

Durch eine Intensivierung betrieblicher Praktika sollen die Jugendlichen, die in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation ausgebildet werden, auf die Arbeitswelt vorbereitet und ihre Chance auf eine spätere Übernahme durch die jeweiligen Betriebe erhöht werden. Im Rahmen des Projektes wurde ein neues Konzept über betriebliche Praktika erstellt. Es beinhaltet, daß die Auszubildenden des Berufsbildungswerkes in Worms vermehrt Ausbildungsabschnitte in Betrieben absolvieren, im Regelfall einen je Ausbildungsjahr. Die Praktika sollen möglichst wohnortnah sein und von den Auszubildenden selbst gesucht werden. Das Konzept beinhaltet neben einer intensiveren Vorbereitung der betrieblichen Ausbildungsabschnitte die Betreuung der Jugendlichen während des Praktikums.

Was hat sich für die Jugendlichen materiell durch den Modellversuch geändert?

Vor dem Modellversuch wurde ein Betriebspraktikum im zweiten Ausbildungsjahr durchgeführt. Nun sind jährliche Praktika vorgesehen. Neu ist außerdem, daß der Betrieb eine Beurteilung über die gesamte Praktikumszeit liefert und auch der Jugendliche eine eigene Einschätzung gibt. Aufgrund dieser Fremd- und Selbsteinschätzung wird in der Einrichtung eine individuelle Lernstrategie für den Jugendlichen erarbeitet. Dadurch können die Auszubildenden ihre Kenntnisse und Fertigkeiten einerseits unter betrieblichen Bedingungen vertiefen und andererseits erkannte Schwierigkeiten, wie beispielsweise mangelnde Sozialkompetenz, im Berufsbildungswerk gezielt aufarbeiten. Durch die Erfahrung vor Ort könne in vielen Fällen Unsicherheiten vermindert und eine realistischere Selbstwahrnehmung aufgebaut werden. Außerdem besteht für die Auszubildenden Gelegenheit, mehrere Betriebe kennenzulernen, womit die Chance auf Übernahme in Arbeit steigt.

Nach Ausbildungsabschluß steht das Berufsbildungswerk den ausgebildeten Jugendlichen bei beruflichen und sozialen Problemen als Ansprechpartner weiterhin zur Verfügung. Es vermittelt geeignete Plätze im sozialen Netzwerk für diejenigen ehemaligen Auszubildenden, welche noch nicht in der Lage sind, im Berufsleben oder im Alltag allein zu bestehen. Dies schließt ggf. auch Wohnungsfürsorge mit ein.

Aber nicht nur die Einrichtungen nehmen Betriebe in Anspruch. Auch Betriebe profitieren von den Angeboten. So wird im Rahmen von ausbildungsbegleitenden Hilfen die gezielte Unterstützung von leistungsschwächeren Auszubildenden seitens eines Berufsbildungswerk-Fachteams angeboten. Es finden Hilfen für betriebliche Auszubildende statt, die im Betrieb oder in der Berufsschule Schwierigkeiten haben. Diese Hilfen bestehen aus fachlichem Unterricht, der Förderung sozialer Kompetenz und psychologischer Betreuung.

Zudem gibt es Seminare für Ausbilder und ein offenes Beratungsangebot. Ziel der Ausbilderfortbildung ist insbesondere der Transfer von Wissen über Lernbehinderung/Lernbeeinträchtigung, die Erweiterung des pädagogischen Handlungsspektrums und der Kompetenz der betrieblichen Ausbilder. Ein Vorteil dieser Maßnahme ist auch, daß das Berufsbildungswerk in der Region bei den Arbeitgebern bekannter wird, was zu einer Verbesserung der Vermittlungschancen führt.

Die wissenschaftliche Begleitung erfolgte durch das „Zentrum für Arbeit und Soziales“ der Universität Trier. Die Vorgehensweise war prozeßorientiert, d. h., die Ergebnisse aus der Evaluation der einzelnen Projektelemente flossen, soweit möglich, direkt in die Umsetzung ein.

Im AFB wird auf die Übertragung der Ergebnisse großer Wert gelegt. Eine Erprobung in anderen Einrichtungen ist bereits vorgesehen.

Ein prüfungsspezifischer Schlüsselqualifikations-Katalog

Wilfried Reisse

Schlüsselqualifikationen müssen – neben fachspezifischen Qualifikationen – in beruflichen Prüfungen mitberücksichtigt werden, wenn die darauf begründeten Zertifikate etwas über die berufliche Handlungsfähigkeit aussagen sollen. Dazu sind einige Voraussetzungen zu erfüllen. So ist ein einheitlicher und realisierbarer Schlüsselqualifikations-Katalog speziell für Prüfungen erforderlich, wie ihn andere Industrienationen schon verwenden. Eine Kurzbeschreibung des Katalogs wird ergänzt durch Informationen über die Auswahlkriterien, die zur Identifizierung prüfungsgerechter Schlüsselqualifikationen führten und über die Verwendungsmöglichkeiten bei beruflichen Prüfungen. Der Katalog wird als Instrument gesehen, Prüfungen hinsichtlich ihrer Aussagekraft zu verbessern. Er ist als informelle Ergänzung von Prüfungsstandards zu verstehen, um in diesem Punkt den Anschluß an den internationalen Stand in vergleichbaren Industrienationen zu sichern.

Fragestellung

Prüfungen und die davon abgeleiteten Zertifikate sollen etwas aussagen über die berufliche Handlungskompetenz – sonst sind die Zeugnisse kaum das Papier wert, auf dem sie gedruckt werden. Nach einem einfachen, häufig verwendeten Modell kann man sich berufliche Handlungsfähigkeit vorstellen als Zusammenwirken von spezifischen fach-

lichen Qualifikationen und übergreifenden Qualifikationen, den Schlüsselqualifikationen. Es kommt also darauf an, neben den fachlichen Qualifikationen **auch Schlüsselqualifikationen in Prüfungen zu berücksichtigen**.

In diesem Beitrag¹ wird über einen Vorschlag informiert, der dazu beitragen kann, diese Forderung zu realisieren.² In bewußtem Kontrast zu einem Großteil der deutschsprachigen Diskussion über Schlüsselqualifikationen in der beruflichen Bildung wird dabei versucht, bisher vernachlässigte psychologische Vorgehensweisen zu realisieren, den internationalen Stand zu dieser Thematik auszuwerten und Hilfen für einen Teilbereich der Berufsbildungspraxis – die Prüfungen – zu entwickeln.

Möglichkeiten, Grenzen und Voraussetzungen für Schlüsselqualifikationen in Prüfungen

Welche Möglichkeiten, Grenzen und Voraussetzungen sind zu beachten, um Schlüsselqualifikationen zusammen mit fachspezifischen Qualifikationen bei beruflichen Prüfungen und Zertifikaten zu berücksichtigen?

Die Auswertung von Aufgaben- und Prüfungsformen zeigt, daß sich Schlüsselqualifikationen durchaus in beruflichen Prüfungen miteinfassen lassen.³

Allerdings muß vor Mißverständnissen gewarnt werden:

- Es kann immer nur darum gehen, **Schlüsselqualifikationen mitzuberechnen**, nicht etwa darum, sie isoliert zu prüfen. Ein Zeugnis beispielsweise mit den Prüfungsergebnissen „Planungs- und Organisationsfähigkeit: Mangelhaft“, „Kreativität: Sehr gut“ wird wohl niemand ernsthaft anstreben.
- Nicht alle für die Berufsbildung wichtigen Schlüsselqualifikationen sind durch die punktuelle Abschlußprüfung erfassbar und

durch das Prüfungszeugnis zu zertifizieren. Es ist irreführend, die Handlungskompetenz insgesamt prüfen zu wollen – das Prüfungsergebnis kann nur einer von mehreren Indikatoren der beruflichen Handlungskompetenz sein.

- Um Schlüsselqualifikationen zusammen mit fachspezifischen Qualifikationen in Prüfungen verstärkt zu berücksichtigen, müssen einige Voraussetzungen erfüllt werden, die an anderer Stelle beschrieben wurden.⁴

So ist beispielsweise mehr als bisher in die Entwicklung von Aufgaben zu investieren.

Schlüsselqualifikations-Katalog

Ein Katalog mit einer begrenzten Anzahl von Schlüsselqualifikationen, die bei Prüfungen, Beurteilungen und Lernerfolgskontrollen berücksichtigt werden können, gehört zu diesen notwendigen Voraussetzungen.

Ein solcher Katalog sollte nicht willkürlich zusammengestellt werden oder ausschließlich auf theoretischen Erwägungen begründet sein. Bei dem Katalog, über den hier berichtet wird, wurde statt dessen versucht, bei der Identifizierung von Schlüsselqualifikationen

Abbildung 1: **Schlüsselqualifikations-Katalog für berufliche Prüfungen und Zertifikate**

Verwendung	Schlüsselqualifikation	Kurzbeschreibung
<p>▼</p> <p>für alle Berufe</p>	Handlungswissen	Übergreifendes Wissen, das dem Handeln zugrunde liegt
	Kommunikation	Auf unterschiedliche Weise (schriftlich, mündlich, mit Texten, Bildern usw.) miteinander fachlich kommunizieren (als Sender und Empfänger)
	Kooperation¹	Entsprechend der jeweiligen Situation mit anderen erfolgreich zusammenarbeiten
	Lernen/ Informieren	Neue Qualifikationen mit verschiedenen Methoden der Informationssuche, des Lernens und des Übens erwerben
	Problemlösen	Komplexe praktische Probleme lösen, die neue Wege fordern, sowie Aufgaben bearbeiten, für die in besonderem Umfang Denkfähigkeit notwendig ist
	Planen/ Organisieren	Arbeitsabläufe planen und organisieren
<p>▼</p> <p>zusätzlich für einzelne Berufsgruppen</p>	Mathematische Fähigkeiten	Mathematische Konzepte und Verfahren auf berufliche Aufgaben anwenden
	Kreatives Gestalten	Neue, ungewöhnliche Ideen und Problemlösungen entwickeln, besonders bei gestalterischen Aufgaben
	Raumvorstellung	Räumliche Gegebenheiten und deren zweidimensionale Abbildung z. B. in technischen Zeichnungen aufeinander beziehen
	Sensomotorik („Handgeschick“)	Zusammenwirken von Wahrnehmung und Motorik

¹ Nicht geeignet für eine Berücksichtigung in Prüfungen

für diesen Anwendungszweck u. a. die folgenden Kriterien zugrunde zu legen:

- Berufspädagogische Relevanz
- Operationalisierbarkeit
- Internationale Bedeutung
- Rechtliche Begründung
- Anwendbarkeit in Prüfungspraxis

Ein Gutachtenauftrag⁵ zeigte, daß sich eine größere Anzahl der über 600 in der berufspädagogischen Literatur genannten Schlüsselqualifikationen (Kriterium „Berufspädagogische Relevanz“) einer begrenzten Zahl von Begriffen zuordnen lassen, die auch in der psychologischen Diagnostik verwendet werden (Kriterium „Operationalisierbarkeit“).

Eine Auswertung von Schlüsselqualifikations-Katalogen aus sechs angelsächsischen Ländern⁶ verdeutlichte, daß diese Länder über „offizielle“, bildungspolitisch sanktionierte Kataloge verfügen und dabei eine begrenzte Anzahl von Schlüsselqualifikationen ansetzen. Diese Schlüsselqualifikations-Kataloge stimmen auch beachtlich überein. Sie gehören zu den nationalen Standards für die berufliche Bildung. Hier besteht offensichtlich Nachholbedarf für die deutsche Berufsbildung.

Besonders auf diesen Grundlagen wurde ein Vorschlag „Schlüsselqualifikations-Katalog für berufliche Prüfung und Zertifizierung“ abgeleitet, der sieben Schlüsselqualifikationen enthält, die für alle Berufe relevant sind, sowie zusätzlich drei Schlüsselqualifikationen, die für einzelne Berufsgruppen in Frage kommen (vgl. Abb. 1). Die Gewichtung, mit der diese Schlüsselqualifikationen zu berücksichtigen wären, wird von Beruf zu Beruf verschieden sein. Außerdem sind bei ein und derselben Schlüsselqualifikation je nach Beruf unterschiedliche Akzente zu erwarten: Beispielsweise müssen Versicherungskaufmann und technische Zeichnerin in der Berufspraxis kommunizieren – aber in sehr verschiedener Weise.

Abbildung 2: **Sechs Schlüsselqualifikationen für berufliche Prüfungen**



Anwendung des Katalogs in der Prüfungspraxis

Von den möglichen Anwendungen eines solchen Schlüsselqualifikations-Katalogs im Bereich beruflicher Prüfungen, Beurteilungen und Zertifikate sind solche besonders interessant, die sich auf die Prüfungen nach Berufsbildungsgesetz bzw. Handwerksordnung beziehen. Dabei ist zu beachten, daß es hier um eine spezielle Anwendung geht – nicht um die berufliche Bildung insgesamt. Daraus folgt, daß Schlüsselqualifikations-Kataloge für die berufliche Bildung insgesamt, für Beurteilung und Zertifizierung und – wie hier – für punktuelle Prüfungen durchaus unterschiedlich zu konzipieren sind.

Konkret ist damit gemeint, daß ein prüfungsspezifischer Katalog Einschränkungen bedingt. Er umfaßt für diesen Verwendungszweck nur noch sechs Schlüsselqualifikationen, die für alle Berufe in Frage kommen (vgl. Abb. 2). So wurde „Kooperationsfähigkeit“ als Schlüsselqualifikation nicht in diesen Katalog aufgenommen, obwohl gerade die Bedeutung dieser Schlüsselqualifikationen für die Berufsausübung und damit auch für die berufliche Bildung unumstritten ist. Besonders die von SEYFRIED⁷ dargestellten Auswertungen und Überlegungen führen dazu, Kooperationsfähigkeit (oder auch Teamfähigkeit) nicht mit einzubeziehen. Diese soziale Qualifikation läßt sich nicht genügend eindeutig und widerspruchsfrei beschreiben,

und es fehlen Methoden, um sie unter den Bedingungen und Zielsetzungen beruflicher Prüfungen mitzuerfassen.

Auch bei der Schlüsselqualifikation „Kreatives Gestalten“ wird Zurückhaltung empfohlen bei dem Versuch, diese im Rahmen punktueller Prüfungen neben fachlichen Qualifikationen zu berücksichtigen.

Damit werden auch die Grenzen punktueller Prüfungen für die Erfassung von manchen Aspekten der beruflichen Handlungsfähigkeit deutlich. Andererseits zeigen sich auch die Chancen, diese offensichtlichen „Zertifizierungslücken“, die das Prüfungszeugnis in der Berufsausbildung aufweist, durch die beiden anderen abschließenden Zertifikate, das Ausbildungszeugnis des Betriebes und das Berufsschulzeugnis, auszufüllen.

Konkret: Es wäre möglich, in diese beiden Zeugnisse, die auf Langzeitbeobachtungen beruhen, Hinweise auf Kooperationsfähigkeit und Kreativität aufzunehmen, soweit dies sinnvoll ist. Solche Qualifikationen sollten also besser bei Beurteilungen in Betrieb und Schule miteinfaßt werden, allerdings nur mit Zurückhaltung.

Wie lassen sich nun die so festgelegten Schlüsselqualifikationen integriert mit fachspezifischen Anforderungen in Prüfungen umsetzen? Prinzipiell ist das Vorgehen sehr einfach: Durch eine Auswertung der rechtlichen Vorgaben und eine ergänzende Anforderungsanalyse wird unter anderen geklärt, welche Teilqualifikationen etwa der Schlüsselqualifikation „Kommunikationsfähigkeit“ für den jeweiligen Beruf wichtig sind. Danach werden Aufgabenformen gesucht, die besonders geeignet erscheinen, diese Qualifikationen zu erfassen, und entsprechende Aufgaben entwickelt. Leider ist es um einiges schwieriger, diese einfache Strategie in der Prüfungspraxis umzusetzen, obwohl bereits eine respektable Zahl geeigneter Aufgabenformen hierfür zur Verfügung steht.

Zum Stellenwert des Schlüsselqualifikations-Katalogs

Dieser Vorschlag ist als Teil eines Konzeptes zu sehen, wie Prüfungen in der beruflichen Bildung Deutschlands nach Auffassung des Autors zu verändern wären: Als Beschränkung auf das, was sinnvoll und realisierbar ist mit dem Ziel, mehr Professionalität besonders bei der Entwicklung der Prüfungsaufgaben und eine höhere Qualität (d. h. unter anderen eine größere Aussagekraft) zu erreichen – weniger ist mehr.

Der hier skizzierte Katalog ist darüber hinaus ein Versuch, den Anschluß an die internationale Entwicklung besonders in den angelsächsischen Ländern zu erreichen und die deutschen Standards in der beruflichen Bildung wirkungsvoll zu ergänzen. Dahinter steht die Überlegung, daß Berufsbildungsstandards und auch speziell der Marktwert beruflicher Zertifikate mehr und mehr unter internationalen Aspekten zu sehen ist.

Anmerkungen:

¹ Der Beitrag geht zurück auf eine Präsentation von Ergebnissen des BIBB-Vorhabens „Schlüsselqualifikationen in Prüfungen und Lernerfolgskontrollen“ im Unterausschuß 1 „Berufsbildungsforschung“ des Bundesinstituts für Berufsbildung.

² Vgl. die ausführliche Darstellung bei Reisse, W.: Schlüsselqualifikations-Katalog für Prüfung und Zertifizierung in der Berufsbildung. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin (in Vorbereitung) sowie Reisse, W. (Hrsg.): Schlüsselqualifikationen und Prüfungen – psychologisch gesehen. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin (in Vorbereitung).

³ Vgl. Beispiele bei Blum, F.; Hensgen, A.; Kloft, C.; Maichle, U. M.: Abschlußbericht. Forschungsprojekt Erfassung von Handlungskompetenz in den Prüfungen der Industrie- und Handelskammern. DIHT-Gesellschaft für berufliche Bildung, Bonn 1995 sowie Reisse, W.: Zentrale Erstellung von Prüfungsaufgaben in den USA: Beispiel „Educational Testing Service“ in: *Wirtschaft und Berufs-Erziehung*, 42 (1990) 4, S. 105–114.

⁴ Vgl. Reisse, W.: Wie kann man berufliche Handlungskompetenz mit Prüfungen erfassen? In: *Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Neue Berufe – Neue Qualifikationen. 2. BIBB-Fachkongreß. Band „Umsetzung neuer Qualifikationen in die Berufsbildungspraxis“*, Nürnberg 1993, S. 179–183

⁵ Vgl. Kloft, C.; Didi, H.-J.; Fay, E.; Vogt, H.: *Einschätzung von Schlüsselqualifikationen aus psychologischer Perspektive*. In: Reisse, W. (Hrsg.): *Schlüsselqualifikationen und Prüfungen* . . . , a. a. O.

⁶ *Zur Auswahl des Kriteriums „Internationale Bedeutung“*, vgl. Reisse, W.; Geb, N.: *Schlüsselqualifikationen als Grundlage für Prüfung und Zertifizierung in angelsächsischen Ländern*. In: Reisse, W. (Hrsg.): *Schlüsselqualifikationen und Prüfungen* . . . , a. a. O.

⁷ Vgl. Seyfried, B.: „Stolperstein“ Sozialkompetenz. Was macht es so schwierig, sie zu erfassen, zu fördern und zu beurteilen? (Berichte zur beruflichen Bildung 179), Bielefeld 1995, sowie Seyfried, B.: *Als Gruppe geprüft und beurteilt?* In: *Informationen (1995) 37*, S. 2 985–2 991

Datenverarbeitungskaufmann zügig neu ordnen!

Joachim Häußler

Schon seit Anfang der 80er Jahre fordert die Wirtschaft die Aktualisierung des alten Berufsbildes Datenverarbeitungskaufmann aus dem Jahr 1969. Die Idee, den Bereich Datenverarbeitung an eine übliche kaufmännische Ausbildung anzuhängen, ergäbe jedoch eine viel zu lange Ausbildungszeit von ca. 4½ Jahren. Zwei Studien des Bundesinstituts für Berufsbildung aus 1985 und 1995 befürworten jedoch wie die Wirtschaft einen eigenständigen Beruf Datenverarbeitungskaufmann. Da die Ergebnisse der BIBB-Studien aber nicht aus repräsentativen Befragungen resultierten, wurden sie nicht allgemein anerkannt. Der DIHT hat daraufhin eine Umfrage bei den Ausbildungsbetrieben über die Kammern durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Umfrage sind repräsentativ. Von gut 3 000 Ausbildungsbetrieben sind 934 Fragebogen in die Auswertung eingegangen. Die wichtigsten Ergebnisse wurden in einem Workshop im März 1995 vorgestellt.