen, welche Bedeutung bzw. welche Rolle und Funk-

tion einer verbesserten Kooperation zwischen Betrieb und Schule zukommt. Welche curricularen und organisatorischen Verknüpfungen sind für die Integration von beruflichem Erfahrungslernen notwendig?

Neue Lernorte sowie neue Bildungsverbünde und das verstärkte Denken in Bildungsnetzwerken stellen an das Bildungspersonal und an die Bildungsorganisation neue Anforderungen: Die über einzelne konkrete Situationen hinausreichende, institutionsübergreifende Lernprozessorganisation ist zu leisten. Sie kann regional, national und auch international ausgelegt sein. Fragen des Bildungsmanagements werden folglich künftig eine größere Rolle spielen. Das bedeutet, dass die bisherige Konzentration auf eine Befähigung des Aus- und Weiterbildungspersonals in methodisch-didaktischer Hinsicht um weiterreichende Organisations- und Managementkompetenzen zu ergänzen ist. Im Zusammenhang mit der Kompetenzzentrums-Entwicklung geht es darum, unterschiedliche Strategien des Wissensmanagements hinsichtlich ihres Kooperationsbedarfs, kooperationsstiftenden Potenzials und strukturverändernden Charakters zu untersuchen.

4.4.3 Forschungsthemen der nächsten Jahre für das BIBB

Vordringlich sollten folgende Themen aufgegriffen und bearbeitet werden:

Qualifizierungsverbünde in der beruflichen Bildung

Basierend auf einer Sammlung von Good-Practice-Beispielen sollen Gestaltungsbedingungen entwickelt werden, die die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe erhöhen. Damit werden auch Erkenntnisse über das qualitative Leistungsvermögen unterschiedlicher Verbundmodelle gewonnen.

Internet und Bildungsnetzwerke – eine neue Chance für die Lernortkooperation

In einem Forschungsprojekt soll der Widerspruch zwischen Anspruch und Wirklichkeit in der Lernortkooperation mit dem Ziel untersucht werden, inwieweit traditionelle Hemmnisse für Lernortkooperation durch die Nutzung moderner IuK-Technologien abgebaut werden können. Fallbeispiele sollen die Übertragbarkeit fördern und zur Transparenz notwendiger Rahmenbedingungen beitragen.

Grenzüberschreitende Netzwerke

Die bevorstehende EU-Osterweiterung führt zu einer Verknüpfung der Arbeitsmärkte in den Grenzregionen. Zu entwickeln sind Strategien zur Gestaltung der gemeinsamen Arbeitsmärkte sowie zur Erweiterung individueller Beschäftigungsmöglichkeiten. Ziel ist der Transfer europäischer Bildungsansätze in regionale Bildungspraktiken.

4.5 Forschungs- und Innovationsansätze in Modellversuchen

Veränderungs- und Innovationsprozesse sind für eine Organisation immer mit Risiken verknüpft, denn sie sind undurchschaubar und immer wieder mit Folgen verbunden, die nicht vorhersehbar sind.

Die Verankerung von Modellversuchserfahrungen und Transfererkenntnissen hängt entscheidend davon ab, ob Organisationen bereits Veränderungserfahrungen besitzen, Veränderungen zulassen und welche Spielräume für Veränderungen eingeräumt werden.

Modellversuche sind Indikatoren für die Modernisierungsfähigkeit, die Modernisierungsbereitschaft und das Modernisierungstempo im gesellschaftlichen Umfeld. Insoweit stehen Modellversuche und Transferaktivitäten in einem Zusammenhang mit dem jeweils aktuellen Reformklima. Dabei reagieren Modellversuche nicht nur auf Reformansätze, sondern sind auch unmittelbar reformprägend.

Von besonderer Bedeutung für eine neue Qualität der Berufsbildung waren die Initiierung und die Umsetzung von handlungsorientierten Ansätzen. Hierfür stehen etwa die Stichworte: Projektlernen, Leittexte, Juniorfirmen, selbst organisiertes Lernen, arbeitsplatzorientierte Berufsbildung, Lernen am Kundenauftrag und die Entwicklung vom Bildungsträger zum Bildungsdienstleister.

Mit dem Beginn der Modellversuchsbetreuung durch das BIBB im Jahre 1976 wurde eine strategische Ausrichtung auf wenige Kerngeschäftsfelder eingeleitet und umgesetzt.

Sie werden durch drei Strukturmerkmale bestimmt:

1. Gesellschaftliche Integration benachteiligter, lernschwacher oder lernungewohnter Personengruppen.
2. Entwicklung didaktisch-methodischer Konzepte, die auf den selbstständigen handlungskompetenten Facharbeiter abzielen.
3. Revitalisierung des Arbeitsplatzes als Lernort und eine stärkere Verbindung von Lernen und Arbeiten.

Beispiele aus den Kernaufgabenfeldern der Modellversuche:

1. Projektlernmethode und Leittextmethode

Diese Methoden stehen für den Übergang von der Abarbeitung kleinschrittiger, systematischer Lehrgänge zu handlungsorientierten Ansätzen. Die Projektorientierung löste in weiten Teilen der Bundesrepublik die lehrgangsorientierte Produktion von Einzelteilen ab.

Über die Leitidee eines aktiven Lernens wurde in diesem Kontext die Leittextmethode entwickelt. Die Aneignung des Lernstoffs wird mit selbstlernfördernden Materialien und Organisationsformen unterstützt. Basis bildete die wissenschaftlich orientierte Handlungsregulationstheorie mit dem Modell der vollständigen Handlung. (also von der selbstständigen Information über Planung, Durchführung bis hin zur Bewertung). Der Transfer der Leittextmethode, mittlerweile in vielfachen Varianten in der Alltagsroutine der Ausbildung verankert, hält bis heute an. Die Integration in die Praxis ist in weiten Teilen gelungen.

Zwei Impulswirkungen sind in diesem Zusammenhang von Bedeutung:

1. Die neue Rolle des Ausbilders: der Ausbilder wird vom Fachdidaktiker zum Personal- und Persönlichkeitsentwickler.
2. Die grundlegende Neuordnung der Metall- und Elektroberufe Mitte der 80er-Jahre.

Das praxisorientierte und praxiserprobte Modell einer „vollständigen Handlung“ hat erkennbar die Strukturierung der Neuordnung bestimmt. Stand früher die fachliche Kompetenz des Mitarbeiters im Mittelpunkt der Berufsbildung, so hat sich heute ein Dreiklang von Fach-, Sozial- und Methodenkompetenz entwickelt.

2. Juniorfirmen/Übungsfirmen

Vor ca. 20 Jahren wurden in einem Modellversuchsverbund mit der IHK Friedrichshafen unterschiedlich akzentuierte Juniorfirmen entwickelt. Im Mittelpunkt standen hierbei die verstärkte Handlungsorientierung über selbstständige Verantwortungsbereiche, der Ausbau und die Einübung berufsübergreifender Kooperationen sowie die Vermittlung und das Training von Qualifikationen für Unternehmer.

3. Benachteiligte

Die Modellversuche zur Qualifizierung von Benachteiligten befassten sich mit methodisch-didaktischen Fragen, der Integration sozialpädagogischer Ansätze und der Entwicklung ausbildungsbegleitender Hilfen. Es waren Erkenntnisse aus diesen Modellversuchen, die das Fundament für die bundesweite Benachteiligtenförderung bildeten, wie sie heute noch von der Bundesagentur für Arbeit umgesetzt wird.

4. Umweltschutz

Die Mitte der 80er-Jahre laufende Reihe zielte strategisch auf eine Qualifizierung des Bildungspersonals. Über sie sollte der Umweltgedanke in seiner jeweiligen betrieblichen Ausprägung in die Alltagsroutine der Ausbildung und der Arbeit eingeführt werden. Der Ansatz wurde über die umfangreiche Entwicklung branchen- und fachspezifischer Medien mit handlungsorientierten Beispielen und Projekten unterstützt.

5. Arbeitsplatzorientierte Berufsbildung – dezentrale Lernkonzepte, Lerninseln

Ein Prinzip der heutigen Modernisierung ist der Bedeutungszuwachs des Lernortes Arbeitsplatz. Die Einbeziehung des Arbeitsplatzes, möglichst mit Phasen selbst organisierten und selbst gesteuerten Lernens, ist heute zum Gütesiegel jedweder Berufsbildung geworden.

Seit Einführung des Konzepts der Lerninsel haben diese eine starke Verbreitung und Differenzierung erfahren. Wichtigstes Merkmal ist, dass Lerninseln mitten im unmittelbaren Arbeitsprozess und Arbeitsablauf räumlich platziert und integriert sind. Über reale Aufgabenstellungen wird die optimale Verknüpfung von Lernen und Arbeiten erreicht.

Es entsteht hier ein geeigneter Rahmen für das Lernen im Team. Lerninseln sind Teile der Betriebs- und Produktionsabteilung. Die Verantwortung für die Lerninsel liegt bei den Führungskräften und nicht beim Bildungsleiter.

6. Verbundausbildung, Bildungsdienstleister

Die Verbundausbildung, zunächst nur orientiert an der Schaffung und Sicherung zusätzlicher Ausbildungsplätze, wurde in Modellversuchen um qualitative Komponenten erweitert. Im Vordergrund stand dabei die Umsetzung des politischen Postulats einer Flexibilisierung der Berufsbildung. Über in den Verbund integrierte Bildungsdienstleister wurden Zusatzqualifikationen vermittelt und Berufskarrieren auch in kleineren Betrieben ermöglicht.

Die Leitidee war, eine kontinuierliche und qualitätsvolle Berufsbildung auch in kleineren Unternehmen zu sichern. In der Konsequenz verlieren standardisierte Lehrgänge und Seminare an Bedeutung. Die nun von den Unternehmen eingeforderte Individualisierung der Berufsbildung, orientiert an den spezifischen Betriebsbedürfnissen, erfordert maßgeschneiderte Konzepte, die von der Beratung bis zum externen Bildungsmanagement reichen. Von außerordentlicher Bedeutung erwies sich hierbei der didaktisch-methodische Ansatz der Lern- und Arbeitsaufgaben.

Nicht immer erkennbare Impulse und Wirkungen von Modellversuchen für die Berufsbildungspraxis und -politik zeigen sich besonders im Bereich der Ausbildungsordnungen: Die „Neuordnung der Metall- und Elektroberufe“ Mitte der 80er-Jahre wäre ohne die vorausgehenden Modellversuche zu Leittextkonzepten nicht denkbar. Über erprobte Konzepte der vollständigen Handlungen wurde demonstriert, dass die Vision eines selbstständigen Facharbeiters praktisch realisierbar ist.

Etwa 20 Jahre später erleben wir eine neue Etappe bei Ausbildungsordnungen im handwerklichen Bereich. Die Praxiserfolge des methodischen Konzepts „Lernen am Kundenauftrag“ spiegeln sich in den Neuordnungen im Sanitär-, Heizungs-, Klima-Handwerk und Elektro-Handwerk wieder. Entsprechende Konzepte sehen vor, dass sich überbetriebliche Bildungsmaßnahmen auch am Lernen im Kundenauftrag ausrichten (Empfehlung des Hauptausschusses des BIBB vom Juli 2002).

4.5.1 Derzeitige Forschungsaktivitäten des BIBB und künftiger Forschungsbedarf

Bei Modellversuchen sind derzeitige Forschungsaktivitäten und künftiger Forschungsbedarf in der Regel eng verbunden. Da es sich nicht um einzelne Modellversuche sondern um Modellversuchsreihen und Programme handelt, erstrecken sie sich über längere Zeiträume. Zudem werden die künftigen Schwerpunkte der Modellversuche gemeinsam mit dem BMBF entwickelt und sind deshalb nicht im Rahmen eines Forschungsprogramms des BIBB planbar.

Zusatzqualifikationen in der beruflichen Bildung

Zusatzqualifikationen stellen neben gestaltungsoffenen Ausbildungsberufen ein Schlüsselinstrument zur Flexibilisierung, Differenzierung und Individualisierung des Berufsbildungssystems dar. Zusatzqualifikationen sind dadurch gekennzeichnet, dass Lernen in formalisierten, non-formalen und informellen Zusammenhängen zu den staatlich anerkannten Qualifikationen des Berufsbildungssystems in Beziehung gesetzt wird und damit die einzelnen beruflichen Standardqualifikationen ergänzt, aktualisiert und passgenauer gemacht werden. Da Zusatzqualifikationen auf der Basis vertiefter und erweiterter Qualifikationen sowohl in horizontale als auch in vertikale Richtung zielen, können sie zur Abrundung einer Berufsausbildung dienen, das Ausbildungsprofil wesentlich erweitern oder sogar Teile eines Fortbildungsberufs vorwegnehmen. Die Spannweite der Realisierungsvarianten von Zusatzqualifikationen reicht von eher kleinteiligen, aufgabenorientierten zusätzlichen Modulen bis zu aufstiegsorientierten Hybrid- und Doppelqualifikationen.

Auf betrieblicher Seite stehen in erster Linie eine bedarfsgerechte Ausbildung und die Gewinnung und Betriebsbindung leistungsstarker Auszubildender im Vordergrund des Interesses. Für die Individuen ergeben sich bessere Verwertungsmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt und erweiterte Aufstiegschancen. Der fließende Übergang zwischen nicht-formalem und formalen Qualifikationen motiviert in einem frühen Stadium zum Weiterlernen.

Durch offene, durchlässige Lernwege und differenzierte Lernformen (formell wie informell) werden Übergänge zwischen Aus- und Weiterbildung geschaffen. Indem fachspezifische, berufs-, berufsfeld- und bildungsstufenübergreifende Formen der Aus- und Weiterbildung aufeinander bezogen werden, bringen Zusatzqualifikationen insgesamt mehr Kohärenz in das Qualifikationssystem.

Angesichts knapper Ressourcen hat sich die Schaffung von regionalen und sektoralen Verbundstrukturen als praktikable und produktive Lösung erwiesen. Regionale Berufsbildungsdialoge und dezentrale, kooperative Handlungsansätze der an der Berufsbildung Beteiligten beleben und bereichern nicht nur die Berufsbildungspraxis, sondern erbringen auch wichtige Hinweise und neue Impulse für die Konstruktion von Aus- und Fortbildungsordnungen sowie die „Ordnungs“forschung.

Perspektivisch kann das Konzept „Zusatzqualifikationen“ auch dazu genutzt werden, informelles Lernen bzw. Berufserfahrungen nachträglich anzuerkennen. Damit wären für die Lernenden Rahmenbedingungen gegeben für mehr Eigenverantwortung und Selbststeuerung beim Erwerb von Qualifikationen und zur Entwicklung ihrer Kompetenzen.

Die letzten beiden von insgesamt 14 Modellvorhaben in der Reihe sind 2004 abgeschlossen worden. Somit kann unter Transfergesichtspunkten ein abschließendes Resümee der Ergebnisse auf der Projekt- wie auf der Programmebene gezogen werden.

Bildungsdienstleister lernen gemeinsam mit dem Kunden

Eine zukunftsorientierte Berufsbildung nimmt vor allem die Berufsbildung in kleineren Unternehmen in den Blick. Maßgeschneiderte Bildungskonzepte für die Unternehmen sind gefragt – eine zentrale Aufgabe für Bildungsdienstleister.

Der Begriffswandel vom Bildungsträger zum Bildungsdienstleister zeigt die Zielrichtung an. Die Kundenorientierung, d. h., die Berücksichtigung spezieller betrieblicher Bedürfnisse und die Anknüpfung am Wissensstand der Mitarbeiter stehen im Mittelpunkt. In diesem Netzwerk muss sich der neue Bildungsdienstleister positionieren. Modellvorhaben zu diesem Schwerpunkt führen hier von der Beratung über maßgeschneiderte Aus- und Weiterbildungskonzepte bis zum externen Bildungsmanagement. Ziel ist die Identifizierung bzw. Herausbildung der Kernkompetenzen innovativer Bildungsdienstleister.

Ein innovativer Bildungsdienstleister zeichnet sich durch folgende Kernkompetenzen aus:

1. Die Beherrschung innovativer Lernkonzepte, um spezifische, individuelle Kundenbedürfnisse praxisnah umsetzen zu können. Wichtig ist hierbei das gemeinsame Lernen und Entwickeln mit dem Kunden.
Stichworte: Lernen am Kundenauftrag und Konzipierung bildungsbedeutsamer Betriebsaufgaben
2. Im Kampf um den Kunden stellt sich kontinuierlich die Frage nach neuen Geschäftsfeldern. Neue Dienstleistungen ranken sich um den Schwerpunkt: Selbst organisiertes Lernen im Betrieb und Gestaltung von Prozessen.
Stichworte: Beiträge zum Serviceausbilder und zum Lernen am Kundenauftrag.
3. Die Entwicklung und Umsetzung passgenauer Lernkonzepte, die an den konkreten aktuellen Arbeitsplatzanforderungen orientiert sind, erfordern eine entsprechende Neuausrichtung der Organisationsstruktur, der Organisationsabläufe und einer zielorientierten Personalentwicklung.
Stichwort: Verknüpfung von Berufsbildung mit Personal- und Organisationsentwicklung.
4. Die neuen Formen einer ausgeprägten Kundenorientierung, der Wechsel von der Angebots- zur Nachfrageorientierung, das hohe Maß an Individualisierung von Bildungsdienstleistungen und ein darauf bezogenes Marketing erfordern ein neues ökonomisches Denken und die Einführung und Handhabung neuer Instrumente.
Stichwort: Controlling.
5. Die Rolle als Bildungsdienstleister kann nur in einer regionalen Vernetzung gestaltet werden. Ausbildungs- und Weiterbildungsverbünde in unterschiedlicher Ausprägung gestalten die Alltagsroutine der Berufsbildung. Zur Unterstützung lebenslangen Lernens sind bedarfsgerechte Angebote individueller Bildungsdienstleistungen Schlüsselfaktoren. Zu diesem Zweck fördert das BMBF in dem Programm „Lernende Regionen“ Netzwerke in denen Bildungsanbieter- und Nachfrager auf regionaler Ebene

zusammenarbeiten. Gefördert wird der Aufbau regionaler Netzwerke, in denen Bildungsanbieter- und Nachfrager über die Organisationsgrenzen verschiedener Träger und über bislang getrennte Bildungsbereiche dauerhaft zusammenarbeiten.

Stichwort: regionale Netze.

Insgesamt erstrecken sich die Modellversuchsansätze zu diesem Schwerpunkt über 15 Jahre und umfassen etwa 20 konkrete Erprobungen. Mit der Entwicklung von Verbundsystemen ergeben sich neue zusätzliche Fragestellungen.

Prozessorientierte Berufsbildung

In der Modellversuchsreihe „Prozessorientierung in der beruflichen Bildung“ werden Reformansätze mit vielfältigen inhaltlichen und methodischen Elementen gefördert, um Prozessdenken und -handeln gezielt in der beruflichen Aus- und Weiterbildungspraxis zu verankern. Prozessorientierung gilt mittlerweile als Kern der Beruflichkeit in neugeordneten und neuen Berufen. Dies impliziert eine Bindung von Berufsbildern an die Entwicklung von Arbeit, Organisation und Technik. Zu den Anforderungen durch die Arbeitsausführung kommt für die Beschäftigten in zunehmendem Maße die (Mit-)Verantwortung für die Organisation ihrer Arbeit und die Entwicklung der Organisation hinzu.

Prozessorientierte Berufsbildung bezieht das erfahrungsbasierte Lernen in der Arbeit und damit offenes, nicht abschlussbezogenes Lernen mit ein in die Strategie der Kompetenzentwicklung. Prozessformen des Lernens innerhalb der Berufsarbeit enthalten alle Ausprägungen auf einer polar angelegten Skala, deren Bandbreite sich erstreckt von formell-geplant respektive curricular orientiert und gestaltungsoffen bis ereignishaft-situativ und informell. Dabei geht es nicht um die Polarisierung, sondern um die Verknüpfung der sich wechselseitig unterstützenden Kompetenzquellen und Grundformen des Lernens.

Bei der Integration von Prozessorientierung in die Strukturen der betrieblichen Bildung und der etablierten Berufsbildung zeichnen sich im Rahmen der 12 Modellversuche in Theorie und Praxis folgende Schwerpunkte ab:

1. Ansätze im Bereich der Ausbildung:
 - a) Realisierungsvarianten mit starkem Berufs- und Branchenbezug, curricularer Orientierung: Versuche, Prozessorientierung in die Regelausbildung zu integrieren bzw. diese durch erweiterte und vertiefte Zusatzqualifikationen zu ergänzen,
 - b) Ansätze mit Betonung der überfachlichen prozessrelevanten Kompetenzen und einer stärker organisationsbezogenen Ausrichtung,
 - c) Ansätze mit einer Kombination von beidem.
2. Ansätze im Bereich der Weiterbildung:
 - a) Berufsbildende Ansätze im Kontext betrieblicher Personal- und Organisationsentwicklung,
 - b) Ansätze im Bereich einer berufs- und branchenbezogenen Aufstiegsfortbildung bzw. eines Studiums.

Dabei galt/gilt es jeweils:

- a) im Interesse der Transparenz und Anerkennung:
 - prozessbezogene Kompetenzen inhaltlich präzise zu bestimmen,
 - sie in ihrer Wertigkeit beschreibbar zu machen und ihnen entsprechenden Status zu verleihen,
 - Verfahren der Evaluierung, Dokumentation und Wertschätzung sowie der Prüfung, Zertifizierung und Anrechnung zu entwickeln;
- b) didaktisch-methodisch angelegte Lernkonzepte und Lernformen zu implementieren durch:
 - die Erschließung von betrieblichen Prozessen für Lernzwecke,
 - die Schaffung von arbeitsintegrierten Lernformen,
 - Einbau von Reflexions- und Evaluationsschleifen;
- c) personelle und infrastrukturelle Voraussetzungen zu schaffen:
 - durch geeignete Formen der Qualifizierung des Bildungspersonals,
 - durch adäquate Formen inner- und außerbetrieblicher Zusammenarbeit,
 - durch Vernetzung von Kompetenzen, Lernorten und zuständigen Stellen.

Von den 12 Vorhaben in der Reihe befinden sich fünf Vorhaben 2004 noch in der Realisierungsphase, so dass eine abschließende Analyse der Ergebnisse, Erkenntnisse und Wirkungen des Programms noch aussteht.

Flexibilitätsspielräume für die Aus- und Weiterbildung in kleineren Unternehmen

Der Modellversuchsschwerpunkt ist zu verstehen als eine strategische Antwort der Berufsbildung auf die sich immer mehr beschleunigenden Veränderungsprozesse in Wirtschaft, Technik und Gesellschaft. Ausgangspunkt sind die gestaltungsoffenen Ausbildungsberufe, die es erlauben, die Ausbildung stärker an den speziellen betrieblichen Erfordernissen und den Anforderungen der Arbeitswelt auszurichten. Gleichzeitig stellen sie auch neue, höhere Anforderungen an die Betriebe.

Zielgruppe der einzelnen Modellversuche sind die kleineren Betriebe, denen es schwerer fällt als Groß- und Mittelbetriebe, sich auf die neuen Anforderungen an die Ausbildung einzustellen und die Innovationen für sich zu nutzen. Sie benötigen deshalb spezielle Angebote, die in einer Reihe von Modellversuchen entwickelt, erprobt und begleitet werden. Der Schwerpunkt fasst die Einzelvorhaben zusammen und bietet ein Forum für die Koordinierung der Arbeiten in den einzelnen Versuchen und stellt Querverbindungen her. Dazu gehört die Entwicklungsarbeit, die wissenschaftliche Begleitung und der Transfer.

Übergeordnete Ziele der Einzelversuche in dem Schwerpunkt sind sowohl die Qualitätssicherung bzw. Qualitätsverbesserung, als auch die Erweiterung des Ausbildungsangebots.

Beispiele für die Konkretisierung des Modellversuchsschwerpunkts in der Gestaltung der Ausbildung in kleinen Betrieben:

- Die unterschiedlichen Modellversuche sollen die Vielfalt der Branchen und Unternehmen möglichst genau widerspiegeln.
- Die ausbildende Fachkraft, von der die Ausbildung in den kleineren Betrieben weitgehend getragen wird, steht im Mittelpunkt des Interesses.
- Konzepte selbst gesteuerten Lernens (Förderung der Selbstständigkeit der Auszubildenden) sind ein wichtiges Element, das sowohl den Auszubildenden, den Fachkräften als auch den Unternehmen insgesamt zugute kommt. Hier werden Bezüge hergestellt zwischen formalisiertem, nicht-formalem und informellem Lernen.
- Die Gestaltung und Förderung kann von den meisten Betrieben allein nicht geleistet werden, zumal die notwendige Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung auch eine Rolle bei diesen Konzepten spielt.
- Unterstützung bei der Aus- und Weiterbildung in kleineren Betrieben bieten unterschiedliche Formen externen Ausbildungsmanagements.
- Der Aufbau von Netzwerken der Unternehmen untereinander und mit anderen Akteuren der beruflichen Bildung ist eine wichtige Aufgabe, um den erhöhten Anforderungen gerecht zu werden und Synergieeffekte zu nutzen bei der Umsetzung und dem Transfer von Innovationen.

Ziel des Forschungsvorhabens „Erprobung und Evaluation der CD-ROM ‚Kompetenzentwicklung in der Beruflichen Bildung – Reflexion von Erfahrungen in Veränderungsprozessen‘“ ist es, einen Beitrag zur Entwicklung von Lernkonzepten zu leisten, die eine Kompetenzentwicklung für die Bewältigung von Veränderungsprozessen aufbauen. In einem vorigen Forschungsvorhaben wurde ein multimediales flexibles Lernkonzept entwickelt, das zur Selbstqualifizierung mit CD-ROM genutzt werden kann. Die CD-ROM eröffnet mit der virtuellen Abbildung realer Veränderungsprozesse in dokumentierten Fallbeispielen neue Zugänge, um aus Erfahrungen zu lernen, Erkenntnisse über die Kompetenzentwicklung zu gewinnen und diese auf die eigene Situation zu transferieren. Sie wird nun erprobt, evaluiert und weiterentwickelt.

Der Schwerpunkt erfasst ca. 20 Modellversuche, die seit dem Jahre 2002 realisiert werden.

Erfahrungswissen: die verborgene Seite beruflichen Handelns und Lernens

Im Mittelpunkt der Entwicklungs- und Erprobungsarbeiten in der Modellversuchsreihe zum erfahrungsgeleiteten Lernen und Arbeiten steht die Verbindung von subjektivierendem und objektivierendem Handeln – das Wechselverhältnis, von objektiven Vorgaben und Funktionsanforderungen und subjektiven Verarbeitungsformen. Hintergrund ist die Notwendigkeit mit Unwägbarkeiten, Unsicherheiten und offenen Situationen umgehen zu müssen.

Durch die Thematisierung des subjektivierenden Handelns rücken Aspekte menschlicher Fähigkeiten und Handlungsweisen ins Blickfeld, die nicht nur in der Praxis, sondern auch in der wissenschaftlichen Analyse von Arbeit ausgegrenzt wurden. Einem ganzheitlichen Verständnis beruflicher Kompetenzen zufolge zählen dazu: sinnliche Wahrnehmung, Gespür, Gefühl, Imagination, assoziatives und anschauliches Denken. Die Erfahrung hat gezeigt, dass diese Erfahrungsanteile und Lernleistungen in betrieblichen Arbeitszusammenhängen durchaus wertgeschätzt und zum Gegenstand der Berufsausbildung gemacht werden, soweit diese gestaltbar und systematisierbar sind.

Durch die Gestaltung von äußeren Arbeitsbedingungen und didaktisch-methodischen Maßnahmen wird die Herausbildung von Kompetenzen subjektivierenden Arbeitshandelns und die Verquickung mit dem objektivierenden Lern- und Arbeitshandeln gefördert. In den laufenden Modellversuchen, die in hochtechnologisierten Bereichen ebenso ansetzen wie im traditionell gestaltungsorientierten Frisörhandwerk werden individuelle Perspektiven ebenso berücksichtigt wie organisationale Aspekte.

Von insgesamt vier Vorhaben enden drei in 2005 mit einer gemeinsamen Abschluss-tagung. Eine übergreifende und vergleichende Analyse der komplexen, heterogenen Lösungsansätze auf Programmebene ist sodann vorgesehen.

Wissensmanagement in lernenden Organisationen

In der wissensbasierten Arbeitswelt bilden kontinuierlich angelegte und intern rückgekoppelte Lern- und Dialogprozesse die Voraussetzung dafür, dass individuelles Wissen und kollektive Expertise neues Wissen hervorbringen und die gemeinsame Handlungs-basis stärken. Um komplexe Aufgaben zu lösen, müssen implizite Fähigkeiten, verborgene informell erworbene Erfahrungen und explizite Wissensbestände systematisch und bedarfsorientiert zusammengeführt werden. Vernetzt und kombiniert werden ferner interner und externer Sachverstand. Dies schließt auch die Nutzung weltweit zugänglicher Informationsquellen ein. Ziel ist es nicht nur, vorhandenes Wissen zu teilen, es transparent und organisationsweit verfügbar zu machen, sondern auch Probleme zu analysieren und daraus neues Handlungswissen zu generieren. Diesem Themenfeld widmet sich der BIBB-Modellversuchsschwerpunkt „Wissensmanagement“.

Aufbauend auf eine vorangegangene Reihe von 18 Modellversuchen zum Thema „Berufsbildung in lernenden Organisationen“ werden gegenwärtig zehn Modellvorhaben gefördert und wissenschaftlich begleitet, in deren Mittelpunkt die Ausgestaltung, Implementation und der Transfer von unterschiedlich akzentuierten Ansätzen eines arbeitsorientierten Wissensmanagements stehen. Besonderes Augenmerk kommt dabei der Umsetzung von tragfähigen Strategien in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zu.

Entwickelt und erprobt werden Ansätze des:

- individuellen und
- interpersonellen sowie des
- betrieblichen und
- betriebsübergreifenden Wissensmanagements.

Im Mittelpunkt des Interesses stehen:

- die Klärung des amorphen Wissensbegriffs und seine Erweiterung um das implizite Wissen,
- die Analyse förderlicher Rahmenbedingungen und erfolgskritischer Faktoren einer generations-, berufs- und hierarchieübergreifenden Wissenskommunikation und Wissensteilung in Gruppen,
- die Erschließung von Lernpotenzialen auf allen Ebenen einer Organisation zur Bewältigung komplexer Aufgaben, insbesondere die Verbesserung von Schnittstellenfunktionen,
- die Frage der Motivation und Wissensbewertung, was Menschen und Organisationen dazu bewegt, das Wissen anderer anzunehmen und nutzbringend anzuwenden,
- die Weiterentwicklung des geteilten Wissens respektive die Generierung von neuem Wissen,
- die Zusammenführung verschiedener Wissensgebiete,
- geeignete Methoden, Instrumente und „Spielregeln“ des Wissensmanagements,
- die Vermittlung und Aneignung dafür erforderlicher Medienkompetenzen,
- die Konsequenzen für die Qualifizierung des Ausbildungspersonals,
- die Frage der Bilanzierung und Evaluation von Prozessen des Wissensmanagements.

Dabei erweisen sich beide Modalitäten – sowohl Vernetzungen durch IuK-Technologien als auch stärker personen- und organisationsbezogene Vernetzungen als unverzichtbar.

Kooperative Qualifikationsbedarfsanalyse, Bildungsberatung und kooperative Evaluation sind die zentralen Elemente eines solchen Ansatzes. In einzelnen Modellversuchen werden selbstevaluative Prozesse der Beurteilung von Lernumgebungen, Medien und eigenen Lernfortschritten durch die unmittelbar Beteiligten mit Erfolg erprobt, wird methodisches Wissen über Qualitätssicherung an die Lernenden weitergegeben.

Von insgesamt 12 Modellvorhaben in diesem Schwerpunkt sind erst drei Vorhaben abgeschlossen, so dass eine übergreifende Auswertung zukünftig noch zu leisten ist.

Wissenschaftliche Begleitung, Evaluation und Transferforschung in Modellversuchen

Die Implementation neuer Lernkonzepte in der beruflichen und betrieblichen Bildung erfordert eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Konzepte und Methoden der wissenschaftlichen Begleitforschung von Modellversuchen. Sowohl auf Projekt- als auch auf Programmebene setzen daher Bemühungen an, die Qualität und Professionalität wissen-

schaftlicher Begleitforschung auf allen Ebenen zu verbessern. Im Kontext von Personal- und Organisationsentwicklung gilt es, die Wirksamkeit von Maßnahmen, Projekten und Programmen zu verstärken und die erzielten Effekte bzw. Resonanzen zu erfassen. Dies impliziert u. a. die Berücksichtigung unterschiedlicher Disziplinen wie: der Berufs- und Wirtschaftspädagogik, der Psychologie, der Arbeits- und Organisationswissenschaft, der Evaluations- und Transferforschung.

In einzelnen Modellversuchsschwerpunkten erfolgte eine Bestandsaufnahme der Transferstrategien und -erfahrungen von ca. 40 Modellvorhaben. Im Diskurs wie auch in schriftlicher Form wurden die jeweiligen Voraussetzungen, Anforderungen, Gegenstände, Instrumente und die Grenzen des Transfers sowie notwendige Bedingungen und Möglichkeiten zu ihrer Überwindung erörtert. Um Ansatzpunkte für die Optimierung von Transfereffekten zu identifizieren, werden förderliche und hemmende Transferfaktoren im Hinblick auf Handlungskonsequenzen analysiert. Auf der Grundlage der empirischen Befunde und der Darstellungen aus den Modellversuchen werden die Ergebnisse vom BIBB ausgewertet.

Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung

Das Leitbild der nachhaltigen Entwicklung (sustainable development) hat als eine übergreifende gesellschaftliche und globale Orientierung auch innerhalb der Wirtschaft zunehmende Bekanntheit und Akzeptanz erlangt. Mit der nachhaltigen Entwicklung wurde ein Lern- und Gestaltungsplan entworfen, der mit einer gleichberechtigten und integrierten Berücksichtigung ökonomischer, ökologischer und sozialer sowie interkultureller und globaler Aspekte die Vision einer gerechten, gleichwohl rational wirtschaftenden und sozial- und umweltverträglichen Lebensform umsetzbar erscheinen lässt. Namhafte deutsche Unternehmen haben sich in dem vom BDI initiierten „Forum nachhaltige Entwicklung“ zusammengeschlossen, dokumentieren in Nachhaltigkeitsberichten ihre unternehmerischen Strategien und unterstützen die Global-Compact-Initiative der UN.

Folgerichtig wird in der Berufsbildung verstärkt danach gefragt, welche neuen Herausforderungen sich für die Qualifikation der Beschäftigten und damit für die Berufsbildung ergeben, wie eine Berufsbildung¹ für nachhaltige Entwicklung gestaltet und wie Forschung und Entwicklung in diesem Feld verstärkt werden können. Damit wird der Berufsbildungsforschung eine Schlüsselfunktion zugewiesen, zumal durch die unmittelbare Beziehung zur Arbeitswelt über konkretes Handeln positive Effekte, aber auch Komplexitäten, Vernetzungen und Widersprüche erlebt und für nachhaltige Lernzwecke nutzbar gemacht werden können.

Eine berufsqualifikatorische und berufspädagogische Forschung zur „nachhaltigen Entwicklung“ kann an verschiedene Arbeiten des BIBB anknüpfen, insbesondere an die schwerpunktmäßig in den 90er-Jahren durchgeführten Modellversuche und Projekte zum Umweltschutz in der beruflichen Bildung. Sie haben die interdisziplinäre und integrative Forschungsperspektive als Reaktion auf vermeintlich isolierbare und punktuell lösbare

Umweltprobleme und einer fachgebundenen Umweltforschung neu begründet. Fachgebundene Umweltqualifikationen verbinden sich mit tätigkeitsbezogenen Schlüsselqualifikationen, wie zum Beispiel vernetztes Denken, Kommunikations- und Vermittlungskompetenz, Kreislauf- und Kostendenken.

In einer vom BMBF geförderten Vorstudie zur Entwicklung eines Orientierungsrahmens für ein Aktionsprogramm „Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung“ wurden weitere Operationalisierungen und Schwerpunktsetzungen vorgenommen. Die multimediale Aufbereitung und Dokumentation von ca. 50 Praxisbeispielen aus Wirtschaft und Berufsschulen ist abgeschlossen und im Internet verfügbar. Darüber hinaus wurden zwei Studien zur Erkundung von Handlungsspielräumen für eine nachhaltige Entwicklung in der Praxis und zur Erkundung von Forschungsdesideraten innerhalb der Berufs- und Berufsbildungsforschung in Auftrag gegeben. Die Beteiligung von Betrieben, Verbänden und Bildungseinrichtungen fand im Rahmen von Akteurskonferenzen in einem kaum für möglich gehaltenen Umfang statt. Erste Ergebnisse zeigen: Die Wirtschaft, Industrie, Handel und Handwerk, sehen in der nachhaltigen Entwicklung ein Konzept, das neue Perspektiven für die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit eröffnet. Der Berufsbildung wird hierbei eine zentrale Rolle zugewiesen.

Eine zentrale wissenschaftliche Aufgabe mit nachhaltiger Perspektive besteht darin, bislang unverbundene Erkenntnisse der Berufsbildungsforschung und der Umweltwissenschaften zusammenzuführen und theoretisch wie methodisch mit einem wertebasierten, ethischen Diskurs zu verbinden. Dieser Diskurs stellt den Begriff der Verantwortung in den Mittelpunkt und zielt in der Tendenz auf eine Verringerung von Differenzen, zum Beispiel zwischen Wissen und Handeln, Arbeiten und Lernen, zwischen den Geschlechtern, den Kulturen, Arm und Reich sowie der Produktion und Umweltnutzung. Verschiedene Aktivitäten des BIBB und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im Themenfeld „nachhaltige Entwicklung“ haben die Diskussion in den letzten Jahren wesentlich vorangebracht. Zu erwähnen sind beispielsweise der BLK-Kongress „Zukunft lernen und gestalten – Bildung für eine nachhaltige Entwicklung“ (2001), die Errichtung eines Kompetenzzentrums „Nachhaltiges Bauen“, die Vorbereitung eines Aktionsprogramms mit mehreren Akteurskonferenzen sowie Ausrichtung einer bundesweiten Fachtagung „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung“. Diese Aktivitäten führten zur Entwicklung eines vom BMBF geförderten und vom BIBB betreuten Förderschwerpunkts für Modellversuche „Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung“. Die Arbeiten werden sich mittelfristig darauf konzentrieren, die wissenschaftliche Begleitung der Einzelprojekte zu einer Meta-Evaluation zusammenzuführen, die Sammlung und Pflege von Good-Practice-Beispielen zu intensivieren und beide Quellen, Modellversuche und Good-Practice, zu einer internetgestützten Qualifizierungs- und Sensibilisierungs-Agentur auszubauen.

4.5.2 Forschungsthemen der nächsten Jahre für das BIBB

Insgesamt geht es heute auf Seite der anwendungsnahen Innovationsprojekte, insbesondere der Modellversuche, darum, informelles Lernen und damit verbundene Lernformen im Kontext der Bildungsinstitutionen weiter zu entwickeln. Informelles und Erfahrungslernen benötigt pädagogische Arrangements, reflektierte Organisationsformen und eine Zielorientierung. Andernfalls läuft es Gefahr, zufällig und situativ zu bleiben. Die Verbindung mit Einrichtungen des institutionalisierten, formellen Lernens ist für eine Berufsbildung, die nicht nur auf kurzfristig gerichtete Produktions- und Verwertungsinteressen gerichtet ist, notwendig. Der BIBB-Arbeitsbereich Modellversuche stellt sich daher der Aufgabe, in der berufspädagogischen Praxis dauerhaft wirksame Bezüge zwischen formellem und informellem Lernen herzustellen und diese in die Breite der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu transferieren. Dies geschieht einerseits in den vorhandenen Schwerpunkten, erhält aber andererseits einen besonderen Akzent durch den Vorschlag, einen weiteren Modellversuchsschwerpunkt zur dauerhaften Verbindung von informeller Kompetenzentwicklung und formalisiertem Lernen in der beruflichen Bildung einzurichten.

Im Zentrum der Forschungs- und Innovationsaktivitäten stehen dabei:

- Instrumente und Verfahren zur Transparenz und Anerkennung informellen Lernens,
- Lernformen und didaktisch-methodisch angelegte Lernkonzepte zur Verknüpfung formellen und informellen Lernens sowie
- Infrastrukturelle und lernortbezogene Verbindungen formellen und informellen Lernens.

Forschungskorridor 5

Förderung beruflicher Qualifizierung, Evaluation und wissenschaftliche Begleitung bildungspolitischer Programme

Die Zahl der Absolventen aus den allgemein bildenden Schulen wird nach den Berechnungen des Statistischen Bundesamtes in den Jahren 2005 und 2006 erneut leicht ansteigen. 2007 wird es zunächst nur zu einem mäßigen Rückgang kommen. Ab 2008 wird dann aber die Zahl der Schulabgänger recht deutlich sinken. Ost und West verzeichnen dabei sehr unterschiedliche Entwicklungen:

In den neuen Ländern und Berlin sind bereits seit 2002 leicht sinkende Schulabgängerzahlen zu verzeichnen. In der zweiten Hälfte dieses Jahrzehnts wird es einen starken Rückgang geben.

Im Westen wird die Zahl der Schulabsolventen bis 2007 relativ stark ansteigen. Bis 2014 wird es in den alten Ländern in jedem Jahr mehr Schulabgänger aus allgemein bildenden Schulen geben als im Jahr 2004.

Für den Ausbildungsstellenmarkt bedeutet dies, dass sich die Jugendlichen im Westen auch in den kommenden Jahren auf einen relativ engen Lehrstellenmarkt einstellen müssen – sofern es nicht weiterhin zu einem sehr deutlichen Anstieg des Ausbildungsplatzangebots kommt. Im Osten werden es dagegen die Betriebe sein, die mit schwierigen Verhältnissen rechnen müssen: Sie werden alsbald große Probleme haben, Auszubildende zu finden und ihren Fachkräftebedarf mit Nachwuchskräften abzudecken.

Mit Interventionen am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt orientiert sich der Staat derzeit an der Entschärfung aktueller Probleme. Dies gilt insbesondere für Ostdeutschland, wo sich das Duale System bislang nicht in der erforderlichen Weise etablieren konnte. Rund die Hälfte der Ausbildungsplätze wird dort mit öffentlichen Mitteln (teil-)finanziert.

Hierzu zählen zum Beispiel das Sofortprogramm und die Bund-Länder-Ausbildungsplatzprogramme Ost, die mit begrenzten Laufzeiten aufgelegt wurden, um quantitative Ausbildungsplatz- und Fachkräftedefizite kurzfristig zu beheben. Gleichwohl schließen diese Programme eine Reihe von staatlichen Förderaktivitäten ein, die gezielt strukturbildend auf das berufliche Bildungssystem einwirken sollen. Diese strukturbildenden Förderaktivitäten sind auch auf die qualitative Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems ausgerichtet. Bei diesen Aktivitäten handelt es sich zum Beispiel um die Förderung von lokalen und regionalen Projekten im Westen zur Ausschöpfung und Erhöhung des betrieblichen Lehrstellenangebots (vgl. Artikel 2 des Sofortprogramms) durch das vom BMBF und dem Europäischen Sozialfonds finanzierte und vom BIBB durchgeführte Programm STARegio oder um die öffentliche Unterstützung durch die Programme der westlichen Bundeslän-

der. Ebenso auf die qualitative Weiterentwicklung des vorhandenen Angebots bezieht sich das Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung von Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“, das die Verbesserung der Förderstrukturen in der Benachteiligtenförderung, die Steigerung der Qualität des Angebots und eine verbesserte Berücksichtigung von Personen mit Migrationshintergrund anstrebt.

Ungeachtet der gegenwärtigen Probleme am Ausbildungsmarkt fördert der Staat gezielt langfristig strukturbildende Maßnahmen, die darüber hinaus auch präventiv das Ausbildungsangebot qualitativ verbessern sollen. Zentrale Bestandteile dieser staatlichen Aktivitäten sind zum Beispiel die Förderung der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten, die Einrichtung eines Good-Practice-Centers für berufliche Benachteiligtenförderung im BIBB, die Ausbildungsförderung durch Modellversuche zur beruflichen Bildung und die Regionalberatung zur Sicherung und Weiterentwicklung des Ausbildungsplatzangebots in den neuen Ländern.

Mit diesen Programmen sollen die institutionellen, materiellen und personellen Voraussetzungen für eine qualitativ hochwertige Berufsausbildung verbessert werden. Auch Modellversuche zielen auf die Weiterentwicklung methodisch-didaktischer und curricularer Konzepte zur Aus- und Weiterbildung hochqualifizierter Fachkräfte mit breiten beruflichen Entwicklungschancen ab.

Die defizitäre Ausbildungsplatzsituation in vielen Regionen des Bundesgebiets hatte in den letzten Jahren dazu geführt, dass die staatliche Finanzierung kurzfristiger kurativer Fördermaßnahmen erheblich zunahm. Diese Finanzierung geriet dabei umso mehr in die Kritik, als auch solche Förderprogramme in ungewollter Weise strukturbildend wirkten. So wurde infolge der Programme eine Verzerrung regionaler Berufsstrukturen und auch eine institutionalisierte Verfestigung betriebsferner Lernorte in der Ausbildung beobachtet.

Damit der Staat seine gesellschaftliche Verantwortung für die Ausbildung der nachwachsenden Generation effektiver und angesichts begrenzter öffentlicher Mittel auch effizienter wahrnehmen kann, müssen die bestehenden Förderkonzepte weiterentwickelt werden. Verstärkte Anstrengungen sind erforderlich, um die Wirksamkeit des vorhandenen Instrumentariums zu erhöhen und die Bedingungen für die lokale/regionale Kooperation der an der Ausbildung Beteiligten zu verbessern. Auch die Novellierung des BBiG soll dies erreichen. Zudem sieht das Gesetz vor, vollzeitschulische Ausbildungsgänge so zu gestalten, dass sie einer betrieblichen Ausbildung gleichgestellt werden können. Das von Seiten des Staates und der Betriebe geförderte Sonderprogramm zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ), das erstmals im Ausbildungsjahr 2004 angeboten wird, soll eine Brücke in die Berufsausbildung bauen und diese möglicherweise verkürzen. Ob diese Wege geeignet sind, allen Jugendlichen eine dauerhafte berufliche Perspektive zu bieten, unabhängig von konjunkturellen Entwicklungen, gilt es zu untersuchen.

Die Forschungs- und Entwicklungsarbeiten des Bundesinstituts für Berufsbildung sollen im Rahmen des Forschungskorridors 5 zur Evaluation bildungspolitischer Programme, För-

dermaßnahmen und Initiativen und damit zur Verbesserung der Informations- und Entscheidungsgrundlagen für die Förderung der beruflichen Bildung beitragen. Grundlage hierfür ist zunächst eine umfassende Dokumentation und Bestandsaufnahme der bildungspolitischen Förderung beruflicher Bildung. Die weitergehende Evaluation und wissenschaftliche Begleitung beziehen sich dabei auf folgende Dimensionen der Förderaktivitäten:

- Förderkonzepte,
- Programm- und Maßnahmestrukturen,
- Programmdurchführung und -abläufe,
- Förderergebnisse und -effekte sowie
- Transfer der gelungenen Praxiserfahrungen.

Unterschieden wird dabei zwischen summativer und formativer Evaluation. Im Fokus der summativen Evaluation steht die Überprüfung der Ergebnisse und Effekte von Förderprogrammen, -maßnahmen und -initiativen. Sie gibt den bildungspolitischen Entscheidungsträgern eine wichtige Informationsgrundlage dafür, ob ein Förderprogramm weitergeführt werden sollte oder nicht. Die formative Evaluation ist auch auf die Programmdurchführung und den Programmablauf ausgerichtet und soll damit Hinweise geben, wie Fördermaßnahmen effektiver und effizienter zu gestalten sind. Beide Ansätze sind für die Forschungs- und Entwicklungsarbeiten im Rahmen des Forschungskorridors 5 von Bedeutung. Ebenfalls der Förderung beruflicher Qualifizierung dienen die Maßnahmen zur Verbesserung von Qualitätssicherung, Information und Beratung in der beruflichen Weiterbildung.

Diese Forschungs- und Entwicklungsarbeiten sollen nicht nur die Informations-, Bewertungs- und Entscheidungsgrundlagen für die Gestaltung von Fördermaßnahmen verbessern, sondern ebenfalls zur Entwicklung neuer Förderkonzepte beruflicher Qualifizierung beitragen. Bei beiden Aktivitäten müssen die teilweise auch konträr ausgerichteten Interessen aller an der Berufsbildung Beteiligten Eingang finden. Dies kann durch Elemente der Handlungs- bzw. Aktionsforschung erreicht werden. Informationsaustausch und Kooperation zwischen dem Bundesinstitut für Berufsbildung und den vor Ort an der Berufsbildung Beteiligten sind wichtige Voraussetzungen für den Aufbau regionaler Netzwerke mit dem Ziel chancengleicher Teilhabe von Frauen und Männern an der Wirtschaftswelt und Arbeitswelt.

5.1 Derzeitige Forschungsaktivitäten des BIBB

Angesichts der skizzierten Probleme am Ausbildungs-, Weiterbildungs- und am Arbeitsmarkt werden derzeit Forschungs- und Entwicklungsarbeiten mit den Schwerpunkten Evaluation, wissenschaftliche Begleitung und Konzeptentwicklung auf dem Gebiet der bildungspolitischen Förderung beruflicher Bildung verfolgt.

Das Ausbildungsstrukturprogramm STARegio:

Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen

Im April 2003 wurde auf Initiative des BMBF das Programm STARegio („Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen“) ins Leben gerufen. Ziel dieses Programms, dessen Durchführung beim Bundesinstitut liegt, ist es, die Wirtschaft, d. h. ausbildende und nicht (mehr) ausbildende Betriebe, durch gezielte regionale Projekte und Maßnahmen für die Bereitstellung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze zu gewinnen. Hierzu gehört die Organisation und Koordination von neuen und die Ausweitung von bestehenden Ausbildungsverbünden, ein gezieltes Ausbildungscoaching sowie die Beratung und Unterstützung von Betrieben im Rahmen eines externen Ausbildungsmanagements. Um den (Wieder-)Einstieg in die betriebliche Ausbildung zu erleichtern, sollen von regionalen Projekten Ausbildungsinitiativen entwickelt werden, die die Betriebe administrativ weitgehend entlasten. Inhaltlich baut STARegio u. a. auf die im Rahmen des Artikels 2 des Sofortprogramms der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit entwickelten innovativen Ansätze regionaler und lokaler Projekte zur Gewinnung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze auf.

Wegen der vergleichsweise überproportionalen Verschlechterung der Ausbildungsangebote liegt der Förderschwerpunkt des STARegio Programms in den alten Bundesländern. Die Ausrichtung und Gestaltung der regionalen Projekte folgt dabei selbstverständlich den spezifischen Problemlagen und sozioökonomischen Bedingungen in den Regionen. Es werden in erster Linie Initiativen in Regionen gefördert, in denen zwar ein ungenügendes Ausbildungsangebot besteht, zugleich aber auch ein wirtschaftliches Entwicklungspotenzial ausgemacht werden kann.

Für das Programm stehen derzeit – kofinanziert mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds – bis 2007 insgesamt rund 25 Millionen Euro bereit. Auf der Basis der in den Richtlinien festgelegten Förderhöchstsumme von bis zu 250.000 Euro pro Einzelprojekt werden nach derzeitigem Stand voraussichtlich bis zu 70 Projekte insgesamt gefördert werden. Die Laufzeit der einzelnen Projekte beträgt 18 Monate. Eine Verlängerung bis zu weiteren 18 Monaten kann unter bestimmten Voraussetzungen beantragt werden.

Das BIBB hat im Rahmen der Programmdurchführung und wissenschaftlichen Begleitung folgende Aufgaben:

- Konzeption und Durchführung des Ausschreibungs- und Auswahlverfahrens für die stattfindenden Ausschreibungsrunden in Absprache mit dem BMBF.

Hierbei geht es in erster Linie um die Anpassung der Förderrichtlinien in Bezug auf die inhaltliche Ausrichtung bzw. die Festlegung der Förderschwerpunkte für eine neue Auswahlrunde, die voraussichtlich jährlich stattfinden wird. Bei der Überarbeitung fließen aktuelle Untersuchungsergebnisse des BIBB ein, beispielsweise zu den BIBB-Erhebungen der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30. 9., zur „Akzeptanz zweijähriger betrieblicher Ausbildungsberufe“, zur „Förderung und Effizienz von Verbundausbildung“

oder zum BIBB-Forschungsprojekt „Wege und Instrumente zur Stabilisierung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung bei schwieriger Wirtschaftslage: ihre Wirksamkeit aus der Sicht der Betriebe“. Zusätzlich erfolgt ein Abgleich der Ergebnisse mit dem Projekt Regio-Kom. Geeignete Instrumente und Verfahren für die Auswahl förderfähiger Projekte werden von der Durchführungsstelle entwickelt.

- Begleitung und Beratung der Projekte während des Ausschreibungsverfahrens sowie während der Projektlaufzeit.

Hier kann sich das BIBB auf umfassende Erfahrungen aus der Begleitforschung zum Jugendsofortprogramm stützen. Dies ist hilfreich, wenn es z. B. darum geht, die Projekte bei der Konzeption regionaler Ausbildungsplatzanalysen zu unterstützen, aber auch bei organisatorischen oder rechtlichen Fragen zu Gründung und Betreuung von Verbundausbildung. Zur Unterstützung der Antragsteller und laufenden Projekte hat das BIBB zum Projektstart vier Broschüren erstellt, die wesentliche Informationen zur Gestaltung von Ausbildungsverbünden, zu Rechtsfragen der Verbundausbildung, zum Ausbildungs-Coaching und allgemein zu öffentlichen Programmen zur Förderung von Ausbildung beinhalten.¹

- Konzeption, Aufbau und Durchführung der internen Projektevaluation.

Die Erfahrung mit der Begleitung und Durchführung von Programmen – gleich in welchen Bereichen aus Wissenschaft oder Forschung – zeigt, dass das Thema Evaluation oftmals mit großen Vorbehalten und häufig zu spät in die Planung und Konzeption eines Programms oder Projekts aufgenommen wird. Dies hat zur Folge, dass eine Evaluation in der Kalkulation nicht bedacht und dann entweder gar nicht durchgeführt werden kann oder oberflächlich und unsystematisch ausfällt. Für STARegio hat das BIBB bereits zu Beginn auf die Notwendigkeit einer Evaluierung hingewiesen.

- Konzeption und Durchführung der jährlich stattfindenden Programmveranstaltungen und Konferenzen

Das BIBB veranstaltet jährlich in Kooperation mit dem BMBF größere STARegio Konferenzen, mit dem Ziel, die Ergebnisse aus dem Programm der interessierten Fachöffentlichkeit zu präsentieren und das Programm im Dialog mit Vertretern aus der Wissenschaft, der Praxis, den Sozialpartnern und Kammern, ebenso wie der Arbeitsverwaltung kontinuierlich weiter zu entwickeln.

¹ Informationen zu diesen Broschüren sowie ein Download stehen unter www.staregio.de zur Verfügung.

Bildungsgutscheine in der öffentlichen Förderung der beruflichen Fort- und Weiterbildung

Mit den Vorschlägen der Hartz-Kommission 2002, den daraus folgenden gesetzlichen Regelungen² und der von der Bundesagentur für Arbeit seit 2003 praktizierten Geschäftspolitik wurde die Förderung der beruflichen Weiterbildung auf neue Grundlagen gestellt. Ziel dieser Neuorientierung war die Einführung neuer Steuerungsinstrumente für geförderte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (FbW) und die Umorientierung des Weiterbildungsmarktes für SGB-III-Maßnahmen von der Angebotspolitik zur Nachfragepolitik: Der Weiterbildungsmarkt soll durch mehr Wettbewerb belebt, die Maßnahmen sollen markt-, bedarfs- und vermittlungsorientierter gestaltet und damit die Effektivität und Effizienz beruflicher Weiterbildung erhöht werden. Dies erfolgt zum einen durch Ausgabe von Bildungsgutscheinen von den Agenturen für Arbeit an arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen zur geförderten beruflichen Weiterbildung nach vorheriger Eignungsfeststellung (Profiling), zum anderen durch die Errichtung eines zentralen Zertifizierungs- und Akkreditierungssystems fachkundiger Stellen.

Über die Effekte der Bildungsgutscheine liegen bislang keine empirisch abgesicherten Daten vor. Es gibt jedoch deutliche Hinweise darauf, dass sowohl die Entscheidungen der Agenturen für Arbeit über die Vergabe der Bildungsgutscheine als auch das Verhalten der Bildungsgutscheininhaber zu erheblichen Veränderungen in der Weiterbildungslandschaft führen werden. Im laufenden Forschungsprojekt werden daher folgende Fragestellungen empirisch untersucht:

- Auswirkungen auf Struktur und Qualität der Weiterbildungsangebote sowie auf die Struktur der Weiterbildungsanbieter,
- Auswirkungen auf die Zusammensetzung der Zielgruppe(n) und auf Vermittlungserfolge.

Die Ergebnisse der Projektarbeit sollen Anhaltspunkte zur Weiterentwicklung und Optimierung der Prozesse liefern.

Öffentliche Förderung der betrieblichen Ausbildung

Um betriebliche Ausbildungsplatzdefizite zu kompensieren, wendet der Staat in den letzten Jahren wiederum erhebliche öffentliche Mittel auf. Arbeitsverwaltung, Bund, Länder und die EU finanzieren ein breites Spektrum unterschiedlicher Ausbildungsplatzprogramme. Der Staat nimmt damit seine Verantwortung für die Sicherung der beruflichen Zukunft der nachwachsenden Generation wahr. Die Höhe der öffentlichen Aufwendungen, die Unübersichtlichkeit und ungewollte strukturbildende Effekte tragen allerdings zur Kritik an diesen Förderprogrammen bei. In einem Forschungsvorhaben des BIBB wird die Förderung des Staates exemplarisch transparenter gemacht und die Wirksamkeit der eingesetzten Mittel untersucht.

² „Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (Hartz-Gesetze I und II) 2003

Am Beispiel der Ausbildungsplatzprogramme Ost 1996–1999 wurde die Wirksamkeit von Ausbildungsförderung untersucht. Auf der Grundlage der Evaluierungsergebnisse wurden u. a. folgende Empfehlungen formuliert:

- Die Förderangebote sollen sich bereits in der Startphase stärker an der Zielgruppe orientieren. Die Passgenauigkeit zwischen Ausbildungserwartungen und -voraussetzungen der unvermittelten Bewerber/-innen einerseits und dem Förderangebot andererseits soll verbessert werden.
- Die regionale Abstimmung des Bund-Länder-Programms mit anderen Maßnahmen der Ausbildungsförderung und der Institutionen und Akteure, die an der Schwelle Schule/Beruf tätig sind, muss verstärkt werden.
- Ebenso wäre eine aktivere Finanzierungsbeteiligung der Betriebe in den betriebspraktischen Phasen der Ausbildung zu überlegen, um damit Mitnahmerisiken zu reduzieren.
- Letztlich sollte die Datenbasis für die weitere Programmevaluation verbessert werden.

Die Schlussfolgerungen und Empfehlungen der vom Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführten Evaluierung der Bund-Länder-Ausbildungsplatzprogramme Ost 1996 - 1999 bildeten eine wesentliche Grundlage für die Ausgestaltung der Bund-Länder-Programme im Zeitraum 2002 bis 2004. Sie fanden Eingang in das von Bund und neuen Ländern am 13. März 2002 einvernehmlich beschlossene Arbeitspapier „Orientierungen zur künftigen Ausrichtung der Ausbildungsplatzprogramme Ost“. In diesem Arbeitspapier wurde auch festgelegt, dass das Bundesinstitut für Berufsbildung die Evaluation der Bund-Länder-Ausbildungsplatzprogramme Ost 2002 bis 2004 fortführt und im Jahr 2006 abschließt. Das BIBB führt diese Evaluation im Rahmen eines Forschungsvorhabens mit der Laufzeit 2003 bis 2006 durch. Im Vergleich zur ersten Evaluation konnte die Datenbasis deutlich verbessert werden. Sie stützt sich im Wesentlichen auf halbjährlich zu meldende Daten zur Teilnehmerentwicklung. Zusätzlich gibt es im Jahr 2004 schriftliche Erhebungen, bei denen Maßnahmeträger und -teilnehmer zu ihrer Einschätzung der geförderten Ausbildung und den Arbeitsmarktchancen der Absolventen des Programms befragt werden. Wichtiges Erfolgskriterium des Förderprogramms ist die Einmündung in den Arbeitsmarkt. Hierzu ist im Jahr 2005 eine schriftliche Befragung von Absolventen und einer Referenzgruppe geplant.

Tarifliche Förderung der betrieblichen Ausbildung

Auch die Tarifvertragsparteien schließen seit Mitte der 90er-Jahre verstärkt Vereinbarungen ab, die die berufliche Ausbildung fördern sollen. Ein breites Spektrum von Empfehlungen bis hin zu verbindlichen tariflichen Regelungen soll dabei sowohl das Ausbildungsplatzangebot als auch die Übernahmechancen nach der Ausbildung erhöhen. Mit einem Forschungsvorhaben dokumentiert das BIBB in einer gemeinsamen Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung und des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) werden der den Stand der tariflichen Regelungen, deren zeigt Entwicklungen auf und ermittelt Einschätzungen zur Wirksamkeit dieser Vereinba-

rungen dargestellt. Die durchgeführten Fallstudien werden durch eine repräsentative Befragung von Ausbildungsbetrieben ergänzt, die im Rahmen des Referenz-Betriebs-Systems (RBS) durchgeführt wird. Die im Jahr 2004 veröffentlichte Studie zeigt, dass die Wirksamkeit der tariflichen Regelungen von folgenden Bedingungen abhängt:

- Grundlegende Ausgangsvoraussetzung ist, dass beide Tarifparteien die Ausbildungs- und Übernahmepraxis der Betriebe als problematisch ansehen.
- Die Vereinbarung muss präzise definierte Ziele enthalten, deren Erreichung überprüfbar bzw. von Arbeitnehmerseite einklagbar ist.
- Beide Tarifparteien müssen bei den Betrieben Überzeugungsarbeit leisten, um diese für die Erreichung der angestrebten Ziele zu gewinnen.
- Die Gewerkschaft muss zur Durchsetzung von Sanktionen in der Lage sein, falls die vereinbarten Ziele nicht erreicht bzw. die Zusagen nicht eingehalten werden.

In den zurückliegenden Jahren waren diese Bedingungen insbesondere bei den tariflichen Regelungen zur Erhöhung bzw. Sicherung des Ausbildungsplatzangebots vielfach nicht erfüllt. Unter dem Eindruck des gemeinsamen Appells von Bundesregierung, Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften in der Erklärung zur Ausbildungsoffensive 2003 „an die Tarifvertragsparteien, in Tarifverträgen vermehrt ausbildungsfördernde Vereinbarungen zu treffen“, scheint das Instrument der tariflichen Ausbildungsförderung jedoch wieder an Bedeutung zu gewinnen. Zur Beobachtung dieser Entwicklung hat das Bundesinstitut für Berufsbildung ein erneutes Forschungsvorhaben zur Dokumentation tariflicher Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung für die Jahre 2003 bis 2005 aufgelegt. Die Entwicklung der tariflichen Vereinbarungen soll analysiert und Good-Practice-Beispiele sollen herausgestellt werden. Das BMBF hat die Finanzierung der Dokumentation tariflicher Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung für den genannten Zeitraum zugesagt.

Betriebliche Berufsausbildungsvorbereitung und Qualifizierungsbausteine

Das Ziel, die Ausbildungs- und berufliche Handlungsfähigkeit möglichst aller Jugendlichen herzustellen und die Jugendarbeitslosigkeit zu reduzieren, steht mehr denn je im Zentrum der Bildungs- und Berufsbildungspolitik.

Die Jugendlichen, die (noch) nicht in der Lage sind, eine Ausbildung zu beginnen, bedürfen besonderer Unterstützung und Förderung. Der sachliche Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) wurde erweitert und die Berufsausbildungsvorbereitung unter § 1 als eigenständiger Teil der Berufsausbildung in das Gesetz aufgenommen. Ein besonders hervorzuhebendes Merkmal dieser Weiterentwicklung zur Berufsausbildungsvorbereitung ist die stringendere Ausrichtung auf die nachfolgende Berufsausbildung und die geschaffene Möglichkeit zur Durchführung der Berufsausbildungsvorbereitung nicht nur durch (Bildungs-)Träger, sondern auch in und von Betrieben. Ebenso wurde mit dem Konzept der Qualifizierungsbausteine, orientiert an den geltenden Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen, die Grundlage für eine Gestaltung und Umsetzung in abgegrenzte Lern-(ausbildungs)einheiten geschaffen.

Wie stehen Betriebe zu dieser neu geschaffenen Möglichkeit, Berufsausbildungsvorbereitung eigenständig durchführen zu können? Welche Chancen sehen sie beim Konzept der Qualifizierungsbausteine? Welche Bedingungen müssen erfüllt sein, damit Betriebe in eine solche Maßnahme einsteigen und noch nicht ausbildungsfähige Jugendliche durch Berufsausbildungsvorbereitung qualifizieren? Durch ein derzeit laufendes Projekt wird in einer repräsentativen Betriebsbefragung versucht, die Ansichten und Meinungen potenzieller Anbieter zu ermitteln und festzustellen, unter welchen Rahmenbedingungen ein Berufsabschluss ermöglicht wird. Die Ergebnisse sollen so umgesetzt werden, dass das Konzept betriebliche Berufsausbildungsvorbereitung und Qualifizierungsbausteine eine breite Basis erhält und eventuell noch vorhandene Unsicherheiten und Informationsmängel ausgeglichen werden können.

Qualifizierungsbausteine in der Berufs-(ausbildungs) vorbereitung

Die Berufsausbildungsvorbereitung wurde in das System der Berufsbildung integriert und erhöht so den Stellenwert der beruflichen Fördermöglichkeiten vor Beginn einer Ausbildung. Qualifizierungsbausteine in der Berufsausbildungsvorbereitung sollen gezielt den Erwerb von fachbezogenen Basisqualifikationen sichern. Die Angebote sollen eine bessere Verknüpfung von Berufsvorbereitung und Berufsausbildung herstellen.

Die im Rahmen von Berufsausbildungsvorbereitung erworbenen Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit können durch den Anbieter der Berufsausbildungsvorbereitung bescheinigt werden (§ 51 BBiG). Der Nachweis über erworbene fachliche Qualifikationen soll den beruflichen Werdegang sicher stellen und die Qualifizierung mit berufsbezogenen Inhalten füllen. Der Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt soll so erleichtert werden, da potentielle Ausbildungsbetriebe „sehen“, was man kann. Diese Qualifizierungsbausteine:

- beinhalten fachliche Teile anerkannter Ausbildungsberufe,
- sind strukturiert als Lerneinheiten, die zur Ausübung einer (Berufs-)Tätigkeit befähigen,
- haben einen Bezug zum Ausbildungsrahmenplan,
- umfassen einen Vermittlungsumfang von mindestens 140 bis zu 420 Zeitstunden,
- weisen in einer Leistungsfeststellung den die erworbenen Qualifikationen nach.

Anbieter von Qualifizierungsbausteinen können diese selbst nach den Vorgaben des § 3, Absatz 2 der BAVBVO, dem so genannten Qualifizierungsbild, entwickeln und im Qualifizierungsprozess mit dem Jugendlichen umsetzen. Eine offizielle Bestätigung kann durch die zuständige Stelle, meist die regionale Kammer, erfolgen.

Good-Practice-Center für berufliche Benachteiligtenförderung

Das Good-Practice-Center (GPC) ist das Wissens- und Erfahrungsportal für Gute Praxis in der Benachteiligtenförderung. Das GPC macht Angebote

- zur Information, indem es den zentralen Zugriff auf wesentliche Informationen der Benachteiligtenförderung sichert;
- zur Kommunikation, indem es den Austausch unter den Fachkräften der Benachteiligtenförderung unterstützt;
- zur Reflexion, indem es eine wissenschaftlich gestützte Reflexion der Entwicklungen in der Benachteiligtenförderung leistet;
- um Erfahrungstransfer, indem es Erfahrungen und Ergebnisse der Benachteiligtenförderung praxisorientiert aufbereitet.

Das Portal bietet einen nach verständlichen Kriterien gegliederten Zugang für pädagogische Fachkräfte zum Thema „Benachteiligtenförderung“. Das Angebot wird durch die aktive Beteiligung von Multiplikatoren und weiteren Informationsanbietern ergänzt.

Kooperation ist für das beabsichtigte Portal die zwingende Voraussetzung. Kooperation ist tragfähig, wenn alle Beteiligten einen Nutzen aus der Zusammenarbeit ziehen. Dementsprechend macht das GPC den Kooperationspartnern nutzenstiftende Angebote, die öffentlich gefördert und deshalb kostenlos sind.

Regionalberatung zur Sicherung und Weiterentwicklung des Ausbildungsplatzangebots in den neuen Ländern (RegioKom)

Das BIBB begleitet und unterstützt mit diesem Vorhaben die Umsetzung von Beschlüssen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit aus dem Jahre 1999, mit denen sich die Bündnispartner unter anderem auf Orientierungen und Leitlinien zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation in den neuen Bundesländern verständigt haben.

Ziel von Regio-Kompetenz-Ausbildung ist die Initiierung und Begleitung regionaler Projekte sowie die Vernetzung bestehender Aktivitäten lokaler und regionaler Akteure zur Verbesserung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots unter Berücksichtigung einer engeren Verbindung von Qualifizierung und regionaler Wirtschaftsentwicklung.

Durch zielorientierte Projektarbeit ist in den vergangenen Jahren eine solide Basis für erfolgreich arbeitende Netzwerke aller für die Berufsbildung verantwortlichen Akteure in verschiedenen Regionen, Branchen bzw. Berufsgruppen und Berufen entstanden.

Seit dem vergangenen Jahr ist Regio-Kompetenz-Ausbildung auch Bestandteil der Ausbildungs-offensive der Bundesregierung, in deren Rahmen sich Bundesregierung und die Sozialpartner auf neue Maßnahmen und Schwerpunkte zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation verständigt haben. Dazu gehört u. a. die Initiative „Ausbildungsstrukturprogramme unter einem Dach“, mit der verschiedene vom BMBF geförderte Projekte miteinander verbunden werden.

Seit Beginn des Projekts sind in jedem der neuen Länder und Berlin sog. Landesstützpunkte etabliert worden, die vertraglich als regionale Kompetenzzentren damit beauftragt sind, die lokalen und regionalen Initiativen zum Aufbau von Netzwerken zu koordinieren und zu unterstützen. Inzwischen konnte die Regionalisierung der Netzwerkarbeit durch Kooperationsvereinbarungen mit weiteren Stützpunkten und deren Weiterentwicklung zu eigenen, lokalen beziehungsweise berufs- und themenspezifischen Netzwerken in der Fläche stark ausgeweitet werden. Damit existiert ein breit gefächertes und stabiles Netz von rund 60 Kooperationspartnern, die in den Regionen und auf lokaler Ebene verankert sind. Sie bilden die Grundlage für eine erfolgreiche Netzwerktätigkeit, indem sie eine Vielzahl von Kooperationen zwischen den für die Berufsausbildung relevanten Akteuren initiiert haben, um neue Potenziale für zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze zu erschließen. Dazu gehören z. B.

- die gezielte Ansprache von Unternehmen und Betrieben sowie Informations- und Beratungsangebote über neue bzw. modernisierte Ausbildungsberufe;
- Informations- und Beratungsangebote zur Berufsfrühorientierung, Berufsinformation und Berufsvorbereitung der Jugendlichen;
- Unterstützung der Betriebe im Rahmen der Ausbildungskooperation. Dieser Bereich ist deshalb von großer Bedeutung, weil viele Unternehmen nur unter diesen Voraussetzungen bereit und in der Lage sind, Jugendliche auszubilden. Darüber hinaus greifen immer mehr Ausbildungsbetriebe auf den Service einer vollständigen Übernahme des Ausbildungsmanagements durch einen Ausbildungsverbund zurück.

Neue Ausbildungspotenziale existieren insbesondere in wirtschaftlichen Entwicklungsfeldern, in denen bisher nur unterdurchschnittlich ausgebildet wurde oder von denen nachhaltige Entwicklungen zu erwarten sind. Die Projektarbeit konzentriert sich daher auf einige wesentliche Themenschwerpunkte. Dabei handelt es sich neben dem IT-Bildungsnetzwerk Neue Länder (seit 2001 ein eigenständiges vom BMBF gefördertes Projekt) vor allem um die Bereiche Freizeitwirtschaft/Sport/Tourismus, Mechatronik, Hochtechnologie und die grenzüberschreitende Kooperation in der Berufsbildung.

Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt ist die engere Verzahnung mit anderen BMBF-Programmen, wie zum Beispiel dem Programm „Ausbildungsplatzentwickler“, dem Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ oder dem Programm „InnoRegio“.

Seit dem Start von „Regio-Kompetenz-Ausbildung“ Ende 1999 ist es gelungen, eine Vielzahl von bislang nebeneinander existierenden regionalen Konzepten und Netzwerken zusammenzuführen, neue Kooperationsstrukturen in der Berufsbildung zu etablieren und durch die Entwicklung und Verbreitung von Good-Practice-Beispielen Synergieeffekte zu erzielen, die längerfristig auch die Qualität der beruflichen Bildung in den Regionen fördern werden.

Bei der weiteren Projektarbeit wird es schwerpunktmäßig um die folgenden Punkte gehen:

1. Fortführung und Konsolidierung der einzelnen Netzwerkarbeiten mit dem Ziel einer stärker netzwerk- und länderübergreifenden Kooperation.
2. Weiterentwicklung der Modelle einer engeren Verknüpfung von Qualifizierung und Regionalentwicklung in der Berufsbildung (Mechatronik, Mikro- und Biotechnologie).
3. Intensivierung der Beratungs- und Informationsarbeit für Betriebe zur Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft.
4. Erneute Durchführung des Wettbewerbs „Regionale Kooperation für Ausbildungsplätze in den neuen Ländern“ zur Identifizierung von innovativen Beispielen lokaler und regionaler Kooperationen zur Sicherung und Ausweitung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots. Auf diese Weise kann auch ein Beitrag dazu geleistet werden, erfolgreich arbeitende Projekte einer Region auf ihre Transfermöglichkeiten hin zu überprüfen.
5. Ergebnissicherung der vorliegenden Netzwerkarbeit unter dem Gesichtspunkt der Verstetigung und Nachhaltigkeit.
6. Ausbau der Verknüpfung und Kooperation mit den anderen BMBF-Ausbildungsstrukturprogrammen im Rahmen der Ausbildungsoffensive.

Die Ergebnisse aller Aktivitäten im Rahmen dieses Projekts werden kontinuierlich mittels verschiedener Medien aufbereitet und dokumentiert. Dazu gehören die Darstellung und Erläuterung verschiedener Aktivitäten in dem Informationsdienst KOMPETENZ und auf CD-ROM sowie Publikationen über ausgewählte Veranstaltungen und Workshops.

Die unter der Internetadresse www.regiokom.de aufgebaute Informations- und Kommunikationsplattform bietet den lokalen und regionalen Akteuren eine Vielzahl von Informationen und Good-Practice-Beispielen aus der Projektarbeit und nennt Ansprechpartner und mögliche Kooperationspartner vor Ort.

Initiativstelle berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten (IBQM)

IBQM ist im Zusammenhang mit der Durchführung des Programms „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung von Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ des BMBF (Laufzeit: November 2001 bis Ende Dezember 2006) im BIBB zur fachlichen Beratung und wissenschaftlichen Begleitung der Projekte des Innovationsbereichs IV „Verbesserung der beruflichen Qualifizierung von Migranten“ eingerichtet worden. Ziel ist die Öffnung des Handlungsfeldes der Berufsbildung für Jugendliche mit Migrationshintergrund, wie es im so genannten „Migrantenbeschluss“ des Bündnisses für Arbeit vom Juli 2000 gefordert wird. Dieser Zielgruppe kommt besonders nach den Ergebnissen der PISA-Studie vorrangige Bedeutung zu. Schwerpunkt der Tätigkeit von IBQM ist die fachliche Unterstützung der geförderten Modellprojekte einerseits und andererseits die wissenschaftliche Begleitung der zehn lokalen und regionalen Beruflichen Qualifizierungsnetzwerke für Migrantinnen und Migranten (BQN). Die Modellprojekte werden von IBQM

nach inhaltlichen Schwerpunkten in so genannten „Entwicklungswerkstätten“ zusammengefasst und bei der Weiterentwicklung ihrer Problemlösungsansätze und Konzepte mit zusätzlicher Expertise unterstützt.

Die BQN befinden sich an folgenden Standorten Essen, Rostock, Berlin, Sächsische Schweiz (Standort: Pirna), Ulm, Stuttgart, Nürnberg-Fürth-Erlangen, Ost-Westfalen-Lippe (Standort: Bielefeld), Emscher-Lippe (Standort: Gelsenkirchen). Schließlich gibt es eine Landes-BQN Rheinland-Pfalz mit den Standorten Mainz und Ludwigshafen.

Die BQN-Antragsteller erstellten im Rahmen einer aus dem Programm geförderten Vorphase, bei der sie bereits von IBQM unterstützt wurden, Situationsanalysen auf lokaler und regionaler Ebene, welche die Benachteiligung der jungen Migrantinnen und Migranten auf dem Ausbildungsmarkt auch regional deutlich zum Vorschein brachten. Die Handlungskonzepte der einzelnen BQN tragen den sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen und dem unterschiedlichen Profil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund an den einzelnen Standorten Rechnung. Dies bezieht sich auf regionale Unterschiede, etwa zwischen den Standorten im Osten und im Westen, auf Unterschiede in der allgemeinen Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage, etwa zwischen den Standorten in den südlichen Bundesländern Bayern und Baden-Württemberg und einem nördlichen Bundesland wie Nordrhein-Westfalen. Berlin nimmt als Stadtstaat mit einem sehr hohen Migrantenanteil eine Sonderstellung ein. Auch die BQN-Rheinland-Pfalz mit Standorten in Mainz und Ludwigshafen nimmt als so genannte „Landes-BQN“ eine besondere Aufgabe wahr.

Mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung entwickeln die einzelnen BQN Konzepte in den Handlungsfeldern: Übergang Schule – Ausbildung – Beruf, Akquisition von Ausbildungsplätzen, Berufsbildungsförderungspolitik für Migrantinnen und Migranten auf lokaler und regionaler Ebene, Bildungs-, Hochschul-, Weiterbildungs- und Forschungspolitik; sowie Öffentlichkeitsarbeit. Im Mittelpunkt steht dabei die Entwicklung neuer übergreifender Sprachförderungskonzepte, zielgruppenorientierter Ansätze der Kompetenzfeststellung und -entwicklung, Ansätze zur Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft des Öffentlichen Dienstes, zur Verbesserung des Übergangsmanagements Schule – Ausbildung – Beruf, zur Einwirkung auf die Medien und die Lokalpresse zur Veränderung des Bildes der Migranten in der Öffentlichkeit, und zur Nutzung der lokalen Gremien. Wesentlich ist dabei die Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen und die Einbeziehung von Fachkräften mit Migrationshintergrund in die Konzeptentwicklung.

Die BQN arbeiten dabei eng mit anderen bestehenden lokalen und regionalen Netzwerken, die aus anderen Bundes-, Landes oder EU-Programmen gefördert werden wie z. B. Lernende Region, EQUAL, XENOS oder Kompetenzagenturen zusammen. Dies hilft einerseits, Doppelförderung zu verhindern, andererseits Synergien zu schaffen und Ergebnisse zu nutzen.

Für die wissenschaftliche Begleitung dieser komplexen Projekte hat IBQM ein Konzept der formativen prozessbegleitenden Evaluation entwickelt mit dem Ziel zu dokumentie-

ren, inwieweit innovative Ansätze durch Kooperation von zentralen Akteuren in lokalen und regionalen Netzwerken entwickelt, Modelle und transferierbare Lösungen für die verbesserte Ausbildungsintegration der Jugendlichen erarbeitet und Nachhaltigkeit durch Strukturveränderungen in den beteiligten Institutionen und Gremien gesichert werden können.

IBQM wird dabei vom Arbeitskreis Evaluation im BIBB und vom Centrum für Evaluation (CEVAL) der Universität Saarbrücken beraten.

Die von IBQM in Zusammenarbeit mit der Siemens Technik Akademie entwickelte web-gestützte Kommunikations- und Arbeitsplattform BQNet ist ein Instrument des bundesweiten Erfahrungsaustausches und des Monitoring der BQN-Projekte. Lokale Evaluationsbeauftragte wenden von IBQM entwickelte Kriterien und Indikatoren auf lokaler Ebene an und sammeln und dokumentieren Informationen, welche auf der Plattform eingestellt werden (siehe Forschungskorridor 7). Ein gemeinsames Format ermöglicht es, die Konzeptentwicklungen in den einzelnen BQN miteinander in Beziehung zu setzen und Problemlösungen zu bündeln.

Dieser virtuelle Erfahrungsaustausch wird ergänzt durch Workshops zu den Themen der einzelnen BQN-Handlungsfelder und durch Frühjahrs- und Herbsttagungen, bei denen Schwerpunkte der BQN-Arbeit auch unter Hinzuziehung von Expertinnen und Experten thematisiert und diskutiert werden.

Entwicklung eines Netzes von ÜBS-Fachkompetenzzentren – Konsequenzen für Strategie und Effizienz der Förderung

Der Prozess der Weiterentwicklung von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) zu Kompetenzzentren ist von der Entwicklungs- in die Umsetzungsphase übergegangen. Das heißt, die Erkenntnisse aus dem Forschungsprojekt 6.3002 trugen dazu bei, Gestaltungsmerkmale für die Durchführung von Ausbildungsmaßnahmen in ÜBS (Empfehlung des Hauptausschusses v. 28. Juni 2002) sowie ein Förderkonzept und die Fördergrundsätze zu entwickeln. Damit sind die Grundlagen für eine Umsetzung der Projektanträge in dem Bereich geschaffen.

In den nächsten Jahren wird es darum gehen, die bisherigen Erfahrungen aus den laufenden bzw. erfolgreich abgeschlossenen Modellprojekten auf die Förderung anzuwenden. Eine zentrale Erkenntnis daraus ist, dass die Projektumsetzung vor Ort einer fachlichen Betreuung sowie einer Prozessevaluierung durch das BIBB bedarf. Im Zentrum der Arbeit stehen dabei in den nächsten drei Jahren vor allem Managementprozesse. Diese reichen vom Wissensmanagement und Qualitätsmanagement über Marketing und moderne Ausbildungsmethoden bis zu Systemen der Früherkennung. Stärker als bislang wird es darum gehen, die Förderung enger mit der Wissenschaft zu verknüpfen. Das bedeutet, den Sachverstand des Hauses noch konsequenter für den Förderbereich nutzbar werden zu lassen. Andererseits gilt es, die eigene wissenschaftliche Arbeit mehr auf diese Managementprozesse zu konzentrieren. Aber auch die Entwicklung eines Evaluierungskonzepts

ist von nicht minderer Bedeutung, weil das BIBB sich deutlicher als Innovator und Evaluator berufspädagogischer Innovationen in dem Bereich positionieren sollte. Das Ziel, die ÜBS zu einem Kompetenzzentrum weiter zu entwickeln, kann nur mit Hilfe wissensbasierter Netzwerke und strategischer Allianzen erreicht werden. Das muss durch Förderung und Forschung im Bundesinstitut unterstützt werden. Erforderlich ist es, erfolgreich agierende Fachkompetenzzentren und funktionierende Netzwerke daraufhin zu untersuchen, wie mit qualitativen Effizienzkriterien die künftige Förderpraxis optimiert werden kann.

Von herausragender Bedeutung dabei ist, diesen Prozess wissenschaftlich zu begleiten und dabei eine hohe Transferqualität zu erreichen. Wie erste Erfahrungen aus der intensivierten Zusammenarbeit mit dem Arbeitsbereich 3.3 „Modellversuche“ zeigen, verspricht eine stärkere Einbeziehung weiterer Arbeitsbereiche des BIBB vielfältige Möglichkeiten für Synergien.

5.2 Künftiger Forschungsbedarf

In Zukunft wird sich die Arbeit in diesen Themenfeldern mit den Förderprogrammen befassen, die in den kommenden Jahren aufgelegt werden. Erklärtes Ziel der Arbeiten ist, durch die Begleitforschung zu den Programmen der Berufsbildungspolitik Wege aufzuzeigen, wie derartige Programme langfristig entbehrlich werden könnten. Dazu gehört:

- Grundlagen für eine stärkere Verzahnung eher kurativer Förderaktivitäten mit präventiven und strukturbildenden Elementen müssen geschaffen werden, die zu einer nachhaltigen und zu einer von der Wirtschaft getragenen Entwicklung eines auswahlfähigen Ausbildungsangebots in Ausbildungsberufen mit ausreichenden Zukunftspotenzialen führen.
- Grundlagen zur Weiterentwicklung von Förderkonzepten und -instrumentarien müssen geschaffen werden, die dazu beitragen, dass staatliche Berufsbildungsförderung trotz kurzfristiger „Versorgungs“-Ziele auf eine Aus- und Weiterbildung mit Qualifikationsprofilen ausgerichtet ist, die eine breite und zukunftsorientierte Arbeitsmarktwendbarkeit beinhalten. Hierfür sind Qualitätskriterien zu entwickeln, die sowohl die mittelfristigen Qualifikations- und Berufsbildungsanforderungen von Wirtschaft und Gesellschaft als auch die Bildungsinteressen und -erwartungen und die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der heranwachsenden Generation im Auge behalten (siehe Forschungskorridor 3).
- Der gesellschaftliche, volkswirtschaftliche und betriebswirtschaftliche Nutzen von beruflicher Bildung und der Interdependenzen zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem muss analysiert werden. Die kurzfristige, betriebswirtschaftlich orientierte Kosten/Nutzen-Rechnung von Aus- und Weiterbildung muss durch einen Forschungsansatz ergänzt werden, der auch die volkswirtschaftlichen Alternativkosten von Erwerbstätigkeit bzw. Erwerbslosigkeit deutlich macht. Ein solcher Forschungsansatz muss die Bildungsansprüche der Individuen und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigen.

- Für Berufsbildung Verantwortliche in den Regionen sind in zunehmendem Maße in regionale Netzwerke eingebunden. In den meisten Fällen handelt es sich um Netzwerke, die temporär aus öffentlichen Mitteln gefördert werden. Es stellen sich grundsätzlich zwei Fragen. Zum einen ist weitgehend unbekannt, bei welchen Themenfeldern, mit welchen Akteuren, unter welchen Rahmenbedingungen solche Netzwerke die gesteckten Ziele erreichen und zum anderen, wie Nachhaltigkeit gesichert wird, wie diese Netzwerke auch nach Auslaufen der öffentlichen Förderung dauerhaft stabilisiert werden können.
- Qualifizierungsbausteine als berufliches Instrument der Berufsausbildungsvorbereitung verbinden Berufsvorbereitung und Berufsausbildung. Sie sind strukturierte Lerneinheiten in einem handlungs- bzw. kundenorientierten Prozess. Sie bieten berufliche Qualifikationen und berufspädagogische Lernfelder. Es ist zu beobachten, inwiefern die Qualifizierungsbausteine die in sie gesetzten Hoffnungen erfüllen und den Weg für Benachteiligte in der beruflichen Bildung ebnen können; dazu gehören auch Fragen der Entwicklung, der Implementation und der Akzeptanz bei Klein- und Mittelbetrieben.
- Die im Good-Practice-Center dokumentierten Erfahrungen über die Vermittlung von Ausbildungsbestandteilen in der Benachteiligtenförderung sollten systematisch aufbereitet und ausgewertet werden. Daraus können Vorschläge für aufeinander aufbauende Ausbildungsbestandteile im Rahmen von Maßnahmen von der Berufsvorbereitung bis zur beruflichen Nachqualifizierung entwickelt werden.

Darüber hinaus gilt es, Maßnahmen der Qualitätssicherung und -förderung mit dem Ziel auszubauen und zu verbreiten, die Bildungsinteressierten besser in die Lage zu versetzen, Bildungschancen zu erkennen und zu nutzen. Hierzu sind weitere Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten dringend erforderlich, in deren Mittelpunkt Transparenz, Information, Transfer und Beratung stehen.

5.3 Forschungsthemen der nächsten Jahre für das BIBB

Der Zeithorizont der aufgeführten laufenden Forschungsarbeiten reicht bei den meisten Projekten und Vorhaben in die Planungsphase dieses mittelfristigen Forschungsprogramms hinein. Insofern sind zusätzliche prioritäre Forschungsfelder aus Kapazitätsgründen nur in beschränktem Umfang absehbar. Außerdem sind die Forschungsaktivitäten in diesem Feld von künftigen Förderprogrammen abhängig, also vom Bundesinstitut eher nicht planbar. Bei dem folgenden Forschungsfeld ist ein dringender Forschungsbedarf absehbar:

Überprüfung von Wirkungsbedingungen und Maßstäben der Berufsbildungsförderung
Staatliche Handlungsspielräume zur Förderung der Berufsbildung müssen ausgelotet und Abschätzungen zur Wirksamkeit von staatlichen Finanzierungs- und steuerlichen Anreizmodellen – unter Berücksichtigung der Vorschläge der Expertenkommission „Finanzierung lebenslangen Lernens“ – erstellt werden. Internationale Vergleiche mit Förder- und Finanzierungsmodellen anderer EU-Staaten sind ebenfalls von Interesse (siehe Forschungs-

korridor 6). Insbesondere gilt dies für die Förderung der Weiterbildungsteilnahme nach dem SGB III und für die Fördermaßstäbe des AFBG. In beiden Systemen sollten die Fördermaßstäbe im Hinblick auf die neuen Qualifizierungsmöglichkeiten (u. a. neue Medien, Internet, Selbstlernen), den Erwerb von Berufserfahrung und moderne Prüfungsmethoden überprüft werden. Gleichzeitig bedarf die Inanspruchnahme der Förderung durch die Zielgruppen einer gezielten Information und Beratung.

Evaluierung des Programms STARegio

Die Evaluierung wird auf zwei Ebenen erfolgen: zum einen im Rahmen einer externen summativ ausgerichteten Evaluierung auf der Ebene des Gesamtprogramms und zum anderen als interne formative Evaluierung der Projekte. Die interne Evaluierung orientiert sich dabei an drei Kernfragen:

1. Wie ist die Qualität der durch STARegio geschaffenen Ausbildungsplätze?
2. Wie ist die Vernetzung auch mit anderen Förderinstrumenten und Länderprogrammen in den Regionen gestaltet und wie kann die Nachhaltigkeit der Zusammenarbeit gefördert werden?
3. Welche Strategien zur Verstetigung der durch STARegio geschaffenen Strukturverbesserungen gibt es?

Die geplanten Untersuchungen zur Qualität der Ausbildungsplätze werden in Kooperation mit den Untersuchungen zur „Qualität der Ausbildung“ (Forschungskorridor 3) durchgeführt.

Migrantensensible Kompetenzfeststellung und -entwicklung

Die Berücksichtigung der individuellen Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten in der beruflichen Qualifizierung stellt neue Anforderungen an die interkulturelle Kompetenz der Akteure in Bildung und Ausbildung. Monokulturelle, an den Normen der Mehrheitsgesellschaft ausgerichtete Bildungsstandards, sowie Verfahren der pädagogischen Diagnostik und Kompetenzfeststellung werden unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Profile der heterogenen Gruppen der Migrantinnen und Migranten revidiert und durch differenzierte und zugleich individualisierte Methoden ersetzt. Die vorhandenen Maßnahmen der Benachteiligtenförderung in Berufsvorbereitung und Nachqualifizierung, im Übergang Schule – Ausbildung – Beruf werden dahingehend überprüft, ob sie der Zielgruppe der jungen Migrantinnen und Migranten gerecht werden. Auf der Angebotsseite werden die Unternehmen für die aus bicultureller Erfahrung und potenzieller Zweisprachigkeit resultierenden Kompetenzen der jungen Migrantinnen und Migranten sensibilisiert, um sie zur Überprüfung ihrer Testverfahren bei der Auswahl von Ausbildungsplatzbewerbern anzuregen.

Die Entwicklung eines kohärenten migrantensensiblen Präventionskonzepts für den Übergang Schule – Ausbildung – Beruf steht im Zentrum weiterführender Konzeptentwicklungen.

Forschungskorridor 6

Internationalität der Berufsbildung

Vor dem Hintergrund globaler Wirtschaft- und Wettbewerbsbeziehungen ist die Beobachtung und Analyse der europäischen und internationalen Entwicklung von Arbeit und Bildung von zentraler Bedeutung. Eine daran orientierte Berufsbildungsforschung liefert Grundlagen für die gebotene Internationalität der Berufsbildung. Eine Strategie der Internationalisierung lässt sich an drei Zielen ausrichten:

- Qualifizierung der Beschäftigten für die globalisierte Ökonomie,
- Schaffung eines europäischen Bildungsraumes,
- Wissenstransfer und weltweite Vermarktung von Bildungsangeboten.

In den von der Globalisierung betroffenen Berufssegmenten sind Qualifikationsprofile und Qualifizierungsangebote künftig so international zu gestalten, dass sie auch unter veränderten Rahmenbedingungen zu Beschäftigungsfähigkeit und beruflicher Handlungsfähigkeit führen sowie zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft beitragen. Hierzu gehören hohe Fachkompetenz, interkulturelles Verständnis, Sprachkompetenz und Fähigkeit zur Mobilität.

Die EU ist zu einem wichtigen Rahmen für die deutsche Berufsbildung geworden. Der Wert des europäischen Politikrahmens ist, dass er gemeinsame Prioritäten widerspiegelt und einen Bezugspunkt zur Orientierung und Erfolgsbewertung bietet. Bildung und Berufsbildung haben seit dem Gipfel von Lissabon im März 2000 in der europäischen Zusammenarbeit an Bedeutung gewonnen. Die in der Folgezeit (Tagungen des Europäischen Rates in Stockholm 2001 und Barcelona 2002) entwickelte politische Agenda zeichnet sich vor allem dadurch aus, dass sie eine Verbindung zur Beschäftigungs- und Sozialpolitik herstellt. Beschäftigung durch Ausbildung stellt das Kernstück dieses Programms dar. In Lissabon wurden von den Staats- und Regierungschefs gemeinsame Ziele für die Weiterentwicklung der Bildungssysteme formuliert, die bis 2010 umgesetzt werden sollen. Die Europäische Kommission forciert mit Aktionsprogrammen zum Lebenslangen Lernen (2001) und zur Mobilität (2002) den Integrationsprozess. Mit der „Brücke-Initiative“ zur europäischen Öffnung durch Transparenz, Anrechnung und Übertragbarkeit von Qualifikationen und der „Kopenhagen-Erklärung“ zur verstärkten Zusammenarbeit (2002) wurde der Integrationsprozess im Bereich der Berufsbildung beschleunigt.

Internationalität beruflicher Bildung kann sich nur durch eine strategische und zielgerichtete internationale Berufsbildungsk Kooperation und einen internationalen Berufsbildungsdialog entwickeln, bei dem wir grenzüberschreitend zusammenarbeiten, von anderen lernen und Erfahrungen an andere weiter geben. Internationale Berufsbildungsk Kooperation kann nicht bedeuten, das deutsche Berufsbildungssystem eins zu eins zu exportieren. Berufliche Bildung ist immer eingebunden in einen spezifischen nationalen und kulturel-

len Kontext. Deshalb ist die Wahrnehmung und Integration unterschiedlicher gesellschaftlicher und politischer Rahmenbedingungen Grundlage für den Erfolg beim Wissenstransfer und der Vermarktung von Bildungsangeboten.

Internationale Berufsbildungsforschung im BIBB muss unter einem systemisch-ganzheitlichen Ansatz die institutionellen Rahmenbedingungen in den Blick nehmen, die die Bildungs- und Ausbildungssysteme als wichtige Standortfaktoren im globalen Wettbewerb betreffen und die Effizienz von Bildungsmärkten positiv oder negativ beeinflussen. Die internationale Berufsbildungsforschung im BIBB ist angewandte Forschung, die Problemkonstellationen aus der Praxis aufnimmt und durch differenzierte Analysen und neues Wissen einer Lösung zuführt. Damit liefert die Berufsbildungsforschung zugleich wesentliche Hilfestellungen für Beratungsdienstleistungen, die aus anderen Ländern beim BIBB nachgefragt werden.

6.1 Derzeitige Forschungsaktivitäten des BIBB

Bei den internationalen Forschungsaktivitäten handelt es sich häufig um Querschnittsaufgaben, an denen verschiedene Arbeitsbereiche im BIBB beteiligt sind. Weiter ist charakteristisch, dass neben Eigenprojekten häufig Kooperationsprojekte mit Partnerinstituten bzw. -organisationen durchgeführt werden, oft gefördert durch europäische Programmmittel.

Im Rahmen eines Vorhabens „Qualifizierungsstrategien und neue Medien zur Qualitätssicherung in der Fertigung – das Beispiel der Automobilindustrie in Deutschland und Südkorea“ werden gegenwärtig gemeinsam mit dem Korea Research Institute for Vocational Education and Training (KRIVET) im Hinblick auf die Qualitätssicherung in der Fertigung, zielgruppenspezifische Qualifizierungsmaßnahmen in der Aus- und Weiterbildung, Ansätze zur multifunktionalen Aufgabenwahrnehmung (Multiskills), Beispiele zur betrieblichen Bildungsarbeit sowie E-Learning-Konzeptionen und deren Einsatz in der allgemeinen und technischen Weiterbildung verglichen und analysiert. Die Ergebnisse dienen zur Weiterentwicklung des gegenseitigen Systemverständnisses und als Grundlage für Beratungsdienstleistungen deutscher und internationaler Partner.

Im Zusammenhang mit der von der EU-Kommission geförderten zweiten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung hat das BIBB in Zusammenarbeit mit einer Gruppe von internationalen Forschungsinstituten aus fünf Ländern im Leonardo II Projekt „*Assessment of the Second Vocational Training Survey*“ (2001–2003) die Erhebungsmethoden und -resultate der 25 an der CVTS-Erhebung teilnehmenden europäischen Staaten ausgewertet. Die Ergebnisse wurden von der EU-Kommission veröffentlicht (*Continuing Training in Enterprises in Europe – Results of the Second Vocational Training Survey in Enterprises*). In Fortsetzung dieser Arbeiten hat sich das BIBB im Rahmen des „*2004 training statistics programme*“ (Leonardo) mit einem internationalen Konsortium für die methodischen Vorbereitungen der dritten europäischen Weiterbildungserhebung beworben (*Development of a Methodology for a long term Strategy on the Continuing*

Vocational Training Survey (CVTS3)“. Darüber hinaus ist das BIBB an zwei weiteren Projekten im Rahmen von CVTS beteiligt: Im Projekt *„Country specific thematic analysis of continuous vocational training on the basis of CVTS2 and modelling of CVT-structures“* sollen zentrale Ergebnisse von CVTS2 näher analysiert werden; im Projekt *„Betriebliche Weiterbildung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in KMU und Entwicklung von regionalen Supportstrukturen“* sind ältere Arbeitnehmer die Zielgruppe, Zielsektoren sind nicht weiterbildungsaktive Klein- und Mittelunternehmen in ausgewählten Untersuchungsregionen.

Im Vorhaben *„The role of qualifications systems in promoting lifelong learning“* wurden vorliegende Forschungsberichte und Literatur danach ausgewertet, wie das deutsche Qualifikationssystem ab Sekundarstufe II-Niveau die Muster und die Qualität lebenslangen Lernens beeinflusst und welche Aktionen in Deutschland eingeleitet wurden, um lebenslanges Lernen stärker zu fördern. Die Auswertungsarbeiten folgten Leitlinien, die im Rahmen eines OECD-Projekts mit gleichnamigem Titel entwickelt wurden. Daran anschließend wurden in einer Ländergruppe neue Formen der Kooperation zwischen den an der Entwicklung von Qualifikationssystemen beteiligten Akteure untersucht. Ziel dieses OECD-Projekts ist, auf der Grundlage nationaler Hintergrundberichte und thematisch vertiefender Analysen *„good practices“* für die Gestaltung von Qualifizierungssystemen herauszuarbeiten. Das Projekt hat starke Bezüge zu den Forschungskorridoren 1, 3 und 4. Die Ergebnisse könnten Hinweise für die Struktur eines nationalen Qualifikationsrahmens, der lebenslanges Lernen anregt, liefern.

Das Projekt *„Nutzungsansätze für den bilateralen Wissenstransfer in der beruflichen Bildung zwischen den USA und der Bundesrepublik Deutschland am Beispiel ausgewählter Qualifikationsbereiche“* hatte das Ziel, in Kooperation mit Partnereinrichtungen in den USA Qualifikationsprofile im IT- und Medienbereich zu vergleichen. Besonderes Augenmerk wurde dem Abstimmungsprozess zwischen wirtschaftlicher und technischer Entwicklung, bildungspolitischen Aktivitäten und der praktischen Berufsbildung gewidmet. Im Hinblick auf das zukünftige Europäische Referenzrahmenwerk der Beruflichen Bildung leitet sich hieraus in Bezug auf die USA systemvergleichend ein zukünftiger Forschungsbedarf hinsichtlich neuerer Entwicklungen sektorbezogener wie sektorübergreifender Qualifikationsstandards, integrierter zertifikatsbasierter Ausbildungssysteme und der Anerkennung vergleichbarer beruflicher Qualifikationen im akademischem Bereich ab.

Im Hinblick auf den Anpassungsbedarf kaufmännisch ausgerichteter Dienstleistungsberufe im Bereich Electronic Business führt das BIBB derzeit ein international vergleichendes Forschungsprojekt durch. Ziel der Untersuchung ist, in ausgewählten Industrieländern in Westeuropa, Nordamerika und Ostasien durch die Identifikation und die vergleichende Analyse branchenspezifischer Entwicklungen von Qualifikationsanforderungen sowie von Strategien, Methoden und Modellen der Bedarfsdeckung im Bereich E-Business Rückschlüsse für die Weiterentwicklung kaufmännisch orientierter Berufe in Deutschland zu ziehen. Ein fortgesetzter Forschungsbedarf leitet sich ab aus den Arbeiten der EU-Kom-

mission zu sektorbezogenen wie sektorübergreifenden Standardempfehlungen für die Definition von Qualifikationen (skills and competences) im zukünftigen Europäischen Referenzrahmenwerk der Beruflichen Bildung im Bereich E-Skills, der sowohl IT-Fachleute als auch -Anwender einschließt.

Im Rahmen des LEONARDO-Programms lassen sich für die in Deutschland geförderten 21 Projekte folgende Grundlinien feststellen:

- Bei der überwiegenden Anzahl der Projekte sind kleine und mittlere Unternehmen (KMU) unmittelbar beteiligt bzw. ist beabsichtigt, die Projektergebnisse in KMU umzusetzen.
- Die Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) sind in den meisten Projekten der zentrale Gegenstand – entweder in Form neuer Berufe/neuer Weiterbildungsprofile bzw. Weiterbildungmodule oder implizit als Lehr- und Lernform.
- Das Thema E-Commerce haben LEONARDO-Pilotprojekte früher und eingehender als die nationalen Modellversuche bearbeitet.
- In den traditionell eher unterrepräsentierten Bereichen Gesundheits- und Pflegeberufe wurde in nennenswertem Umfang erfolgreiche Projektarbeit geleistet.
- In der ersten Programmphase konzentrierten sich Umweltprojekte auf regenerative Energien, in neueren Projekten wird das Thema Umwelt um den Aspekt der Nachhaltigkeit erweitert.
- Die bei der Beratung und Evaluierung gestiegenen Anforderungen an die Transferkonzeption sowie ein überzeugender Ansatz zur nachhaltigen Wirkung der Projektergebnisse werden in den geförderten Projekten realisiert.

Die geförderten Pilotprojekte konzentrieren sich auf die Schwerpunkte Beschäftigungsfähigkeit, Anpassungsfähigkeit und Unternehmergeist und Neue Technologien. Damit wurde den Herausforderungen der Berufsbildungspolitik in Deutschland Rechnung getragen.

Den Projekten ist es gelungen, ihre innovativen Projektergebnisse wirkungsvoll in die Praxis zu transferieren. Einerseits erarbeiteten sie bedarfsgerechte und praxistaugliche Lösungen für berufsbildungspolitische Problemlagen. Andererseits trugen sie dazu bei, dem einzelnen Bürger durch eine „Anreicherung“ und Aktualisierung seines Qualifikationsprofils den (erneuten) Zugang zum Bildungs- und Arbeitsmarkt zu erleichtern. Darüber hinaus führen sie mittelbar dazu, dass die nationalen Berufsbildungsakteure zunehmend Bildungsprojekte „europäisch“ konzipieren und realisieren und damit die Tür zum europäischen Bildungsraum weiter öffnen. Schließlich gehen von den systemrelevanten Projekten wichtige Impulse für die Modernisierung von Bildung und Gesellschaft aus. Die Projektergebnisse geben vielfältige Anregungen für die Weiterentwicklung der deutschen Berufsbildung und für die Forschung.

6.2 Künftiger Forschungsbedarf

Für die Weiterentwicklung der internationalen Berufsbildungsforschung im Bundesinstitut für Berufsbildung ergeben sich mittel- und langfristig folgende zentrale Aufgaben:

Internationale Vergleiche als Grundlage für Strukturreformen des deutschen Aus- und Weiterbildungssystems

Das Wissen um die Stärken und Schwächen des eigenen Berufsbildungssystems und um die Strategien und Reformansätze relevanter Industriestaaten und Weltmarktkonkurrenten bildet eine wichtige Grundlage für die Entwicklung zukunftsorientierter Reformkonzepte. Durch Benchmarking auf der Grundlage bi- oder multinationaler Vergleiche sollen Vor- und Nachteile des deutschen Berufsbildungssystems festgestellt werden. Internationale Vergleichsforschung empfiehlt sich auch im Blick auf diejenigen Länder Mittel- und Osteuropas, die in den zurückliegenden Jahren beträchtliche strukturelle Veränderungsprozesse durchgeführt haben. Die Analyse der Erfolge und Wirkungen dieser Veränderungen lässt wichtige Rückschlüsse für die Gestaltung von Strukturreformen der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland erwarten. Durch internationale Vergleichsforschung sollen vordringliche Reformerfordernisse aufgezeigt und Anregungen für geeignete Problemlösungen erarbeitet werden. Selbstverständlich lassen sich Problemlösungen, die im Ausland erfolgreich waren oder sind, nur in einer dem spezifischen deutschen Kontext angemessenen Form übertragen. Ausländische Erfahrungen können die nationale Reformdiskussion wesentlich bereichern und versachlichen. Bei einer ganzen Reihe von Problemen einer zukunftsorientierten Gestaltung des deutschen Aus- und Weiterbildungssystems erscheint eine Auswertung von ausländischen Erfahrungen lohnend.

Besonders hinzuweisen ist erstens auf die in vielen Industriestaaten anzutreffenden Probleme, eine qualifizierte betriebsnahe Berufsausbildung für Jugendliche unter den Bedingungen von Bildungsexpansion und betrieblichem Bildungs-Controlling sicher zu stellen. Andere Staaten sehen sich hinsichtlich der Attraktivität beruflicher Bildung und des Ausbildungsengagements von Betrieben vielfach in einer vergleichsweise schwierigeren Lage. Deren Erfahrungen können wichtige Hinweise im Hinblick auf die Risiken bestimmter Entwicklungstendenzen in Deutschland geben und Möglichkeiten aufzeigen, Fehlentwicklungen zu vermeiden bzw. gegenzusteuern. Das gilt insbesondere für Länder mit dualer Ausbildungstradition.

Des Weiteren ist die Flexibilisierung der beruflichen Ausbildung und die Schaffung moderner Rahmenbedingungen für individuelle berufliche Bildungswege und Karrieremöglichkeiten im Sinne lebensbegleitender Weiterbildung zu erwähnen. Hier finden sich in einer Reihe von Staaten Ansätze, von denen Anregungen für Reformen in Deutschland ausgehen könnten. Hingewiesen sei hier nur auf die verschiedenen Konzepte von Modularisierung, die Förderung selbst gesteuerten Lernens und die Frage der Anerkennung von informell erworbenen Fertigkeiten und Kenntnissen (siehe Forschungskorridor 4).

Ein dritter Schwerpunkt ist die vergleichende Untersuchung von Konzepten der Qualitätsmessung und -sicherung der beruflichen Bildung. Im Unterschied zu dem in Deutschland zumindest in der Erstausbildung traditionell vorherrschenden Input-orientierten Ansatz zur Qualitätssicherung wird in anderen Staaten schon bereits seit geraumer Zeit strikt auf die Messung der Output-Qualität gesetzt. Mit den Empfehlungen des Forums Bildung (Entwicklung von Standards/Indikatoren) hat eine Neuorientierung eingesetzt. Die Analyse der in anderen Ländern gesammelten Erfahrungen mit alternativen Ansätzen zur Messung und Bewertung von Lernergebnissen und Erfahrungswissen soll dazu verhelfen, die Diskussion über effizienz- und qualitätssteigernde Maßnahmen voranzubringen.

Im Zusammenhang mit der Qualitätssicherung in der Berufsbildung spielt die an Indikatoren orientierte Evaluation von Programmen und Angeboten, schließlich die Bewertung ganzer Systeme orientiert an Benchmarks eine zunehmend große Rolle. Bei Berufsbildungs-Förderprogrammen, Ausbildungs- und Prüfungsordnungen oder Modellversuchen und ebenfalls bei den vom BIBB durchgeführten internationalen Beratungsprojekten gehören Evaluationen bzw. wissenschaftliche Begleitforschung zum Standard. In vielen anderen Ländern gibt es bereits eine stärker etablierte Evaluationspraxis, von der Anregungen auch für Forschung und Praxis der Qualitätssicherung in Deutschland ausgehen können.

Analyse des europäischen Integrationsprozesses und seiner Wirkungen auf die nationale Berufsbildung

Eine zentrale Forschungsaufgabe ist die wissenschaftliche Begleitung des Europäisierungsprozesses in der beruflichen Bildung, der durch europäische Beschlüsse, Initiativen und Programme gefördert wird.

Für eine systematische Auswertung der Wirkungen europäischer Zielvorgaben und Maßnahmen ist eine kontinuierliche wissenschaftliche Begleitung von laufenden Projekten erforderlich. Durch die systematische Beobachtung und Analyse von Initiativen der Mitgliedsstaaten, der EU-Kommission und anderer Institutionen der EU sowie die Abschätzung ihrer möglichen Rückwirkungen auf die deutsche Berufsbildung kann das BIBB eine wichtige Grundlage zur Formulierung europapolitischer Positionen in der beruflichen Bildung bereitstellen. Das gilt bezogen auf aktuelle Fragen ebenso wie auf längerfristige strategische Perspektiven. Das Gemeinsame Arbeitsprogramm der EU-Bildungsminister und die Kopenhagener Erklärung zur verstärkten Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Berufsbildung geben auch für die Forschung einen Rahmen vor. Die gemeinsamen Ziele betreffen die Qualität und Effizienz der Systeme, den lebenslangen Zugang zum Lernen für alle, die Transparenz der Qualifikationen und Angebote sowie die Anrechnung und Anerkennung von Lernleistungen. Die Informationsgrundlage zur Formulierung einer auf Europa bezogenen Berufsbildungspolitik ist durch europäische Erhebungen, an denen sich das BIBB beteiligt, zu verbessern (z. B. die europäische Weiterbildungserhebung CVTS).

In diesem Themenbereich bestehen enge Querverbindungen zu den Forschungsfragen des Forschungskorridors 1, da Rückwirkungen auf die Neuordnung der Inhalte der beruflichen Bildung zu erwarten sind.

Europäische und internationale Ausrichtung der deutschen Berufsbildung

In einer Reihe von Industrieländern ist die konsequente Internationalisierung des Berufsbildungssystems zur nationalen Strategie erhoben worden. Unter dem Druck fortschreitender internationaler ökonomischer Verflechtung und politischer Vorgaben zur verstärkten Zusammenarbeit kann sich auch das deutsche System dieser Ausrichtung nicht entziehen. Mit der Erklärung von Kopenhagen hat auch Deutschland sich verpflichtet, sein System auf andere Systeme hin und für andere Systeme zu öffnen (Anschlussfähigkeit). Folgende Dimensionen der Europäisierung/Internationalisierung sind zu unterscheiden:

- Entwicklung eines Konzepts internationaler Berufskompetenz. Hierunter wird die Ergänzung exzellenten beruflichen Könnens durch internationale Fachkenntnisse, durch Fremdsprachenkenntnisse, interkulturelle Kenntnisse und Dispositionen sowie die Beherrschung elektronischer Informations- und Kommunikationsmedien verstanden.
- Die Verbesserung der internationalen „Lesbarkeit“ des deutschen Berufsbildungssystems, seiner Angebote und Abschlüsse sind eine wichtige Voraussetzung für eine bessere Position auf dem globalen Berufsbildungsmarkt und für die Erhöhung der Attraktivität des Bildungsstandorts Deutschland. In der europäischen Arena geht es um eine adäquate Einstufung deutscher Abschlüsse im Europäischen Qualifikationsrahmen. Grundlegend hierfür ist die konsequente Orientierung dieses Rahmens an Lernergebnissen/Kompetenzen; nur dann kann eine Benachteiligung gegenüber schulbasierten Systemen vermieden werden.
- Entwicklung von Rahmenbedingungen des Berufsbildungssystems im Hinblick auf grenzüberschreitende Zugänglichkeit und Anrechenbarkeit. Hierzu gehören: die internationale „Formung“ nationaler Qualifikationen (durch bausteinförmige Gestaltung, Umrechnung von Lernabschnitten in Credit Points, die mit der Einführung eines Credit Transfer Systems in der Berufsbildung (ECVET) verbunden ist); Vereinbarung transnationaler Anerkennung von Abschlüssen; Erleichterung grenzüberschreitender Mobilität bei gleichzeitiger Qualitätssicherung in Form einer Evaluation von Ausbildungsaufenthalten; die Entwicklung eines international tragfähigen Qualifikationsrahmens.

Internationalisierung wurde und wird vor allem durch europäische Kooperationsprojekte vorangetrieben. Für die unterschiedlichen Ausbildungsberufe werden europäische Inhalte eingeführt und auch europaweite Berufsprofile entwickelt. Gemeinsame Ausbildungsabschnitte tragen dazu bei, dass grenzüberschreitende Ausbildung im Verbund realisiert werden kann. Zahlreiche methodisch-didaktische Innovationen werden, insbesondere

auch im Hinblick auf den Einsatz moderner Informations- und Kommunikationsmedien, erprobt. Diese sind auf ihre Übertragbarkeit in das Regelsystem zu prüfen. Bei den Ordnungsvorhaben des BIBB sollte ein Abgleich mit den EU-Mitgliedsstaaten sowie mit relevanten anderen Industriestaaten erfolgen, mit dem Ziel, aktuelle Entwicklungen in Vergleichsländern zu berücksichtigen und gegebenenfalls transnationale Standards festzusetzen. Ein grenzübergreifendes Credit Transfer System macht auch die Entwicklung eines international tragfähigen nationalen Qualifikationsrahmens erforderlich.

Mit der Kopenhagen-Deklaration sollen verstärkt Kompetenzen und Qualifikationen auf sektoraler Ebene unterstützt werden. Auch wenn das CEDEFOP mit einer Bestandsaufnahme betraut ist, benötigen wir eine exemplarische wissenschaftliche Begleitung solcher Ansätze, die z. T. auch mit dem sozialen Dialog auf europäischer Ebene verbunden sind. Dabei gilt es, die Tragweite dieser Prozesse abzuschätzen und Handlungsoptionen aufzuzeigen, die das Ziel eines europäischen Bildungsraums mit der nationalstaatlichen Hoheit in der Ordnung der Aus- und Weiterbildung verbinden.

Berufsbildungssystemberatung und -entwicklung im Ausland

Internationale Systemberatung und -entwicklung vollzieht sich im Bereich der Berufsbildung wesentlich als Förderung und Erforschung von Transformationsprozessen und durch wissenschaftliche Unterstützung des internationalen Transfers von Innovationen. Im Hinblick auf den globalen Bildungsmarkt geht es um die Erarbeitung und Verbesserung von Instrumenten für die Beratung und Unterstützung von Staaten, in denen aufgrund wirtschaftlicher Verflechtungen ein Interesse an der deutschen Berufsbildungskonzeption besteht. Dabei geht es nicht darum, das „Duale System“ als Ganzes zu exportieren. Vielmehr sind die Vorzüge des deutschen Berufsbildungssystems konstruktiv in die Entwicklungs- und Beratungsprojekte im Ausland einzubringen. Ein weiterer Schwerpunkt wird die Entwicklung von Berufsstandards, Curricula und Prüfungskonzepten als Bausteine der Systementwicklung sein. Die Ergebnisse internationaler Vergleichsforschung aus früheren internationalen Systemberatungsprojekten münden hier ein. Die reichhaltigen Erfahrungen des BIBB in der Beratungs- und Unterstützungstätigkeit sowohl im Zuge der deutschen Einheit als auch in den mittel- und osteuropäischen Reformstaaten, in der Beratung der Türkei und Chinas und anderer Staaten sind ein wertvolles Startkapital bei der Umgestaltung von Berufsbildungssystemen in anderen Staaten. Angesichts sehr starker Konkurrenten auf dem globalen Markt der Berufsbildungsberatung ist es erforderlich, die weit gehend bereits vorhandenen Beratungsinstrumente zu bewerten, zu bündeln und marktfähig umzugestalten.

6.3 Forschungsthemen der nächsten Jahre für das BIBB

Internationale/Europäische Orientierung der Qualifikationsentwicklung, internationale Vergleiche, Beteiligung an europäischen Erhebungen sind kennzeichnend für eine Vielzahl künftiger Forschungsthemen.

Im Rahmen des Projekts „Electronic skills – Anwenderqualifikationsentwicklung“ (Forschungskorridor 1) werden auch die Arbeiten der EU-Kommission in die Untersuchung einbezogen, in denen Empfehlungen für die Definition von Qualifikationen (skills and qualifications) im zukünftigen Europäischen Referenzrahmenwerk der beruflichen Bildung im Bereich e-skills vorbereitet werden. Internationale Vergleiche sollen zur Anwendung elektronischer Medien im Kontext der Berufsbildung (Forschungskorridor 4) und zur Wirksamkeit staatlicher Förder- und Finanzierungsmodelle (Forschungskorridor 5) durchgeführt werden. Schließlich sind Netzwerke in östlichen Grenzregionen Gegenstand eines Projekts im Forschungskorridor 4.

Neben diesen Einzelthemen sind folgende Themenfelder vorrangig zu bearbeiten:

Analyse der Leistungsfähigkeit des deutschen Berufsbildungssystems im internationalen Wettbewerb (Benchmarking)

Dem deutschen Berufsbildungssystem wird im Hinblick auf die Integration von Jugendlichen in Beschäftigung und die Versorgung der Wirtschaft mit Fachkräften eine im internationalen Vergleich hohe Leistungsfähigkeit zugeschrieben. Durch tief greifende wirtschaftliche, technisch-organisatorische und soziale Strukturveränderungen, die alle Industriestaaten in gleicher Weise betreffen und eine globale Standortkonkurrenz der Volkswirtschaften, bei der die berufliche Bildung ein wichtiger Faktor ist, werden die nationalen Berufsbildungssysteme auf den Prüfstand gestellt. Ihre Effizienz muss gegebenenfalls durch geeignete Maßnahmen neu gesichert werden. Erkenntnisse über die Stärken und Schwächen des deutschen Berufsbildungssystems im Leistungsvergleich mit Berufsbildungssystemen ausgewählter anderer Staaten sind eine Orientierungsgrundlage für bildungspolitische Entscheidungen.

Im Kontext des Gemeinsamen Arbeitsprogramms der europäischen Bildungsminister vom 14. Februar 2002 wurden auch Indikatoren und Benchmarks zur Messung und Verbesserung der Leistungsfähigkeit der Bildungssysteme gesetzt. Zu den Zielvorgaben gehören die Anhebung der Basisqualifikationen, Reduktion der Quote ohne Sekundar-II-Abschluss, mehr Weiterbildung Geringqualifizierter und der Älteren. Ein vordringliches Thema in diesem Zusammenhang sind die Potenziale vollzeitschulischer Angebote in Ländern mit dualen Berufsbildungssystemen; „Leistungsfähigkeit“ wird hierbei in den Dimensionen Ausbildungsintegration (1. Schwelle), Arbeitsmarktintegration (2. Schwelle), Durchlässigkeit und Attraktivität operationalisiert.

Diversifikation und Durchlässigkeit von Berufsbildungswegen – EQF/ECVET

Die Diskussion um die strukturelle Weiterentwicklung des Angebots an Ausbildungsplätzen einerseits und die Attraktivität des beruflichen Bildungsweges andererseits legt es nahe, Entwicklungen anderer europäischer Länder in dieser Hinsicht zu untersuchen. Sinnvoll erscheint eine Konzentration auf neuere Systemreformen in anderen Ländern in Richtung integrierter Systeme (Integration von dualer und vollschulischer Berufsausbildung, von Aus- und Weiterbildung, von beruflicher und akademischer Bildung). Insbesondere

von Interesse sind hier Nachbarländer mit dualer Ausbildung, zum anderen angelsächsische und skandinavische Länder, in denen Durchlässigkeit durch Qualifikationsrahmenwerke ermöglicht wird. Der Vergleich ist zu focussieren auf die Zugänglichkeit der Systeme im Eingangsbereich und auf Übergänge zwischen verschiedenen beruflichen Bildungswegen sowie ihre Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung (access, transfer, progression).

Von vorrangigem Interesse ist die Entwicklung eines europäischen Qualifikationsrahmens (European Qualifications Framework, EQF), wie er von der Europäischen Kommission vorgeschlagen wurde. Dieser ist konzipiert als ein Mittel, (1) Qualifikationen, Weiterbildungsnachweise und Berufserfahrungen auf unterschiedlichen Ebenen in einer gemeinsamen Sprache als Lernergebnisse darzustellen und vergleichbar zu machen; (2) Lernleistungen innerhalb einer Ebene und zwischen Ebenen sowie zwischen Berufsbildung und Hochschulbildung anzurechnen; (3) in anderen Ländern erworbene Credits einzuordnen und einen Transfer zwischen Leistungspunktesystemen zu erlauben (ECVET); (4) die Konvergenz der europäischen Bildungs- und Berufsbildungssysteme zu fördern. Den Kern eines solchen Rahmens bildet ein Gerüst von vertikal und horizontal gegliederten Bezugsebenen, die durch Deskriptoren für Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten (knowledge, skills, competences) definiert werden.

Vordringlich sind internationale Untersuchungen zur Konstruktion und Nutzung nationaler und internationaler Referenzrahmen. Dabei geht es insbesondere um folgende Fragen: Welche vertikalen Ebenen, welche horizontalen Dimensionen sind erforderlich, um die vorhandenen Qualifikationen/Kompetenzen adäquat abzubilden? Mit welchen Deskriptoren lassen sich Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten beschreiben und sinnvoll voneinander abgrenzen? Lassen sich allgemeine Deskriptoren finden, die alle fachlichen Spezifika in sich aufnehmen können? Kann es einen integrierten Satz von Deskriptoren geben, der Berufsbildung und Hochschulbildung in einem Kontinuum umfasst? Wie werden Anrechnungsregeln formuliert? Welche Wirkungen wird die Einführung von „qualification frameworks“ in den jeweiligen Ländern und für unser Berufsbildungssystem in Deutschland haben?

Die Untersuchungen sind zu verbinden mit einer Reihe von Projekten/Vorhaben in den Forschungskorridoren 1, 3 und 4 zu Verfahren der Anerkennung, Anrechnung, Zertifizierung und Übertragung von Kompetenzen/Lernergebnissen; zu Ausbildungsgängen außerhalb des dualen Systems und Warteschleifen; zu Übergängen zwischen Berufsbildungs- und Hochschulsystem. Die Untersuchungen könnten – in Kombination mit Leonardo-Projekten – auch einen Beitrag zur Entwicklung/Implementation eines europäischen Credit-Transfer-Systems in der Berufsbildung (ECVET) leisten. Die Einführung von EQF und ECVET sind wissenschaftlich zu begleiten. Die AGBFN wird inhaltliche Debatten auf die europäische Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems focussieren.

Deutsche Berufsbildungskooperation weltweit

Um die gewonnenen Erkenntnisse aus den derzeitigen Forschungsaktivitäten zu Ansätzen und Strukturen deutscher Berufsbildung im Ausland für den Wissenstransfer nutzbar zu machen, bietet sich ein integrativer Ansatz an, der Forschung, Beratung und Marketing miteinander verknüpft. Vergleichende Forschung dient in der Binnenperspektive der internationalen Ausrichtung der deutschen Berufsbildung, in der Außenperspektive dient sie der Beratung anderer Länder bei der Entwicklung ihrer Systeme. Ziel der Forschungstätigkeit ist es, Erfolgspotenziale zu analysieren und sie hinsichtlich ihrer Transferierbarkeit in andere Länder zu bewerten. Dies bedeutet einen kontinuierlichen Prozess der Identifikation der Stärken dualer Berufsausbildung, der Evaluierung ihrer Umsetzung im Kontext anderer Länder und Systeme und der Verarbeitung von feed-back-Informationen.

Forschungskorridor 7

Informations- und Dokumentationssysteme zur Förderung von Transparenz und Wissenstransfer in der Berufsbildung

Der Umgang mit der „Ressource Wissen“ ist zu einem bedeutenden Faktor in einer verstärkt leistungsorientierten Arbeitsgesellschaft geworden. Im Mittelpunkt dieses Strukturwandels stehen der Mensch, die gesteigerte Bedeutung von Bildung und damit untrennbar auch der Berufsbildung auf allen Ebenen. Der auch ökonomisch bedingte Zwang zu innovativen Lösungen technischer und organisatorischer Art hat Wissensmanagement in der Wirtschaft wie auch in öffentlichen Organisationen und Verwaltungen zum Thema gemacht. Daher muss sich die Berufsbildungsforschung mit Rolle und Bedeutung von Wissensprozessen als einem zentralen Faktor auseinandersetzen.

Die Informations- und Kommunikationstechnologie hat für die Gestaltung von Wissensprozessen neue Wege eröffnet: sie bietet insbesondere mit den Internet-Technologien neue Möglichkeiten, Informationen abzufragen, zu strukturieren und den Akteuren zum schnellen, zielgenauen Zugriff zur Verfügung zu stellen. Dabei können unterschiedliche technische Lösungen, Datenbanken und andere Datenquellen unter einer einheitlichen Oberfläche – für den Anwender unsichtbar – miteinander verbunden werden. Dies schafft die Voraussetzung für die Entwicklung von innovativen Informations- und Dokumentationssystemen, die einerseits sehr speziellen fachlichen Anforderungen genügen und gleichzeitig in übergreifenden Portalen verbunden werden können.

Die Begriffe Wissensmanagement und Wissenstransfer thematisieren auch Fragen des Lernens, sowohl auf individueller als auch auf organisationaler Ebene. Fachleute und Lehrende in der beruflichen Bildung sind als „Wissensmanager“ mit ihrer Expertise in der Gestaltung von Prozessen der Wissensaneignung, -aufbereitung, und -verteilung in neuer Weise gefordert. Neu sind vor allem Intensität, Umfang, Geschwindigkeit und Dezentralisierung von Wissenserzeugung, Wissenskommunikation und -anwendung.

7.1 Instrumente des Transfers in der Berufsbildung: Informations- und Dokumentationssysteme

Wissensbasierte Informations- und Dokumentationssysteme spielen bei der Herstellung von möglichst umfassender Transparenz auf dem Ausbildungs- und Weiterbildungsmarkt sowie auf dem Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle. Sie unterstützen damit die Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung auf dem Gebiet der Berufsbildung und Berufsbildungsforschung. Durch die räumliche und zeitliche Unabhängigkeit bei der Nutzung von Informationssystemen, Portalen und Datenbanken über das Internet stehen Instrumentarien zur Verfügung, deren Stärken auch im internationalen Kontext zur Geltung kommen. Vor dem Hintergrund einer wachsenden Internationalisierung der Berufsbildung gewinnt dieser Aspekt an Bedeutung.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung stellt sich den beschriebenen Anforderungen und hat im Rahmen seiner Forschungs- und Entwicklungsarbeit eine Reihe von Informations- und Dokumentationssystemen in unterschiedlichen Anwendungsbereichen realisiert. Diese sind Bausteine des zentralen BIBB-Portals, das dazu beiträgt, diese Wissensressourcen zu erschließen. Darüber hinaus wird an einem BIBB-übergreifenden Wissensportal zur Berufsbildungsforschung gearbeitet, das eng mit dem BIBB-Portal und seinen Wissensbeständen vernetzt ist.

Derzeitiger Forschungs- und Entwicklungsstand

Zentrale Berufsbildungsportale

BIBB-Portal

www.bibb.de

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), als zentrale Stelle für die Ordnung und Erforschung der beruflichen Bildung in Deutschland, verfügt über einen sehr umfangreichen Vorrat an Expertenwissen. Ziel des Portals **www.bibb.de** ist es, einen komfortablen Zugang auf Fachinformationen und Wissensbestände des Bundesinstituts zu ermöglichen. Darüber hinaus wird das wissenschaftliche Publizieren von Arbeitsergebnissen im Internet unterstützt und das Bundesinstitut für Berufsbildung im Internet repräsentiert.¹ Gefragt ist der ungehinderte und schnelle Zugriff auf relevante Informationen. Diese Informationen sollen bedarfsgerecht und kontextbezogen zur Verfügung gestellt werden sowie qualitativ abgesichert sein. Vorteil einer solchen zentralen Plattform ist die Repräsentation von Wissen aus einer Hand, ohne dass sich die Nutzer mit einer Vielzahl von Angebotsinseln auskennen müssen, die von ihnen jeweils neue Orientierungsleistungen abfordern.²

Das BIBB-Portal ist auch als Marketing/PR-Instrument in die Gesamtkonzeption des Bundesinstituts eingebunden. Das Bundesinstitut tritt im Internet als Anbieter auf dem Informationsmarkt auf und präsentiert sich der Öffentlichkeit als nationales und internationales Kompetenzzentrum der beruflichen Bildung. Die Multiplikatorfunktion des Internet trägt dazu bei, das Bundesinstitut und seine Aktivitäten und Produkte weiter in der Öffentlichkeit bekannt zu machen.

Wichtige Umsetzungsschritte waren bisher

- die Einführung eines Content Management Systems und damit verbundene Neukonzeption des Angebots (2002/2003);
- die Einbeziehung der ca. 30 Online-Portale und Informationssysteme, die im Rahmen von Forschungsaktivitäten und Dienstleistungsvorhaben des Bundesinstituts entstanden sind;

¹ Primäre Zielgruppen sind Fachleute aus den Gestaltungsbereichen der Berufsbildung und Berufsbildungsforschung: Wissenschaft, Praxis, Politik und Sozialpartner. Darüber hinaus werden Medienvertreter und Journalisten angesprochen sowie der Dialog mit einer interessierten (Fach-)Öffentlichkeit unterstützt.

² Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Informationen vernetzen – Wissen aktivieren, Strategisches Positionspapier zur Zukunft der wissenschaftlichen Information in Deutschland, Bonn 2002, S.1 f.

- die Zusammenführung von Ressourcen und Know-how bei der Gestaltung von Wissensprozessen, insbesondere die Zusammenarbeit und Realisierung von Schnittstellen mit dem Projekt KIBB;
- die Entwicklung einer Wissenslandkarte zur systematischen Beschreibung der Themen- und Forschungsfelder des Bundesinstituts sowie zur Repräsentation und Erschließung von Wissensbeständen (gemeinsam mit KIBB);
- die Realisierung eines umfangreichen englischsprachigen Angebots und die verbesserte Darstellung internationaler Themen und Fragestellungen.

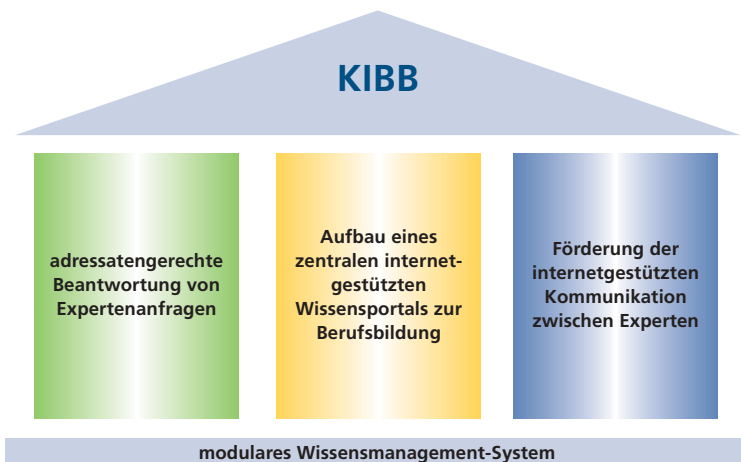
Über das zentrale BIBB-Portal www.bibb.de können alle weiteren Informations- und Dokumentationssysteme des Bundesinstituts erreicht werden.

Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung für Expertinnen und Experten (KIBB)

www.kibb.de

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat Anfang 2003 im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) mit der Implementierung eines „Kommunikations- und Informationssystems Berufliche Bildung für Expertinnen und Experten“ (KIBB) begonnen. Dem Auftrag vorausgegangen war eine Machbarkeitsstudie, die vom BMBF finanziert und vom Zentrum für Evaluation und Methoden (ZEM) der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität in Bonn durchgeführt wurde, um die konzeptionellen, personellen, technischen und organisatorischen Voraussetzungen der Einführung von KIBB im BIBB zu prüfen. KIBB läuft in einer ersten Projektphase von Januar 2003 bis Dezember 2005.

Ziel von KIBB ist es, Personen, die sich professionell mit Fragen der beruflichen Bildung beschäftigen, durch KIBB die Möglichkeit zu geben, sich mit Expertenfragen an einen



festen Kreis von qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu wenden. Deren Aufgabe ist es, die Anfragen möglichst rasch, problemorientiert und adressatengerecht zu beantworten (Säule 1). Es soll somit ein effizient nutzbarer Kommunikationskanal zu dem am BIBB akkumulierten umfangreichen Wissen zur beruflichen Bildung entstehen. Parallel dazu wird ein Portal zur beruflichen Bildung entwickelt, das den Nutzern (u. a. den Experten, die die Anfragen beantworten) ermöglicht, selbst in diversen Informationsquellen zu recherchieren (Säule 2). Tragendes Element ist dabei die gemeinsam von der BIBB- und der KIBB-Plattform genutzte Landkarte der Wissensbestände des Bundesinstituts für Berufsbildung. Darüber hinaus hat KIBB in seiner ersten Entwicklungsphase ein Klassifizierungssystem entwickelt, das dazu dient, verschiedene Datenbanken so miteinander zu vernetzen, dass Inhalte die in einem thematischen Zusammenhang stehen, in der Wissenslandkarte zusammengeführt werden. Beispielhaft umgesetzt ist die Applikation in der Modellversuchsdatenbank MIDo. Die Literaturdatenbank Berufliche Bildung, die Forschungsdatenbank des BIBB und eine noch zu entwickelnde Expertendatenbank sollen ebenfalls angebunden werden. Schließlich wird das Kommunikations- und Informationssystem durch den Aufbau und die Unterstützung einer Community der Berufsbildungsforschung abgerundet (Säule 3).

KIBB hat sich in seiner ersten Phase auf die Wissensbestände des Bundesinstituts konzentriert. In einer zweiten Phase sollen externe Wissensbestände der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN) integriert werden und zwar sowohl Projekte als auch Literatur und Experten (Säule 2 des Projekts). Ein weiterer wesentlicher Schwerpunkt werden Aktivitäten zur Community-Bildung sein, um den Experten der AG BFN die Zusammenarbeit zu erleichtern (Säule 3). Der Anfragenkreis (Säule 1) war in der ersten Phase auf einen Kunden (Bundesministerium für Bildung und Forschung) beschränkt und wird nun in der zweiten Phase auf die Bundesregierung und die dazugehörigen Bundesressorts ausgeweitet. Die Ergebnisse der Anfragenbeantwortung werden wiederum in den KIBB-Wissensbestand (Portal) eingespeist, so dass mit der Zeit ein professionell gepflegtes Wissensmanagement-System bestehend aus Dokumentation und Community-Arbeit entsteht.

Dokumentationssysteme

Forschungsdatenbank

www.bibb.de/fodb

In dieser Datenbank werden alle laufenden und abgeschlossenen Forschungsprojekte und Vorhaben des Bundesinstituts dokumentiert. Ursprünglich diente sie zur Erstellung des Jahresarbeitsprogramms und zur Unterrichtung des Hauptausschusses. Seit 1999 wurde die damalige Fassung mehrfach aktualisiert und an heutige technische Anforderungen angepasst.

Sie bietet neben der Volltextsuche strukturierte Suchmöglichkeiten an. Die einfache Suche ermöglicht Differenzierungen nach bestimmten Merkmalen, z. B. Zeitraum oder Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen. Die erweiterte Suche bietet auch Ergebnisse nach speziellen

Kriterien wie Forschungskorridoren oder Unterscheidungen nach Projekten und Vorhaben an. Bei beiden Suchmöglichkeiten werden verschiedene Informationen zu den gefundenen Projekten und Vorhaben zur Verfügung gestellt wie die Berichte an den Hauptausschuss des BIBB.

Seit Sommer 2004 ist die Forschungsdatenbank auch über das BIBB-Portal öffentlich nutzbar. Eine Anzeige der Veröffentlichungen, die im Rahmen der jeweiligen Projekte und Vorhaben entstanden sind, steht für die letzten Jahre zur Verfügung. Eine weitere Neuerung ist die Vernetzung der Forschungsdatenbank mit der BIBB/KIBB-Wissenslandkarte, d. h., die Inhalte der Forschungsdatenbank werden in die Wissenslandkarte integriert und mit anderen Informationen verbunden.

Literaturdatenbank Berufliche Bildung

www.bibb.de/lddb

In der „Literaturdatenbank Berufliche Bildung“ ist die seit 1988 erschienene deutschsprachige Literatur und – ausgewählt – auch Literatur aus dem englisch-amerikanischen Raum und aus Frankreich zu allen Aspekten der beruflichen Bildung und der Berufsbildungsforschung dokumentiert. Themenfelder sind unter anderem das Berufsbildungssystem und seine Reform, die Berufsbildungspolitik, die Früherkennung von Qualifikationsentwicklung, die Auswirkungen des technischen Wandels und des Strukturwandels auf die berufliche Bildung, die Gestaltung und Ordnung der beruflichen Aus- und Weiterbildung, das Bildungsverhalten und die Berufsverläufe, innovative Lehr- und Lernmethoden, die Evaluierung von bildungspolitischen Maßnahmen, Förderkonzepte und -programme, Bildungsökonomie und Controlling, Bildungsstatistik und die internationale Zusammenarbeit in der Berufsbildung. Die einzelnen Literaturnachweise enthalten die bibliografischen Angaben, Schlagworte, Klassifikationen und Abstracts und können über eine index-basierte Suche komfortabel und präzise recherchiert werden.

Im Juni 2004 ist das letzte Update der Literaturdatenbank auf CD-ROM vor der Einstellung in das Internet erschienen. Statt wie bisher auf CD-ROM steht die Datenbank mit über 43.000 Literaturnachweisen jetzt den Nutzern im Internet zur Verfügung. Ziel der Online-Präsenz ist unter anderem die weitgehende Beibehaltung komfortabler Recherchertools bei höherer Aktualität der nachgewiesenen Literatur.

In diesem Zusammenhang werden zunehmend Online-Dokumente in die Datenbank aufgenommen und auf die jeweiligen Volltexte verwiesen.

Für interne und externe Nutzer werden weiterhin Auftragsrecherchen angeboten.

Darüber hinaus wird die Literaturdatenbank eng mit dem BIBB-Portal und dem Wissensportal Berufliche Bildung (KIBB) verzahnt, so dass Literaturhinweise aus der Literaturdatenbank automatisch passenden Themen in den beiden Portalen zugeordnet werden.

MIDo (Modellversuche – Information und Dokumentation)

www.bibb.de/modellversuche

Zur Information über die außerschulischen Modellversuche, die im Bundesinstitut betreut werden, gibt es seit 1996 ein Informationssystem, das sich auf die Dokumentation abgeschlossener Modellversuche bezog und von den jeweiligen Durchführungsträgern bearbeitet wurde.

In den vergangenen Jahren wurde dieses System (mit technischer Unterstützung des GPC im BIBB) auf eine internetfähige Datenbank umgestellt.

Innerhalb dieses Systems sind inzwischen die vorhandenen Daten aktualisiert.

Sie umfassen Grund- und Strukturdaten zum Modellversuchsträger und der wissenschaftlichen Begleitung, der Population, Fragen und Zielen, den Ergebnissen und den Veröffentlichungen zu den einzelnen Modellversuchen. Die Durchführungsträger haben die Möglichkeit, ihre Daten in MIDo weiterhin selbst zu pflegen und zu aktualisieren.

Für die Integration der Datenbank in die Wissenslandkarte von KIBB und dem BIBB-Portal ist mit Mitteln von KIBB ein Modul zur thematischen Klassifizierung integriert worden. Alle Modellversuche bis zum Jahr 2001 wurden bereits klassifiziert.

Die zukünftige Entwicklungsarbeit zielt auf die Einbindung der jeweils neu begonnenen Modellversuche in das Informationssystem und auf die nutzerfreundlichere Gestaltung der Online-Präsentation. Durch die thematische Klassifizierung der Modellversuche auf der Grundlage des von KIBB federführend entwickelten Klassifizierungssystems wird die Integration in die Wissenslandkarte der Berufsbildungsforschung fortgesetzt. Zur Erweiterung des Informationsangebots werden systematisch die vorhandenen Modellversuchsinformationen (ein zwischen Träger, wissenschaftlicher Begleitung und BIBB abgestimmtes Informationsfaltblatt) in die Datenbank übernommen. Die Träger und wissenschaftlichen Begleitungen werden stärker für die Zulieferung von Informationen verantwortlich.

Damit entwickelt sich die Datenbank zu einem dezentral gepflegten Bestandteil des Gesamtinformationssystems des Bundesinstituts und einem lebendigen Transferinstrument für die Ergebnisse der Modellversuchsumsetzung und -forschung.

Informationssystem ELD OC – E-Learning

www.eldoc.info

Angesichts der inzwischen vielfältigen Angebote von E-Learning-Lehrgängen ist Transparenz des Angebots unerlässlich. ELD OC bietet die Möglichkeit, sich umfassend über das zurzeit in Deutschland vorhandene Angebot an E-Learning-Kursen im beruflichen Bereich zu informieren. Auf der Datenbank sind etwa 650 Lehrgänge ausführlich beschrieben, die multimediale Lerneinheiten über das Internet bereitstellen und darüber hinaus Betreuung anbieten.

Das Informationssystem bietet noch weitere Informationen an, wie Links zu verwandten Lehrgangsangeboten (Fernunterricht/Fernstudium), Infomaterialien zum E-Learning und qualitätsfördernde Hinweise (Checklisten etc.).

Auf der technischen Seite ist ELDOC inzwischen in die allgemeine Infrastruktur des BIBB integriert und nutzt so Synergien für den weiteren Betrieb.

Aufbereitung statistischer Daten

Datensystem Berufsbildungsstatistik – (AUSWEITSTAT)

www.bibb.de/ausweitstat

Das Datensystem Ausbildungs- und Weiterbildungsstatistik (AUSWEITSTAT) enthält die Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (Kammerdaten) bezüglich der anerkannten (dualen) Ausbildungsberufe (nach BBiG bzw. HwO) sowie der Fortbildungsberufe (nach BBiG und HwO) seit 1973.

Nach Auswahl einer regionalen Einheit (tiefste regionale Einheit: Bundesland) und eines Ausbildungsberufs oder einer Fortbildungsprüfung können Interessierte die wichtigsten Eckdaten als Datenblätter abrufen. Es lassen sich Fragen beantworten wie: Über welche schulische Vorbildung die Auszubildende verfügen, wie hoch der Anteil der bestandenen Prüfungen ist, wie hoch der Frauenanteil ist, wie die zahlenmäßige Entwicklung der Ausbildungsverträge in einem Ausbildungsberuf verläuft, wie hoch der Ausländeranteil bei den Auszubildenden in einem Beruf ist, wie viele den Vertrag lösen.

In so genannten Datenblättern, die einige Informationen nur zum aktuellen Jahr der Berufsbildungsstatistik enthalten, kann man für die Ausbildungsberufe zu einer Auswahl an Merkmalen auch Zeitreihendaten ab 1993 abrufen.

Bei der Weiterbildung (Kammerprüfungen in Fortbildungsberufen) stehen die regionale Verteilung und der Prüfungserfolg im Vordergrund. Für die Fortbildungsprüfungen ist die Zahl der Prüfungen nach Geschlecht als Zeitreihe der letzten 15 Jahre in den Datenblättern bereits enthalten.

Zudem werden in den „Schaubildern zur Berufsbildung“ auch über die Daten der Berufsbildungsstatistik hinausgehend Strukturen und Entwicklungen des dualen Systems bzw. des Ausbildungsstellenmarktes in Grafiken mit knappen Erläuterungstexten dargestellt.

Die Datenblätter, einige Zeitreihen und die Schaubilder sind über das Online-Portal des Bundesinstituts (www.bibb.de) zugänglich. Darüber hinaus können intern mit Hilfe der Datenbank zahlreiche weitere Auswertungen vorgenommen werden.

Datenbank „Ausbildungsvergütungen“

www.bibb.de/de/783.htm

Seit über 25 Jahren beobachtet und analysiert das Bundesinstitut für Berufsbildung die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen. Hierzu wurde eine „Datenbank Aus-

bildungsvergütungen“ aufgebaut, die es ermöglicht, die durchschnittlichen Vergütungen für nahezu alle quantitativ bedeutenden Ausbildungsberufe jährlich auf aktuellem Stand (Stichtag: 1. Oktober) zu ermitteln.

Einbezogen in die Datenbank sind derzeit 204 Ausbildungsberufe in den alten und 167 Berufe in den neuen Ländern. 89 % der Auszubildenden in den alten und 84 % in den neuen Ländern werden gegenwärtig in den erfassten Berufen ausgebildet.

Die wichtigsten Ergebnisse der regelmäßigen Auswertungen werden jedes Jahr veröffentlicht.

„Qualifikationsentwicklung Online“ (quo)

www.bibb.de/quo

Das Informationssystem "Qualifikationsentwicklung Online" (quo) präsentiert die Ergebnisse der Vorhaben des Bundesinstituts zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen:

- Repräsentative Stellenanzeigenanalysen zum Wandel beruflicher Anforderungen (Erhebungen 1997 bis 2002 einschließlich einer Inserentenbefragungen),
- Analyse von Weiterbildungsangeboten (Ermittlung innovativer Weiterbildungsangebote durch Ausschreibung eines Weiterbildungs-Innovations-Preises),
- Unternehmensbefragung zum Qualifikationswandel im Rahmen des Referenz-Betriebs-Systems,
- Expertenwissen von Beratern und Begleitern betrieblicher Veränderungen als Beitrag zur Früherkennung neuer Qualifikationsentwicklungen,
- Fachspezifisches Informationssystem zur Dauerbeobachtung und Früherkennung der Qualifikationsentwicklung in den Humandienstleistungen.

Außerdem werden Ergebnisse von Stellenanzeigenanalysen anderer Institutionen (CDI, Dekra) dokumentiert.

Die Dokumentation hat die Form von Kurzbeiträgen, die neben der textlichen und der tabellarischen Darstellung der Ergebnisse Hinweise zum Untersuchungskonzept bzw. den angewandten Methoden und zu Ansprechpartnern enthalten. Hierzu kommt ein teilweise kommentiertes Verzeichnis der einschlägigen Veröffentlichungen und Materialien des Bundesinstituts zum Thema.

Der Zugriff auf die Informationen erfolgt über drei Register (Erhebungen, Berufe und Tätigkeitsfelder, Qualifikationen), denen Schlagwortlisten zugeordnet sind.

Die Ergebnisse der an der Früherkennungsinitiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung beteiligten Projekte werden über einen Link zur Informations- und Kommunikationsplattform „Frequenz“ zugänglich gemacht.

Informationssysteme für die Aus- und Weiterbildung

Informationssystem Aus- und Weiterbildung (A.WE.B)

www.bibb.de/aweb

Zur Unterrichtung der Öffentlichkeit über Aus- und Weiterbildungsberufe ist seit 1998 das Informationssystem Aus- und Weiterbildung (A.WE.B) entwickelt worden, das allen Internet-Nutzern/Nutzerinnen zugänglich ist.

Ziel des A.WE.B ist es, schnell über die jedes Jahr neu erlassenen anerkannten Ausbildungsberufe zu informieren. Daneben enthält das System Beschreibungen zu den am stärksten nachgefragten Ausbildungsberufen. Ausbildungsprofile sind zu diesen Berufen in den Sprachen Deutsch, Englisch und Französisch abrufbar.

Grundlage der Informationen zu allen anerkannten Ausbildungsberufen sind die Angaben aus dem Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe, wie Quellenangabe der Rechtsgrundlage, Berufsklassifikation, Dauer der Ausbildung sowie Anzahl der Ausbildungsverhältnisse.

Zu Weiterbildungsregelungen sind Angaben zur Art der Regelung, dem Datum der Rechtsgrundlage nebst Quellenangabe sowie die zuständigen Stellen mit ihrer Adresse abrufbar. A.WE.B enthält weiterhin Angaben zur zeitlichen Entwicklung der Ausbildungsberufe (Genealogie). Diese lassen sich auch als Stammbaum grafisch darstellen.

Darüber hinaus werden in A.WE.B die Ausbildungsordnungen zu den staatlich anerkannten Ausbildungsberufen aufgenommen. Dieses Angebot ist erst im Aufbau und wird laufend erweitert.

Im Rahmen einer engeren Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit ist das A.WE.B. jetzt mit deren Informationssystem BerufeNET verbunden. Die Anwender/Anwenderinnen des A.WE.B erhalten als Ergebnis ihrer Recherche neben den Informationen zum einzelnen Beruf einen entsprechenden Verweis auf das BerufeNET wo die zum selben ausgewählten Beruf enthaltenen Informationen angezeigt werden. Ebenso wird aus dem BerufeNET auf das A.WE.B verwiesen.

Informationen zu den zuständigen Stellen sind jetzt auch recherchierbar. Hierbei kann sowohl nach Orten als auch nach Postleitzahlenbereich sowie nach Zuständigkeit gesucht werden. Als Ergebnis wird jeweils eine Liste der zuständigen Stellen sowie weiterhin deren Adresse, Telefonnummer, E-Mail-Adresse sowie Adresse des Internetauftritts angezeigt.

Ein Schwerpunkt der zukünftigen Arbeit an A.WE.B ist die Ergänzung und Optimierung des bisherigen Informationsangebots. Hinweise hierzu erhalten wir von den Anwendern des A.WE.B über die so genannten Besucherkommentare zu den Internetseiten. Wir sind bemüht, die an uns gesendeten Anregungen umzusetzen.

Weiterhin soll das Informationsangebot zu Weiterbildungsregelungen sowie zu den Ausbildungsordnungen der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe ausgebaut werden.

Portal Ausbilderförderung (AF)

www.af-bibb.de

Aufgabe von AF ist es, Innovationen aus der Forschung des BIBB, aus Modellversuchen und anderen Projekten der beruflichen Bildung für die Personalqualifizierung praktisch nutzbar zu machen. Dies geschieht in Form von Selbstlernmaterialien, Weiterbildungskonzepten und sonstigen Handlungshilfen, die auf der projekteigenen Website vorgestellt und teilweise auch direkt beim Verlag W.Bertelsmann bestellt werden können.

Im Aufbau befindet sich ein komplexes Medieninformationssystem, in dem zu 19 neuen bzw. kürzlich neu geordneten Berufen insgesamt ca. 600 Ausbildungsmittel vorgestellt werden. Es werden Hinweise zu deren jeweiligem Einsatz im Verlauf der Ausbildung gegeben und Einblicke in jedes Medium gewährt.

Zur Unterstützung der nationalen Ausbildungsinitiative werden umfangreiche Linkübersichten zur Verbundausbildung angeboten.

Die Zielgruppe des Informationsportals sind Ausbilder/-innen und ausbildende Fachkräfte, Trainer/-innen im Bereich der Aus- und Weiterbildung, leitendes Personal im beruflichen Bildungswesen, Verantwortliche im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung, Berufsschullehrer/-innen und sonstige interessierte Personen.

Das Angebot ist eng mit dem der Ausbildercommunity foraus.de sowie dem BIBB-Portal verbunden.

Das Medieninformationssystem soll um weitere Berufe und die entsprechenden Medienbeschreibungen erweitert werden.

In Kooperation mit foraus.de werden Angebote zur Weiterbildung des Ausbildungspersonals gemacht und entsprechende Materialien zum Download zur Verfügung gestellt.

Berufsbildungspolitische Programme

STARegio – Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen

www.staregio.de

Der Informationsbereich des aufzubauenden Internetportals www.staregio.de konzentriert sich primär auf den engeren Bereich der Förderung, d.h. auf die vorbereitende Information und Beratung der Antragsteller sowie die Unterstützung während des Antragsverfahrens. Der Bereich enthält folgende Inhalte:

Allgemeines über STARegio und zur Förderung, Orientierungshilfen zur Antragstellung, Förderrichtlinien, Veröffentlichungen sowie die Formulare, die zur Antragstellung benötigt werden. Bei der FAQ-Liste „Antragstellung“ können über ein Webformular Fragen zur Antragstellung und zum Antragsverfahren gestellt werden.

Des Weiteren wird eine Datenbank eingerichtet, welche die inhaltlichen Daten zu den STARegio-Projekten enthält. Die inhaltlichen Daten können von allen Nutzern eingese-

hen bzw. Abfragen über sie gestartet werden. Künftige Aktualisierungen der inhaltlichen Daten (Zielrichtung, Anzahl der zusätzlichen Ausbildungsplätze, Art und Schwerpunkte des Angebots etc.) sollen von den Projektträgern in einen standardisierten Feedbackformular vorbereitet und nach der redaktionellen Überarbeitung ins Portal eingestellt werden. Es wird eine dynamische, webbasierte Grafik entwickelt, die die einzelnen Projekte deutlich in der Region und im Bundesland grafisch darstellt. Neben der interaktiven Grafik werden auf den entsprechenden Seiten Informationen über die Projekte, die im Bundesland gefördert werden, platziert.

Zusätzlich wird ein geschützter Bereich für spezifische Informationen für die einzelnen Projektträger eingerichtet, auf den ebenfalls das BMBF und die STARegio-Mitarbeiter/-innen des BIBB einen Vollzugriff erhalten (Rechtekonzept). Der Dokumentationsbereich wird ergänzt durch eine Datenbank, die die öffentlichen Programme zur Förderung der Ausbildung in Deutschland präsentiert.

Die einzustellenden Daten werden nach einer vorgegebenen Struktur in den Datenbanken bzw. im „Geschützten Bereich“ abgelegt und über zielgruppenorientierte Suchmuster den verschiedenen Nutzergruppen zugänglich gemacht, die somit möglichst schnell und umfassend die für sie relevanten Informationen erhalten. Ebenfalls können alle redaktionellen Inhalte über entsprechende Suchfunktionen sowie Volltext-Recherchen von den Nutzerinnen und Nutzern erschlossen werden.

Vorrangige Ziele des Internetportals STARegio sind:

- Information der Projektträger und der Fachöffentlichkeit,
- Unterstützung und Beratung zum Antragsverfahren,
- Dokumentation der STARegio-Projekte und ihrer Produkte/Dienstleistungen sowie der öffentlichen Förderprogramme nach außen.

Demnach ist die webbasierte Informations- und Dokumentationsplattform für die Fachöffentlichkeit und Akteure im Programm STARegio entwickelt worden.

Regionalberatung zur Sicherung und Weiterentwicklung des Ausbildungsplatzangebots in den neuen Ländern

www.regiokom.de

Seit Ende 1999 führt das BIBB im Auftrag und gefördert vom BMBF das Vorhaben „Regionalberatung zur Sicherung und Weiterentwicklung des Ausbildungsplatzangebots in den neuen Ländern“ (Regio-Kompetenz-Ausbildung) durch. Ziel ist die Initiierung und Begleitung regionaler Projekte sowie die Vernetzung bestehender Aktivitäten regionaler und lokaler Akteure mit dem Ziel einer Verbesserung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots und einer engeren Verbindung von Qualifizierung und regionaler Wirtschaftsentwicklung.

Zusammen mit der Gesellschaft zur Förderung von Bildungsforschung und Qualifizierung mbH (GEBIFO) in Berlin ist seitdem durch zielorientierte Projektarbeit eine solide Basis für

erfolgreich arbeitende Netzwerke aller für die Berufsbildung verantwortlichen Akteure in verschiedenen Regionen, Branchen bzw. Berufsgruppen und Berufen entstanden."

Die unter der Internetadresse www.regiokom.de aufgebaute Informations- und Kommunikationsplattform bietet lokalen und regionalen Akteuren eine Vielzahl von Informationen und Good-Practice-Beispielen zum Projekt Regio-Kompetenz-Ausbildung und nennt Ansprechpartner und mögliche Kooperationspartner vor Ort.

Projekträger Innovationen in der Aus- und Weiterbildung (PT IAW)

www.bibb.de/ptiaw

Der Projekträger IAW betreut im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung seit 1998 fünf Leitprojekte im Themenfeld „Nutzung des weltweit verfügbaren Wissens für Aus- und Weiterbildung und Innovationsprozesse“. Ziel der Leitprojekte ist es, Unternehmen, Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen in enger Zusammenarbeit von Anfang an in den Forschungsprozess einzubinden, um marktrelevantes Innovationspotenzial schon im Prozess der Entstehung gemeinsam zu erkennen.

Das Portal des PT IAW gliedert sich in zwei Informationsbereiche:

- Die einzelnen fünf Leitprojekte werden auf Übersichtsseiten mit den Eckdaten, Kurzbeschreibungen und weiterführenden Links dargestellt. Darüber hinaus werden auf jeder dieser Übersichtsseiten zum Themenschwerpunkt des jeweiligen Leitprojekts entsprechende Einträge aus der Forschungs-, der Modellversuchs- und der Literaturdatenbank des BIBB angezeigt. Auf diese Weise ist die Relevanz der Projektergebnisse für die Berufsbildungsforschung einerseits dokumentiert und wird andererseits das Transferpotenzial dieser Ergebnisse verdeutlicht.
- Die rund 70 Aufsätze der acht Ausgaben der Zeitschrift LIMPACT, mit der der Projekträger Informationen aus den Leitprojekten und über diese anbietet, sind als Einzelbeiträge zugänglich gemacht und mit einer komfortable Volltextsuche nach Stichworten oder Autoren versehen.

Informationen aus BMBF und dem Netzwerk der Projekträger zu neuen Förderprogrammen und zum Projekträgergeschäft sowie ein Überblick über aktuelle Veranstaltungen zum Themenfeld der Leitprojekte runden das Angebot ab.

Internationale Berufsbildung

Datenbank zur Präsentation des deutschen Berufsbildungssystems im internationalen Kontext

Mit dem Ziel, ein innovatives Informationssystem zu entwickeln, wird eine Datenbank für Präsentationsmaterial erarbeitet. Dieses Instrument soll von Expertinnen und Experten zur Präsentation wesentlicher Informationen über die deutsche Berufsbildung im Ausland genutzt werden. Das Material enthält relevante Fakten, Strukturen und Zusammenhänge der deutschen Berufsbildung und soll sie international leichter kommunizierbar

machen. Es gilt das deutsche Berufsbildungssystem mit fremden Augen zu betrachten, aus dieser Sicht zu beschreiben und mit modernsten Mitteln zu präsentieren.

Deutsch-österreichische Projekt- und Produktdatenbank Leonardo da Vinci
www.leonardodavinci-projekte.org

Die Nationalen Agenturen Berufsbildung für Europa aus Deutschland und Österreich haben in einem gemeinsamen Joint-Venture diese Projekt- und Produktdatenbank entwickelt, um einen Überblick über alle Projekte ab 2000 aus beiden Mitgliedsstaaten in den Verfahren A und B zu liefern.

Verfahren A: Mobilitätsprojekte

Verfahren B: Pilotprojekte, Sprachenkompetenz, Transnationale Netze.

Die deutsch-österreichische Datenbank ist zweisprachig (Deutsch, Englisch) und unterstützt die Verbreitung von Projektergebnissen in andere europäische Staaten. Zielgruppe sind alle Akteure der beruflichen Bildung. Darüber hinaus werden Interessenten wie Multiplikatoren, politische Entscheidungsträger und Journalisten direkt von den jeweiligen Homepages der Nationalen Agenturen und den Durchführungsstellen InWEnt auf die Datenbank verwiesen.

Suchkriterien wie Projekttitel, Projektart, Zielgruppen, Thema und Durchführungszeitraum führen zu umfassenden Informationen über Inhalte, beteiligte Institutionen, Ergebnisse, Produkte usw. Projektträger haben zudem die Möglichkeit, von der Datenbank aus Links auf ihre eigenen Projekt-Homepages zu legen.

iMOVE beim BIBB

iMOVE beim BIBB versteht sich als Informations- und Beratungsstelle einerseits für deutsche Weiterbildungsanbieter auf dem Weg zur Internationalisierung und andererseits für ausländische Interessenten an beruflicher Aus- und Weiterbildung in/aus Deutschland. Für beide Zielgruppen wurde eine eigene Website eingerichtet:

→ Informationsportal für deutsche Weiterbildungsanbieter: <http://www.imove-germany.de>
Die webbasierte Informations- und Kommunikationsplattform www.imove-germany.de soll deutschen Weiterbildungsanbietern den Weg in internationale Bildungsmärkte erleichtern und stellt folgende Informationen zur Verfügung:

- iMOVE-Termine in Deutschland und weltweit,
- aktuelle Meldungen aus der internationalen Weiterbildungsbranche,
- weltweiter Veranstaltungskalender mit aktuellen Messen und Kongressen weltweit,
- Marktstudien zum Weiterbildungsbedarf in 16 Ländern,
- aktuelle Linksammlung mit über 500 interessanten Links weltweit,
- interaktive Kooperationsbörse zur Suche nach Kooperationspartner in Deutschland und weltweit,

- Dokumentation und Seminarunterlagen aller iMOVE-Veranstaltungen zum Downloaden.

→ Fremdsprachige Weiterbildungsdatenbank für ausländische Interessenten:

www.imove-germany.org

Mit der fremdsprachigen iMOVE-Datenbank stellt iMOVE erstmalig für Deutschland ein Instrument zur Verfügung, das Interessenten aus aller Welt die Suche nach Weiterbildungsmöglichkeiten „Made in Germany“ im Netz ermöglicht. Zudem wird deutschen Weiterbildungsanbietern damit die internationale Vermarktung ihrer Dienstleistungen erleichtert. Informationen können in insgesamt sieben Sprachen (Deutsch, Englisch, Französisch, Spanisch, Chinesisch, Russisch und Arabisch) eingegeben und recherchiert werden.

internationale-kooperation.de – Wegweiser für internationale Zusammenarbeit in Forschung und Bildung

Das Informations- und Kommunikationsportal „internationale-kooperation.de“ lädt Informations- und Kooperationssuchende ein, sich über Forschungs- und Bildungspotenziale von Partnerländern und über Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit zu informieren. Für Wissenschafts-, Wirtschafts-, Förder- und Mittlerorganisationen wird eine Plattform für die Präsentation ihrer Unterstützungsangebote und Aktivitäten geboten.

internationale-kooperation.de ist

- ein Wegweiser für internationale Zusammenarbeit in Forschung und Bildung und eine Kommunikationsplattform für Informations- und Kooperationssuchende aus dem In- und Ausland;
- ein Beitrag zur Stimulierung der grenzüberschreitenden Kooperation von Forschungs- und Bildungseinrichtungen sowie forschenden Unternehmen;
- ein Instrument der Vernetzung von deutschen Regierungsstellen, Wissenschafts-, Mittler- und Wirtschaftsorganisationen, die sich mit internationaler Zusammenarbeit in Forschung und Bildung befassen.

Das Portal wurde vom Internationalen Büro des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und dem VDI-Technologiezentrum entwickelt. Das Bundesinstitut für Berufsbildung beteiligt sich bei der inhaltlichen Ausgestaltung für den Bereich der Berufsbildung und Berufsbildungsforschung.

Künftiger Forschungs- und Entwicklungsbedarf

Erfahrungen aus der Praxis haben gezeigt, dass eine systematische Gestaltung von Prozessen der Wissensaneignung erforderlich ist, um Wissen strategisch und effizient zu nutzen. Davon ausgehend ergeben sich unabhängig vom jeweiligen inhaltlichen Kontext der vom Bundesinstitut für Berufsbildung bereitgestellten Informations- und Dokumentationssysteme fünf Hauptstränge der Weiterentwicklung:

- *Integration und Verzahnung der Informations- und Dokumentationssysteme*
Der größte Teil der Informationssysteme des BIBB ist auf Dauer angelegt und wird kontinuierlich gepflegt und erweitert. In den kommenden Jahren wird eine wachsende Wissensbasis entstehen. Damit einher geht das Bedürfnis, die Vielfalt der Informationen und Ressourcen möglichst einfach und zielgerichtet erschließen zu können. Dies setzt gemeinsame Standards und Schnittstellen voraus. Darüber hinaus ist eine stärkere Einbindung in das zentrale BIBB-Portal sowie das Wissensportal Berufliche Bildung (KIBB) beabsichtigt, um für die Nutzer den Zugang zu den Wissensbeständen des Bundesinstituts zu vereinfachen.
- *Vernetzung der Wissenslandschaft*
Es existiert eine Reihe von Einrichtungen, die in vielfältiger Form Informationen zur beruflichen Bildung bereitstellen. Dazu zählen das Bundesinstitut für Berufsbildung, das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, das Statistische Bundesamt und eine Vielzahl weiterer Institutionen. Auch die bei diesen Institutionen aufgebauten und gepflegten Datenbanken, Statistiken und sonstigen Informationsquellen zur beruflichen Bildung sollen verstärkt nutzbar gemacht werden. Dies wird durch den Aufbau entsprechender Kooperationsstrukturen, die Vereinbarung übergreifender Standards und die Schaffung von redaktionellen Kapazitäten zur Gewinnung, Strukturierung und Bewertung der Informationsquellen umgesetzt. Darüber hinaus wird eine Einbeziehung der Berichtssysteme (Berufsbildungsbericht, Nationaler Bildungsbericht) angestrebt. Ziel ist die Entstehung einer vernetzten Wissenslandschaft, die ausgehend von den Wissensbeständen des BIBB erschlossen werden kann.
- *Internationalisierung*
Die internationale Ausrichtung des BIBB-Portals und der Informationssysteme wird weiter ausgebaut (siehe auch Forschungskorridor 6). Vorgesehen ist eine konsequente Ausweitung der Mehrsprachigkeit in Nutzerführung und Beiträgen sowie eine stärkere Einbindung in europäische und internationale Arbeitszusammenhänge.
- *Förderung von Wissensgemeinschaften und Kooperation in Themennetzwerken*
Wissen entsteht nicht nur durch Informationsvermittlung, sondern auch durch Interaktion, Kooperation und Reflexion. Dieser Aspekt gewinnt beim Aufbau von Informationssystemen an Bedeutung. Aus diesem Grund kommt der Unterstützung von Expertinnen und Experten bei der Arbeit in Netzwerken eine hohe Bedeutung zu (siehe 7.2).
- *Evaluierung*
Für die Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der Informations- und Dokumentationssysteme soll ein Monitoring- und Evaluationskonzept entwickelt werden.

Leitbild für die weiteren Entwicklungsschritte ist der Aufbau eines modularen Wissensmanagement-Systems für die Berufsbildung.

7.2 Zusammenarbeit von Expertinnen und Experten in Netzwerken

Ein Aspekt, der im Bundesinstitut für Berufsbildung in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen hat, ist die Erforschung und Förderung des Lernens und der Zusammenarbeit von Expertinnen und Experten in Netzwerken. Mit virtuellen Plattformen wie dem Good Practice Center, Foraus.de und BQNnet wurden neue Formen der Nutzbarmachung von verteilten Wissensbeständen, des wechselseitigen Lernens und des Erfahrungsaustausches erprobt. Die Ergebnisse sollen nachhaltig in die weitere Arbeit des Bundesinstituts einfließen und sind zu verstetigen.

Derzeitiger Forschungs- und Entwicklungsstand

Good Practice Center (GPC)

www.good-practice.bibb.de

Das Good Practice Center hat eine webbasierte Informations- und Kommunikationsplattform für den Bereich der beruflichen Benachteiligtenförderung entwickelt. Die Plattform mit ihrem Angebot möchte speziell die Fachkräfte ansprechen, die Menschen mit Benachteiligungen aufgrund ihrer individuellen Voraussetzungen, ihres sozialen Umfeldes oder ihrer ethnisch-kulturellen Herkunft, betreuen. Das Angebot ist für Berufsschulen, Betriebe und (Bildungs-)Träger konzipiert, die Benachteiligte beruflich qualifizieren. Weiterhin sollen Fachleute und Multiplikatoren der Benachteiligtenförderung erreicht werden. Ziel ist es, den Transfer „von der Praxis für die Praxis“ zu unterstützen und damit die Förderung von Benachteiligten in der beruflichen Bildung qualitativ zu verbessern.

Das Angebot gliedert sich in drei Bereiche:

- Informationsdatenbanken:
Anbieterdatenbank, Good-Practice-Lösungen, Qualifizierungsbausteine
- Informationsportal:
Nachrichten aus der Benachteiligtenförderung, Wissensarchiv, Hintergrundinformationen, GPC-Newsletter, Meldungen
- Kommunikationsplattform:
Link-Liste, „Marktplatz des Wissens“, Themen-Netzwerke, Forum

Das Good Practice Center wird zum Wissensportal der Benachteiligtenförderung (www.benachteiligte.de) im deutschsprachigen Raum entwickelt. Es bindet dabei auch (Zwischen-)ergebnisse aus anderen Projekten des BIBB, „IBQM-BQNnet“ zum Thema Migrantenförderung und „FORAUS.DE“ zum Bereich Ausbilderförderung, mit ein. Das Wissensportal soll einen strukturierten Zugang für pädagogische Fachkräfte zum Thema „Benachteiligtenförderung“ bieten unter Beteiligung aller Akteure: wichtige Verbände, Institutionen und Online-Anbieter werden konzeptionell und organisatorisch als Kooperationspartner in das Portal eingebunden. Eingestellt werden bestehende und erprobte Informations- und Kommunikationsangebote. Der Transfer in der Benachteiligtenförderung wird so auf eine breite, bundesweite Basis gestellt. In der Entwicklung des Transfer-

angebots sind die Bereiche der Informationsbereitstellung, -aufbereitung und -präsentation zu beantworten. Darüber hinaus sind Kernbereiche von relevanten Informationen (Erfahrungen und Wissen) zu identifizieren: es wird ein zentraler Zugang zu praxisrelevantem Wissen aufgebaut.

Das Wissens-Portal „Benachteiligtenförderung“ stützt sich auf folgende Säulen:

- Kooperationspartner, die ihr spezifisches Know-how einbringen,
- Fachleute, die in Themen-Netzwerken zusammenarbeiten,
- eine Community (Nutzergemeinschaft), die an dem Aufbau des Archivs beteiligt ist.

Alle Informationsangebote müssen für die praktisch Tätigen im Feld einen hohen Nutzwert haben.

Virtuelles Forum für Ausbilder

www.foraus.de

Das virtuelle Ausbilderforum Foraus.de ist ein Informations- und Kommunikationsforum des Bundesinstituts für Berufsbildung. Es wurde in Zusammenarbeit mit der Thinkhouse GmbH entwickelt und orientiert sich in seiner Struktur an der Leitidee der „Knowledge Community“, einem modernen Ansatz für Online-Bildungsangebote, bei denen sich Personen mit gemeinsamen Interessen im Internet über spezifische Themen informieren und darüber diskutieren können. In diesem Sinne bietet Foraus.de den Praktikern der beruflichen Bildung kostenlos eine Plattform für den Informations-, Erfahrungs- und Gedankenaustausch.

Foraus.de richtet sich in erster Linie an das Bildungspersonal in Betrieben und öffentlichen Stellen, in Bildungseinrichtungen und in überbetrieblichen Bildungsstätten. Es wendet sich zugleich an die weitere Fachöffentlichkeit sowie an alle Akteure, die sich mit Fragen der beruflichen Bildung befassen. Foraus.de ist seit Juni 2001 online und hat mittlerweile über 5.000 Mitglieder (Stand: Januar 2004).

Initiativstelle berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten (IBQM)

www.bibb.de/libqm

Die Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten ist ein Projekt des Bundesinstituts für Berufsbildung im Rahmen des Bundesprogramms „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung von Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“.

Ziel der Initiativstelle ist es, bundesweit alle Berufsbildungsakteure für die Notwendigkeit der beruflichen Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten zu sensibilisieren, Konzepte, Projekte und Initiativen auf diesem Gebiet anzuregen und zu vernetzen. Damit soll der Zugang von Migrantinnen und Migranten zur beruflichen Bildung erleichtert werden und der Informationsstand über Qualifizierungsangebote bei Auszubildenden, Lehrenden und Multiplikatoren erhöht werden.

Ein besonderer Schwerpunkt ist die Initiierung von Beruflichen Qualifizierungsnetzwerken (BQN) für Migrantinnen und Migranten auf lokaler und regionaler Ebene. Hier entsteht die bundesweite Arbeits- und Kommunikationsplattform BQNet für den internen Wissenstransfer zwischen den Kooperationsnetzwerken.

Kernaufgaben der Beruflichen Qualifizierungsnetzwerke sind:

- Bestandsaufnahme der Aktivitäten (Qualifizierungsangebote und Netzwerkansätze);
- Erfassung des Potenzials des regionalen bzw. landesweiten Arbeitsmarktes;
- Entwicklung und Koordinierung eines Beratungsnetzwerks unter Beteiligung der Akteure des Arbeits- und Ausbildungsmarktes, des Bildungswesens, der Verwaltung, der Wohlfahrtsverbände und der Migrantenselbstorganisationen;
- Information und Öffentlichkeitsarbeit;
- Kooperation mit bereits bestehenden Netzwerken und im bundesweiten Netz mit der IBQM.

Bei der konzeptionellen Entwicklung, der wissenschaftlichen Begleitung, dem Transfer und der Öffentlichkeitsarbeit vor Ort werden die Kooperationsnetzwerke von der IBQM unterstützt. Eingebunden in die Transferaktivitäten ist das Good Practice Center zur Förderung von Benachteiligten in der beruflichen Bildung (GPC) im Bundesinstitut für Berufsbildung.

Weitere Informationen zum Projekt IBQM sowie zum BMBF-Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung von Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ befinden sich im Forschungskorridor 5.

7.3 Erhebungsinstrumente und Monitoring

Die Befragungs- und Monitoringsysteme des BIBB tragen dazu bei, valide Daten und externen Sachverstand zu Fragen und Problemen im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu nutzen. Mit neuen Technologien und über das Internet werden die Erhebungsverfahren und das Monitoring vereinfacht.

Derzeitiger Forschungs- und Entwicklungsstand

Weiterbildungsmonitor (wbmonitor)

www.bibb.de/wbmonitor

Der wbmonitor wurde als Panel zum heterogenen Markt beruflicher Weiterbildung und Sprachrohr für Anbieter im IV. Quartal 2001 mit einer Initialerhebung gestartet, in die alle Weiterbildungsanbieter aus der Datenbank KURS der Bundesanstalt für Arbeit (Ausgabe Mai 2001) einbezogen wurden. Von diesen haben rund 3.000 erklärt, sich – analog zum RBS – an bis zu zwei kurzen Befragungen jährlich zu aktuellen Themen, Problemen und Trends auf dem Weiterbildungsmarkt zu beteiligen. In einer zweiten Rekrutierungsphase im Winter 2002/03 konnten noch weitere 1.500 Weiterbildungsanbieter aus zwölf elek-

tronisch verfügbaren Datenquellen für die Teilnahme am wbmonitor gewonnen werden. Auch der wbmonitor ist – wie das RBS – als Informationsaustausch angelegt durch Rückmeldung der Ergebnisse direkt an die Teilnehmer. Darüber hinaus stehen Informationen, Fragebogen und Auswertungen für die Verwertung in Politik und durch die (Fach-)Öffentlichkeit im Internet und in Printmedien wie der BWP oder dem Berufsbildungsbericht zur Verfügung.

(Siehe auch Forschungskorridore 2 und 3)

Referenz-Betriebs-System (RBS)

www.bibb.de/rbs

Das RBS umfasst 2004 rund 1.600 (vorwiegend Ausbildungs-) Betriebe, die sich bereit erklärt haben, für drei bis vier Befragungen im Jahr zu aktuellen Themen der betrieblichen Berufsausbildung zur Verfügung zu stehen und in begrenztem Umfang an Intensivinterviews teilzunehmen. Im Gegenzug erhalten die Betriebe mit der Versendung jedes neuen Fragebogens kurze, grafisch aufbereitete Auswertungen der Ergebnisse der vorherigen Befragung, die so genannten RBS-Informationen. Das RBS ist keine „Einbahnstraße“, sondern ermöglicht einen Austausch von Informationen zwischen dem BIBB und den befragten Betrieben. Die Befragungsergebnisse gehen also nicht allein in die Arbeit des BIBB ein, sondern sie werden den beteiligten Betrieben so schnell wie möglich zugänglich gemacht und bieten damit der Praxis aktuelle Daten für Planungs- und Entwicklungsprozesse. Bisher wurden sechszwanzig schriftliche Befragungen und vier telefonische Befragungen realisiert, deren kurzgefasste Ergebnisse auch über das Online-Portal des BIBB zugänglich sind.

Expertenmonitor

Im Rahmen des Vorhabens soll ein kontinuierliches Befragungssystem zu aktuellen Themen in der Berufsbildung aufgebaut werden. Der Begriff Expertenmonitor wurde in Anlehnung an den Weiterbildungsmonitor (wbmonitor) des BIBB gewählt, mit dem in regelmäßigen Abständen Weiterbildungsträger befragt werden. Daneben existiert im BIBB ein weiteres Befragungssystem, das Referenz-Betriebs-System (RBS), das eine feste Stichprobe von Betrieben als Zielgruppe hat. Mit dem Aufbau des Expertenmonitors soll nun der Kreis der regelmäßig durch das Bundesinstitut befragten Personen um die Gruppe der Experten erweitert werden. Experte ist in diesem Kontext definiert als eine Person, die sich in Praxis, Politik, Verwaltung, Forschung und Entwicklung professionell mit Fragen der beruflichen Bildung beschäftigt. Langfristig ist geplant, den Expertenmonitor als Online-Befragungssystem aufzubauen.

Die bisher geleisteten Arbeiten umfassen die Akquisition von teilnahmebereiten Expertinnen und Experten, den Aufbau einer entsprechenden Adressendatei und die Durchführung einer ersten Kurzbefragung zu den Arbeitsschwerpunkten der Experten/Expertinnen und zur Zukunft der beruflichen Bildung (vgl. Forschungskorridor 3).

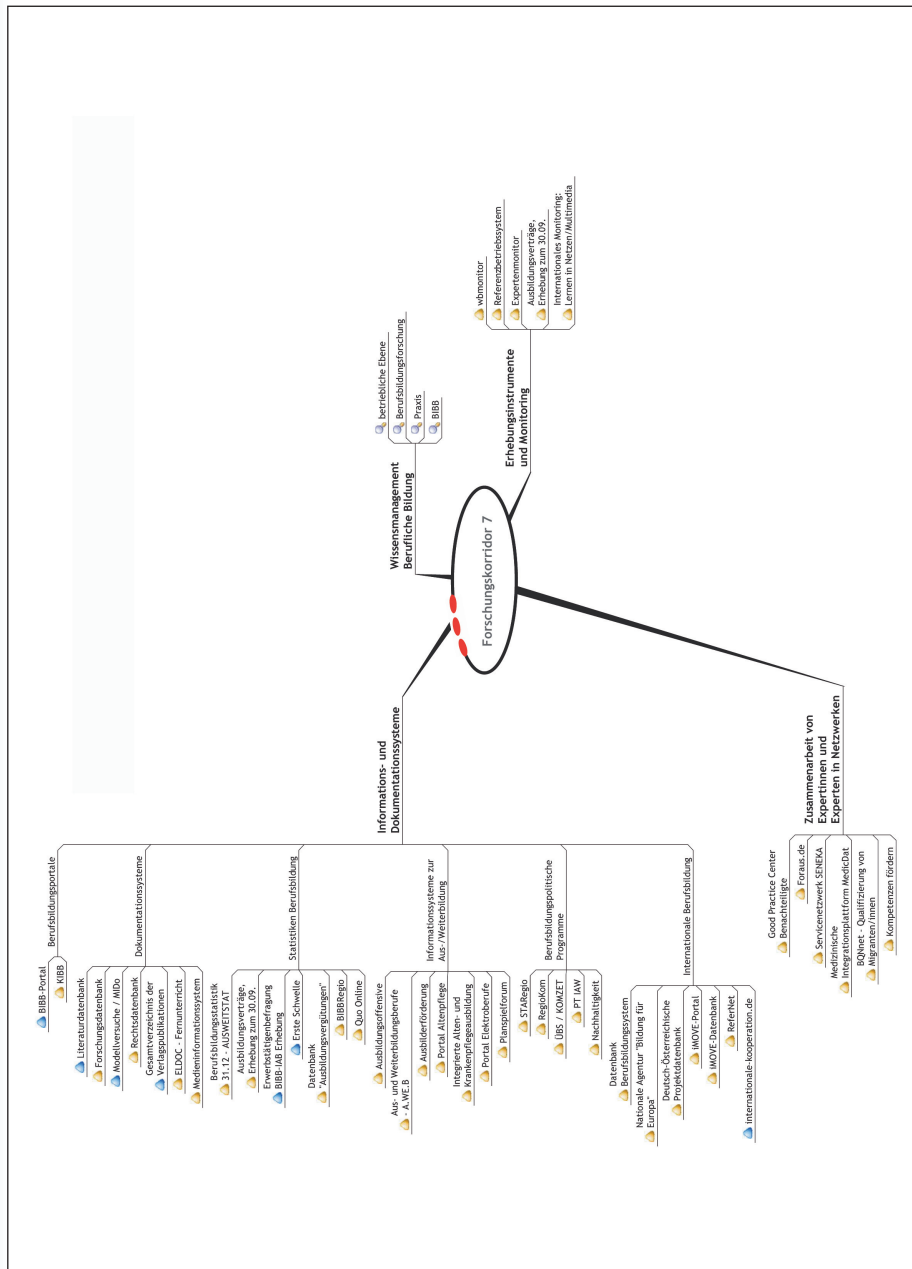
Ausbildungsverträge, Erhebung zum Stichtag 30. 9.

Zum Stichtag 30. 9. eines jeden Jahres werden die Zahlen der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge für den Zeitraum 1. Oktober des Vorjahres bis zum 30. 9. des laufenden Jahres bei den nach BBiG und HwO zuständigen Stellen für die Berufsausbildung erhoben. Dabei werden die geschlechtsspezifisch differenzierten Daten auf Ebene der Arbeitsagenturbezirke erfasst. Ab 2004 erfolgt eine Einzelberufserfassung. Die Angaben werden u. a. nach Bundesländern, Wirtschaftsbereichen, für ausgewählte Einzelberufe und Berufsgruppen sowie im Vergleich zu den Vorjahren ausgewertet. In Verbindung mit Zahlen der Bundesanstalt für Arbeit (unbesetzt gemeldete Ausbildungsplätze/noch nicht vermittelte Bewerber/-innen) wird die Angebots-Nachfrage-Relation für Ausbildungsplätze ermittelt. Ausgewählte Ergebnisse dieser Erhebung stehen im Internet unter www.bibb.de/ausbildungsvertraege zum Herunterladen zur Verfügung. Die Ergebnisse fließen in den Berufsbildungsbericht der Bundesregierung ein.

Internationales Monitoring – Lernen in Netzen und mit Multimedia

Im Bundesinstitut für Berufsbildung wird das Internationale Monitoring für das „Lernen im Netz und mit Multimedia“ erarbeitet, deren vierteljährliche Ergebnisse in Statusberichten öffentlich zugänglich sind. Diese Arbeit wird im Auftrag des Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ der Arbeitsgemeinschaft betrieblicher Weiterbildungsforschung durchgeführt. Anliegen des Internationalen Monitorings ist es, innovative internationale Entwicklungen des Erwachsenenlernens aufzuspüren und Forschern und Bildungspraktikern in Deutschland entsprechende Hinweise auf wichtige bildungspolitische und -praktische Vorhaben und ihre Resultate zu geben sowie den wissenschaftlichen Diskurs zu verfolgen. Diese Impulse sollen sowohl der weiteren Ausgestaltung des Forschungs- und Entwicklungsprogramms Lernkultur – Kompetenzentwicklung zugute kommen, alle Projektnehmer rasch auf internationale Trends aufmerksam machen als auch allen anderen Forschern und Praktikern zur Verfügung stehen.

7.4 Strukturierung der Informations- und Dokumentationssysteme des BIBB



Anlage 1

Anzahl der Projekte und forschungsrelevanten Vorhaben (2001–2005)

Stand: 1.2.2005

Forschungs- korridor (Nr.)	Anzahl			Forschungskorridor
	Projekte	forschungs- relevante Vorhaben	Insgesamt	
1	7	23	30	Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung
2	4	5	9	Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen
3	12	20	32	Qualifizierungs- und Bildungsverhalten, Berufsverläufe und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten
4	18	14	32	Berufliche Kompetenzentwicklung in der Wissensgesellschaft – Gestaltung beruflicher Aus- und Weiterbildung im Wandel
5	4	6	10	Förderung beruflicher Qualifizierung, Evaluation und wissenschaftliche Begleitung bildungspolitischer Programme
6	8	7	15	Internationalität der Berufsbildung
7	1	1	2	Informations- und Dokumentationssystem zur Schaffung von Transparenz auf dem Gebiet der Berufsbildung und Berufsbildungsforschung
Insgesamt	54	76	130	

Anlage 2

10.2.2005

Mittelfristiges Forschungsprogramm 2005**Liste der Forschungsthemen der nächsten Jahre für das BIBB****Forschungskorridor 1:****Ziele, Rahmen und Ordnung der Berufsbildung**

1.1	<i>Ordnungsbezogene Qualifikationsforschung</i>
	Forschungsthemen der nächsten Jahre: 1. Tourismus und Freizeit 2. Finanzdienstleistungen 3. Neue Dienstleistungen 4. Qualifikationsentwicklungen in den personenbezogenen und sozialen Dienstleistungen 5. Branchenübergreifende Vernetzungsprozesse 6. Berufsfeldschneidung 7. Qualitätsmanagement beruflicher Bildung 8. Theoriegeminderte bzw. weniger komplexe Berufe 9. Berufsbildung für Behinderte 10. Electronic Skills – Anwenderqualifikationsentwicklung 11. Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt für personenbezogene Dienstleistungen 12. Entwicklungschancen mit Fortbildungsberufen der „obersten Ebene“ 13. Zielgruppen der Weiterbildung
1.2	<i>Prüfungsforschung</i>
	Forschungsthemen der nächsten Jahre: 1. Implementation von Qualitätsstandards 2. Zertifizierungsstandards – Verfahren zur Anerkennung von Kompetenzen 3. Neustrukturierung der Ausbildungsabschlussprüfung
1.3	<i>Implementation</i>
	Forschungsthemen der nächsten Jahre: 1. Begleitung der Einführung der modernisierten Einzelhandelsberufe und ihre Umsetzung in die Praxis 2. Implementation neuer Aus- und Fortbildungsberufe 3. Zielgruppengerechtes Marketing von Aus- und Fortbildungsberufen

1.4	<i>Evaluation</i>
	Forschungsthemen der nächsten Jahre: 1. Evaluation innovativer Strukturkonzepte 2. Innovative Qualifizierungsstrategien im Fortbildungsbereich 3. Evaluation von Aus- und Fortbildungsregelungen
1.5	<i>Systementwicklung</i>
	Forschungsthemen der nächsten Jahre: 1. Strukturfragen der Aus- und Weiterbildung am Beispiel der kaufmännischen Berufe 2. Neue Branchenstrukturkonzepte 3. Anforderungen aus neu geordneten Berufen an Jugendliche mit unterschiedlicher Vorbildung 4. Übergänge zwischen Berufsbildungssystem und Hochschulsystem 5. Systemübergreifendes Qualifizierungskonzept sowohl für das Lehr- sowie das Prüfungspersonal

Forschungskorridor 2:

Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen

2.0	<i>Forschungsthemen der nächsten Jahre:</i>
	1. Technologiezentren als Vorboten neuer Entwicklungen 2. Betriebsbefragungen in ausgewählten Branchen 3. Beobachtung der längerfristigen strukturellen Entwicklung auf der Makroebene 4. BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 5. Betriebliche Qualifizierungs- und Personalpolitiken und ihr Einfluss auf die Gestaltung neuer Qualifikationsanforderungen sowie beruflicher Entwicklungs- und Aufstiegswege 6. Branchen- und Berufsfeldbezogene Untersuchungen betrieblicher Personal- und Qualifizierungspolitik 7. Wissens- und Netzwerkqualifikationen

Forschungskorridor 3:
Qualifizierungsangebote und Bildungsverhalten;
Berufsverläufe und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten

3.1	<i>Qualifizierungsangebote und Bildungsverhalten</i>
	Forschungsthemen der nächsten Jahre: 1. Nutzung unterschiedlicher Datenquellen für die Berufsbildungsforschung 2. Ausbildungsbeteiligung von Betrieben 3. Effekte der Strukturveränderung der Wirtschaft auf das Ausbildungsstellenangebot 4. Prognosen zur künftigen Entwicklung des Ausbildungsstellenmarktes, des Fachkräfteangebots und der -nachfrage 5. Prognosen demografisch- und nachfragebedingter Entwicklungen der öffentlichen Bildungsaufwendungen und finanzielle Implikationen bildungspolitischer Reformansätze 6. Individueller Nutzen von Weiterbildung 7. Regionalforschung 8. Qualität der Ausbildung 9. Ausbildungsreife 10. Ausbildungsgänge außerhalb des dualen Systems 11. Integrierte Ausbildungs- und Studiengänge 12. Maßnahmekarrieren/Warteschleifen 13. Aussetzung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) 14. Modelle zur Finanzierung beruflicher Aus- und Weiterbildung
3.2	<i>Berufsverläufe und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten</i>
	Forschungsthemen der nächsten Jahre: 1. Anrechnung beruflich erworbener Qualifikationen 2. Fünfte Erwerbstätigenbefragung 3. Berufswechsel, berufliche Flexibilität, Verwertung beruflicher Qualifikationen 4. Berufserfolg 5. Sekundäranalysen zu beruflicher Mobilität 6. Junge Fachkräfte aus außerbetrieblicher Ausbildung beim Übergang in den Beruf

Forschungskorridor 4:**Berufliche Kompetenzentwicklung in der Wissensgesellschaft –
Gestaltung beruflicher Aus- und Weiterbildung im Wandel**

4.1	<i>Lebensbegleitendes Lernen – Gestaltung und Verknüpfung formaler und informeller Lernprozesse</i>
	Forschungsthemen der nächsten Jahre: 1. Kompetenzentwicklung und Komplexität der Arbeit 2. Förderung der Kompetenz zum lebensbegleitenden Lernen/Verfahren zur Dokumentation und Zertifizierung 3. Neue Formen des autonomen offenen Lernens 4. Neue Formen handlungsbezogener beruflicher Weiterbildung 5. Neue Verfahren zur Anrechnung und Übertragung von Lernergebnissen 6. Lernen in verschiedenen Lebens- und Berufsphasen und intergeneratives Lernen
4.2	<i>Innovative Lehr-/Lernkonzepte und Bildungstechnologie</i>
	Forschungsthemen der nächsten Jahre: 1. Entwicklung und Erprobung netzbasierter Lernbausteine 2. Verknüpfung informellen und formalen Lernens durch Medien 3. Vermittlung von Systemkenntnissen unter Nutzung herstellerbezogener E-Learning-Konzepte in ausgewählten industriellen Bereichen 4. Internationaler Vergleich zur Anwendung elektronischer Medien im Kontext der Berufsbildung
4.3	<i>Bildungspersonal in der Wissensgesellschaft</i>
	Forschungsthemen der nächsten Jahre: 1. Prozessorientiert ausbilden 2. Bildungsmanagement 3. Wissensmanagement
4.4	<i>Weiterentwicklung von Lernorten, Bildungsverbünden und Netzwerken</i>
	Forschungsthemen der nächsten Jahre: 1. Qualifizierungsverbünde in der beruflichen Bildung 2. Internet und Bildungsnetzwerke – eine neue Chance für die Lernortkooperation 3. Grenzüberschreitende Netzwerke

4.5	<i>Forschungs- und Innovationsansätze in Modellversuchen</i>
	Forschungsthemen der nächsten Jahre: 1. Instrumente und Verfahren zur Transparenz und Anerkennung informellen Lernens 2. Lernformen und didaktisch-methodisch angelegte Lernkonzepte zur Verknüpfung formellen und informellen Lernens 3. Infrastrukturelle und lernortbezogene Verbindungen formellen und informellen Lernens

Forschungskorridor 5: Förderung beruflicher Qualifizierung, Evaluation und Wissenschaftliche Begleitung bildungspolitischer Programme

5.0	<i>Forschungsthemen der nächsten Jahre:</i>
	1. Überprüfung von Wirkungsbedingungen und Maßstäben der Berufsbildungsförderung 2. Evaluierung des Programms STARegio 3. Migrantensensible Kompetenzfeststellung und -entwicklung

Forschungskorridor 6: Internationalität der Berufsbildung

6.0	<i>Forschungsthemen der nächsten Jahre:</i>
	1. Analyse der Leistungsfähigkeit des deutschen Berufsbildungssystems im internationalen Wettbewerb (Benchmarking) 2. Diversifikation und Durchlässigkeit von Berufsbildungswegen – EQF/ECVET 3. Deutsche Berufsbildungskoooperation weltweit

Schlagwortregister

<i>Ältere Arbeitnehmer</i> – Entwicklungspfade	29
• – Weiterbildung	69, 88, 147
<i>Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)</i>	76
• förderung	101
s. a. Bildungspersonal ...	
<i>Ausbildung/s</i> s. a. Lernen ...	
• im Ausland	43
• – Kosten und Nutzen	65, 73, 136
s. a. Finanzierung beruflicher Aus- und Weiterbildung	
• bedarf in einzelnen Branchen	24, 26, 27
• bereitschaft der Betriebe	37, 65, 131 f.
s. a. Ausbildungsverhalten der Betriebe, Einstellungspraxis der Betriebe	
• bereitschaft von Individuen	67
• beteiligung	64, 67
• ordnungen, Neuordnung von	25 ff., 29 ff., 40, 42 f., 45
• ordnungen, Umsetzung neuer	37 f.
• plätze, Maßnahmen zur Bereitstellung zusätzlicher	125
• platzangebots, Förderung des	128 f., 131 f.
• platzangebots, Vorausschätzung des	68, 72 f.
• platznachfrage, Analyse der	62, 73
• platzprogramme	66, 74, 127 f.
• plätze, außerbetriebliche – Statistik	62, 75
• plätze, Bewerbungsverhalten um	62
• plätze, unbesetzt bleibende	72
• qualität	74
• reife	74
• verbund s. Verbundausbildung	
• vergütungen	66
• verhalten der Betriebe	64 f., 68, 72
• verträge, Erhebung der neu abgeschlossenen	62
<i>Ausland, Ausbildung im</i>	43
• Berufsbildungssystemberatung im	146
<i>Außerbetriebliche Ausbildung (vs. betriebliche)</i>	74, 82
s. a. berufliche Schulen	
<i>Behinderte Menschen</i> – Ausbildungsbeteiligung	64
• Ausbildungsregelungen/Ausschuss für Fragen behinderter Menschen	89
• , berufliche Einsatzfelder für	32
• , neue Prüfungsformen für	32

Benachteiligtenförderung, berufliche	131
s. a. Jugendliche mit schlechten Startchancen	
<i>Berufliche</i> Aufstiegs- und Entwicklungswege s. Karrieremuster	
• Bildung – Strukturanalysen	70
• und hochschulische Bildung – Übergänge/Schnittstellen	27, 43, 80
• und hochschulische Bildung im Vergleich	33, 79
Berufsausbildung s. Ausbildung ...	
Berufsausbildungsvorbereitung	129 f.
Berufsbezeichnungen	63
<i>Berufsbildungskoooperation</i> , internationale	149
• stätten, überbetriebliche	96, 135
• statistik	62, 72
• systemberatung im Ausland	146
<i>Berufserfahrung</i> , formale Anerkennung von	87
• , Rolle von	28
Berufserfolg	79, 81 f.
Berufsfachschulen	67, 75
berufsvorbereitende Maßnahmen	67, 76
Berufswahlentscheidung	63
Beschäftigung, ausbildungsadäquate	58
s. a. Qualifikationen, Mismatch ...	
<i>Betriebliche</i> Qualifikationsentwicklung	
s. Qualifikationsentwicklung, betriebliche; s. a. Karrieremuster, neue	
• Rekrutierungsstrategien s. Einstellungspraxis der Betriebe	
Betriebspraktika	63 f.
Bewerbungsverhalten um Ausbildungsstellen	62
<i>Bildung/s</i> , Vergleich beruflicher und hochschulischer	33, 79
s.a. Ausbildung/s ...	
• dienstleister	113
• gutscheine	127
• management	102 f., 108, 125
• personal – für die Ausbildung	42, 46, 76, 96 f., 100 ff.
• personal – für die Weiterbildung	93
• technologien, neue	94, 96
s. a. E-Learning	
• verhalten	70, 78
<i>Biografie</i> , Beschäftigungs-	40, 44, 67, 78 f., 81
• , Bildungs-	78, 89, 93
Blended-Learning-Arrangements	98

Datenbanken/Dokumentationssysteme im Bereich der beruflichen Bildung	150 ff.
Duale Studiengänge	46, 67, 75 f., 105
Durchlässigkeit (von Berufsbildungswegen)	26f, 43, 46, 148
E-Learning	93, 96 ff.
E-Learning-Angebote – Informationssystem	87
Einstellungspraxis der Betriebe	46, 65, 70 ff.
s. a. Ausbildungsbereitschaft, -verhalten	
Erfahrungstransfer zwischen Älteren und Jüngeren	89, 94
Erfahrungswissen	116
Erwerbstätigenbefragung	58, 78
<i>Europäische/r/s</i> Weiterbildungserhebung (CVTS)	68 f., 72 f., 147
• Lebenslauf.....	80
• Referenzrahmenwerk der beruflichen Bildung	32
Europäisierungsprozess beruflicher Bildung	144 ff.
EUROPASS	80
<i>European Credit Transfer System</i> (ECTS)	33, 80
• in Vocational Education and Training (ECVET)	145, 148
European Qualification Frame (EQF)	148
Evaluation	31, 34, 40 ff., 122 f., 124, 126, 128, 134 ff., 144
Fernlehrgänge, berufliche – Qualitätsüberprüfung	87
Fernunterricht	92 f., 98
Finanzierung beruflicher Aus- und Weiterbildung	77
s. a. Ausbildung, Kosten und Nutzen	
<i>Förderung</i> beruflicher Bildung, öffentliche	66, 73, 127, 136 ff.
• beruflicher Weiterbildung, öffentliche	127
• nach Sozialgesetzbuch III (SGB)	33
• nach Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)	33
foraus.de (Online-Community)	96, 101
<i>Fortbildung/s</i> – Neuordnung in der Elektronikbranche	31
• – Ordnungsverfahren	39
• , (ungeregelte) Anpassungs-	53
s. a. Weiterbildung ...	
• , Aufstiegs-	33, 41
• angebote für spezielle Personengruppen	40
• bedarf in einzelnen Branchen	24, 26, 41
• berufe – Anerkennung in der EU	33
• berufe, Marketing für	40

• berufe – Qualitätsstandards	27
• berufe im internationalen Vergleich	33
• berufen, Bedarf an neuen.....	53
• regelungen.....	25, 42
Früherkennung	
(neuer Qualifikationsanforderungen)	24, 26, 29 f., 42, 51 ff., 55 f., 57 f.
Gender Mainstreaming.....	43 f., 83
Gestreckte Abschlussprüfung	34, 36, 41
Good Practice Center für die berufliche Benachteiligtenförderung (GPC)	131, 137
Grenzüberschreitende Ausbildung im Verbund	145
• Mobilität/Mobilitätsbereitschaft	145
Handlungsorientierte Weiterbildung	93
Hochschulische und berufliche Bildung – Übergänge/Schnittstellen	27, 43, 80
s. a. Durchlässigkeit (von Berufsbildungswegen)	
• Vergleich	33, 43, 79
Informationssysteme im Bereich der beruflichen Bildung	150 ff.
Informell erworbener Fähigkeiten, Kenntnisse, Anerkennung	87
s. a. Lernen, informelles	
Initiativstelle berufliche Qualifikation von Migrantinnen/Migranten (IBQM)	64
internationaler Berufskompetenz, Entwicklung eines Konzepts	145
internationaler Vergleich – Anwendung elektronischer Medien	100, 147
• – Automobilindustrie	140
• – Berufsbildungssysteme	143, 147 f.
• – Bildungsfinanzierung	77
• – Durchlässigkeit von Berufsbildungswegen	148
• – Electronic business – Qualifikationsentwicklung kaufmännische Berufe	141
• – Kosten und Nutzen von Weiterbildung	73
• – Übergänge zwischen verschiedenen beruflichen Bildungswegen	148
• – vollzeitschulische Ausbildungen	148
• – Weiterbildung	71, 73, 140, 143, 147 f.
s. a. europäische Weiterbildungserhebung	
Internationalisierung des Berufsbildungssystems	145
Jugendliche mit schlechten Startchancen	46, 64, 74 ff., 80, 82, 129 f.

Karrieremuster	25, 28 f., 55, 59, 68, 82, 89
<i>Kompetenz/en,</i>	
• Erfassung informell erworbener	86
• , internationale Berufs-	145
• , Zertifizierung von	90, 92 f.
• anforderungen	79
• bewertung	36, 93, 138
• entwicklung	92, 116
• entwicklung temporär Beschäftigter	85 f.
s. a. Qualifikationsentwicklung	
• zentren, virtuelle	96
Komplexität, Umgang mit	91 f.
Kosten-/Nutzen-Rechnungen von Aus- und Weiterbildung	65, 69, 71, 73, 136
Leistungspunktesystem	27, 79 f.
Leitungskompetenz	92
LEONARDO DA VINCI	142, 149
<i>Lernen, dezentrales</i>	86
• , erfahrungsgeleitetes	86
• , informelles	86, 92, 95, 98
• , intergeneratives	88 f., 93
• , lebensbegleitendes	28, 36, 88 f., 92, 141
• , multimediales s. E-Learning	
• , selbst gesteuertes	89, 102, 116, 143
Lernformen, arbeitsintegrierte	115
Lernkonzepten, Entwicklung von	88
Lernmittel-Entwicklung	95
Lernortkooperation	45, 93, 105 f., 108
<i>Medien, Ausbildungs-</i>	94 ff., 106
• kompetenz	101
• revision	97
<i>Migrantinnen/Migranten – Ausbildungsbeteiligung</i>	64, 91
• – berufliche Qualifizierung	133 f., 138
• , Initiativstelle berufliche Qualifizierung von	64, 133 ff.
• , interkulturelle Kompetenzen von	91, 138
<i>Mobilität, berufliche (vertikal, horizontal)</i>	29, 63, 79 ff.
• , grenzüberschreitende	145
• , regionale	64

Modellversuche	44, 86, 97, 103, 108 ff.
Modulare Qualifikationsstrukturen	46, 88
<i>Modularisierung</i>	
• Lern-/Qualifizierungsbausteine	98, 102, 129 f.
• der Weiterbildung	93, 143
Nachhaltigkeit	119
Nachqualifizierung	79
Netzwerke, Ausbildungs-	105 f., 108, 131 ff., 146 f.
Neuordnung von Ausbildungsordnungen	25 ff., 40, 42, 45
Online-Communities	95 f., 102
Ökonometrisches Modell	68, 73
Personalentwicklungspraxis, betriebliche	59, 64, 89, 100 f.
Prozessorientierung in der Berufsbildung	101 f., 114
<i>Prüfung/s s. a. Zertifizierung ...</i>	
• – Qualitätsstandards und -kriterien	35
• , gestreckte Abschluss-	34, 36, 41
• , handlungsorientierte	87
• – privatrechtlich geregelte Zertifizierungsverfahren	35
• zur Zertifizierung von Zusatzqualifikationen	28
• ausschüsse	35 f.
• – Erfolgsquoten – Analyse	62
• formen für Behinderte	32
• personals, Qualifikation des	42, 46
• strukturen, Evaluation neuer	41
Qualifikationen, Mismatch zwischen geforderten und vermittelten	56, 58, 70
<i>Qualifikationsanforderungen</i>	
• anforderungen – qualitative/quantitative Analyse	24 ff., 51 ff., 58 f.
• bedarf – berufsübergreifend	51 ff.
• bedarfs, Entwicklung des	28
• defizite	58, 66 f.
• s. a. Jugendliche mit schlechten Startchancen	
• entwicklung, ...	52, 80
• rahmen EQF, Europäischer	24 ff., 51 ff., 58, 80, 146
•	148
<i>Qualifizierung/s, Personal- s. Personalentwicklungspraxis, betriebliche</i>	
<i>Qualitätsmanagement beruflicher Bildung</i>	
• standards von Aus- und Fortbildungsberufen	31, 135
•	27 f.

Regionalanalysen (Ost-West u. a.)	62, 64, 74, 78
STARRegio	64, 125 f., 138
tarifliche Regelungen zur Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots	128
Tarifverträge – Analysen	66
Technologiezentren	57
Teletutoren	96, 101
Überbetriebliche Berufsbildungsstätten	96, 135 f.
Übergang in die Erwerbstätigkeit (Zweite Schwelle)	78, 82
Übergang Schule – Berufsausbildung (Erste Schwelle)	62, 67, 74 f., 76
Umlagefinanzierung von Ausbildung	65
Unternehmerisches Handeln	25, 29
Verbundausbildung	105 ff., 145
Vertragslösungen, Ausbildungs-	62, 78
Virtuelle Kompetenzzentren	96
Weiterbildung/s älterer Arbeitnehmer	69, 93
• – Kosten, Nutzen	69, 71, 73, 136
• – Modularisierung	93, 143
• – Personalentwicklung	69
• – Qualitätskonzepte	90
• , Verbindung von Aus- und	28, 45, 147 f.
• , Zielgruppen der	28, 40
• anbieter	69
• bedarf in einzelnen Branchen	24, 33, 54
• förderung, öffentliche	127
• -Innovations-Preis	54 f.
• verhalten der Betriebe	64 f.
• verhalten der Arbeitnehmer	68, 71
Wiedereinstieg in das Berufsleben	28, 33, 79
Wissensmanagement	88, 95, 99, 101 f., 108, 135
Wissenstransfer zwischen Alt und Jung	88 f., 93 f.
Zeitarbeitnehmer/-innen – Kompetenzentwicklung	85 f.
Zertifizierung s. Prüfung ...	
Zusatzqualifikationen	24, 28, 103, 112
Zweijährige Berufsausbildungen	31, 39 f., 64