

Arbeitsgruppe 9 + 1

Zukunftsfähig bleiben! 9 + 1 Thesen für eine bessere Berufsbildung

Kurzfassung



Arbeitsgruppe 9 + 1

Zukunftsfähig bleiben! 9 + 1 Thesen für eine bessere Berufsbildung

Kurzfassung

1. Auflage 2022
Stand: 28.01.2022

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz
(Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung –
Keine Bearbeitung – 4.0 International).



Weitere Informationen zu Creative Commons und Open Access finden Sie unter www.bibb.de/oa.

In der Arbeitsgruppe 9 + 1 haben mitgewirkt:

Prof. Dr. Taiga Brahm, Eberhard-Karls-Universität Tübingen,
Lehrstuhl für Ökonomische Bildung und Wirtschaftsdidaktik

Prof. Dr. Hubert Ertl, Bundesinstitut für Berufsbildung und Universität Paderborn,
Professur für Berufsbildungsforschung

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser, Bundesinstitut für Berufsbildung,
Honorarprofessor an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät
der Universität zu Köln

Prof. Dr. Dietmar Frommberger, Universität Osnabrück,
Fachbereich 3 – Berufs- und Wirtschaftspädagogik

Prof. Dr. Birgit Reißig, Deutsches Jugendinstitut,
Leiterin FSP Übergänge im Jugendalter und der Außenstelle Halle

Prof. Dr. Karl Wilbers, Friedrich-Alexander-Universität (FAU) Erlangen-Nürnberg,
Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik und Personalentwicklung

Prof. Dr. Lars Windelband, Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd,
Institut für Bildung, Beruf und Technik

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Prinzipien moderner Berufsbildung | 7 |
| These I: Berufliche Orientierung | 9 |
| These II: Berufliche Bildung im Übergangssystem | 10 |
| These III: Berufsausbildung gemäß Berufsbildungsgesetz bzw. Handwerksordnung | 11 |
| These IV: Spezieller Fokus: Die Berufsbildung im Bereich der Pflege | 13 |
| These V: Formale berufliche Weiterbildung | 14 |
| These VI: Non-formale berufliche Weiterbildung | 15 |
| These VII: Übergänge zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung | 16 |
| These VIII: Qualifizierung des beruflichen Bildungspersonals | 17 |
| These IX: Entrepreneurship & Intrapreneurship | 18 |

Prinzipien moderner Berufsbildung

Was uns besonders wichtig ist:

1. Berufliche Bildung hat vielfältige Funktionen.
2. Berufliche Bildung orientiert sich an Arbeits- und Geschäftsprozessen und fördert gleichermaßen Entre- und Intrapreneurship.
3. Berufliche Bildung unterstützt den Strukturwandel.
4. Berufliche Bildung sichert die individuelle Entwicklung und Teilhabe an Wirtschaft und Gesellschaft und erschließt alle Qualifizierungspotenziale.
5. Das Berufsprinzip ist das Strukturmerkmal der beruflichen Bildung.
6. Lehren und Lernen erfolgen nicht nur in der Ausbildung, sondern auch in anderen Phasen der Berufsbildung möglichst dual.
7. Hybride Berufsbildung kombiniert Lehren und Lernen in Distanz und Präsenz.
8. Unterschiedliche Berufsbildungsphasen sind in Berufslaufbahnkonzepten systemisch verbunden.
9. Der Deutsche Qualifikationsrahmen ist als Referenzrahmen für berufliche Bildung verbindlich anerkannt und sichtbar umgesetzt.
10. Berufliche Bildungsgänge sind modular strukturiert.
11. Lernfortschritte motivieren und sind deshalb in der beruflichen Bildung sichtbar.
12. Berufsbildung wird von qualifiziertem Bildungspersonal und angemessener Ausstattung getragen.
13. In der beruflichen Bildung haben Sozialpartner eine tragende Rolle.
14. In der beruflichen Bildung sind die Lasten fair verteilt.

Berufliche Orientierung

These I: Berufliche Orientierungsphasen stellen in einer komplexer werdenden Arbeitswelt betroffene Individuen und begleitende Institutionen vor Herausforderungen und sind zunehmend ein biografisches Langzeitprojekt.

Berufsorientierung entfaltet dann ihr Potenzial, wenn sie als gendersensibler ganzheitlicher Prozess verstanden wird, in dem die einschlägigen Maßnahmen stärker miteinander vernetzt und von Beginn an an Berufslaufbahnkonzepten orientiert werden.

Stützargumente

Wir stellen fest:

1. Die Verunsicherungen am Übergang von Schule zu Beruf nehmen zu.
2. Die Um- und Neuorientierungsprozesse am Übergang führen zu längerer und wiederholter Berufsorientierung.
3. Das Berufswahlspektrum ist immer noch zu eng und stark geschlechtstypisch geprägt.
4. Die Orientierungsprozesse an Gymnasien fokussieren immer noch zu sehr auf das Studium.
5. Die Berufsorientierung umfasst deutlich mehr als Informationen zu Berufs- und Studienmöglichkeiten.
6. In der Berufsorientierung sind den Jugendlichen Praxisnähe und praktische Erfahrungen wichtig.
7. Die Elemente der Berufsorientierung sind wenig miteinander verbunden.
8. Für eine erfolgreiche Berufsorientierung ist die Zusammenarbeit privater und institutioneller Akteure notwendig.
9. Die Frage der Professionalisierung des Personals in der Berufsorientierung steht noch zu wenig im Fokus.

Handlungsempfehlungen

Wir empfehlen:

1. Berufsorientierungsphasen nicht abbrechen lassen sowie Berufs- und Studienorientierung zusammen denken!
2. Berufsorientierung gendersensibel gestalten und das Berufswahlspektrum erweitern!
3. Praxisanteile in der Berufsorientierung erhöhen!
4. Zusammenarbeit bei der Berufsorientierung ausweiten!
5. Digitale Medien als Aspekt hybrider Berufsbildung systematisch zur Berufsorientierung nutzen!
6. Qualifizierung des beteiligten Bildungspersonals für die berufliche Orientierung verbessern!

Berufliche Bildung im Übergangssystem

These II: Die direkten Übergänge aus der allgemeinbildenden Schule in eine berufliche Ausbildung sind für einen stabil vorhandenen Anteil junger Menschen verschlossen und führen in die heterogenen Angebote des Übergangssystems.

Durch die Positionierung als Chancenverbesserungssystem in der beruflichen Bildung erfährt das Übergangssystem eine Aufwertung als sinnvoller Zwischenschritt in die Berufsausbildung.

Stützargumente

Wir stellen fest:

1. Das Übergangssystem stellt einen bedeutsamen Sektor des beruflichen Bildungssystems dar.
2. Die Funktionen des Übergangssystems werden unterschiedlich verstanden.
3. Die Wirkungen des Übergangssystems werden unterschiedlich bewertet.
4. Das Übergangssystem ist weithin negativ konnotiert und Chancenverbesserungen sind wenig im Blick.
5. Die Vielfalt und die Unübersichtlichkeit der Angebote des Übergangssystems erschweren eine passgenaue Vermittlung und Einmündung in berufliche Ausbildung.

6. Es bestehen große regionale Unterschiede bei den Eintritten in das Übergangssystem.
7. In vielen Kommunen und Landkreisen wird das regionale Übergangsmanagement ausgebaut.

Handlungsempfehlungen

Wir empfehlen:

1. Übergänge von der schulischen in die berufliche Bildung als Chancenverbesserungssystem ausgestalten!
2. Schritte im Übergangssystem an individuellen Potenzialen ausrichten!
3. Akzeptanz des Übergangssystems durch Dualisierung stärken!
4. Individuelle Lernfortschritte im Übergangssystem sichtbar machen und Maßnahmenenerfolge systematisch evaluieren!
5. Weiteren Ausbau eines regionalen Übergangsmanagements und Entwicklung von Jugendberufsagenturen unterstützen!

Berufsausbildung gemäß Berufsbildungsgesetz bzw. Handwerksordnung

These III: Die duale Berufsausbildung gemäß Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung verliert an Attraktivität, die Nachfrage und das Angebot sinken und die Passungsprobleme wachsen.

Die Zukunftsfähigkeit der Berufsausbildung wird gesichert durch eine flexiblere, zielgruppenorientiertere und motivierende Berufsausbildung mit einer fairen Verteilung der Lasten.

Stützargumente

Wir stellen fest:

1. Die Berufsausbildung verliert an Bedeutung, die Ausbildungszahlen gehen zurück.
2. Die Passungsprobleme in der dualen Berufsausbildung spitzen sich immer mehr zu.
3. Die latente Nachfrage nach dualer Berufsausbildung bleibt unbefriedigt. Die regionalen Unterschiede sind dabei erheblich.

4. Die Bedeutung der dualen Berufsausbildung für die innerbetriebliche Fachkräfteentwicklung ist gesunken, u. a. durch den wirtschaftlichen Strukturwandel.
5. Die Angebots- und Nachfragesituation wird durch die Coronapandemie verschärft, und gerade benachteiligte Personengruppen verlieren Chancen.
6. Die Lernvoraussetzungen der Auszubildenden in der dualen Berufsausbildung sind sehr heterogen.
7. Die Vielfalt bei der Strukturierung von Ausbildungsberufsbildern führt zu Unübersichtlichkeit und nicht immer zu mehr Flexibilität.
8. Die abschlussbezogene Nachqualifizierung ist eine Perspektive für Menschen in Einfacharbeit.
9. Die Digitalisierung wird durch die Coronapandemie beschleunigt, bleibt jedoch teilweise hinter den Anforderungen zurück.

Handlungsempfehlungen

Wir empfehlen:

1. Ausbildungsangebot stärker auf Zielgruppen ausrichten, die bislang über geringere Zugangsmöglichkeiten verfügen!
2. Ausbildungsangebote auf leistungsstarke Zielgruppen zuschneiden!
3. Für eine verbesserte Flexibilisierung der Berufsausbildung die Ausbildungsinhalte unter Berücksichtigung des Berufsprinzips modularisieren!
4. Transparenz über den Ausbildungsverlauf erhöhen und Lernfortschritte besser sichtbar machen!
5. Wege für Personen ohne oder mit geringer formaler Qualifikation stärken!
6. Ausbildungsmodule im Rahmen von Berufslaufbahnkonzepten stärker verknüpfen!
7. Lasten in der Berufsausbildung fair verteilen!
8. Regionale Zusammenarbeit und ordnungspolitische Steuerung in der Berufsausbildung stärken!
9. Information, Beratung und Initiativen zur Gewinnung von Auszubildenden und Ausbildungsunternehmen mittels einer weiterentwickelten Service- und Dienstleistungsorientierung der Kammern, Kreishandwerkerschaften, Innungen u. a. ausdehnen!

Spezieller Fokus: Die Berufsbildung im Bereich der Pflege

These IV: Im Zusammenhang mit der generalistischen Pflegeausbildung fehlen insbesondere transparente und durchlässige Qualifizierungskonzepte für ein bedarfsgerechtes und versorgungssicheres Pflegesystem.

Die Attraktivität von Aus- und Fortbildung im Bereich der Pflege wird durch ein bundesweit geregeltes, bildungsbereichsübergreifendes Berufslaufbahnkonzept erhöht, das transparente und durchlässige Karrierewege auf der Grundlage eines professionellen Pflegeverständnisses ermöglicht.

Stützargumente

Wir stellen fest:

1. Eine wachsende Fachkräftelücke in den Gesundheits- und Pflegeberufen ist bereits jetzt absehbar.
2. Ein neues professionelles Pflegeverständnis gewinnt im Pflegesystem zwar mehr und mehr Raum, ist jedoch nicht durchgängig etabliert.
3. Die Arbeitsbedingungen in der Pflege werden überwiegend als unattraktiv wahrgenommen.
4. Die Angebote in der Pflege-Weiterbildung sind überwiegend unsystematisch angelegt und hinsichtlich ihrer Anschluss- und Verwertungsfähigkeit wenig transparent.
5. Die Verwertungsmöglichkeiten der im Rahmen eines Pflegestudiums erworbenen Kompetenzen in der Pflegepraxis sind nach wie vor unklar.
6. Hinsichtlich der Pflgetätigkeiten im Vorbehaltsbereich fehlen systematische Weiterbildungsangebote sowie die Möglichkeit der Anrechnung von Berufserfahrung.

Handlungsempfehlungen

Wir empfehlen:

1. Neues professionelles Pflegeverständnis in allen Aus- und Weiterbildungsangeboten etablieren!
2. Inhalte der Aus- und Weiterbildung in der Pflege bei gleichzeitiger Wahrung des Berufsprinzips modularisieren!
3. Bundesweit gültiges Berufslaufbahnkonzept in der Pflege entwickeln, durchlässig ausrichten und umsetzen!

Formale berufliche Weiterbildung

These V: Die formale berufliche Weiterbildung genügt derzeit ihrem gesetzlich zugewiesenen Anspruch einer höherqualifizierenden Berufsbildung in Deutschland nur unzureichend.

Formale berufliche Weiterbildung, hier verstanden als Fortsetzung der Ausbildungsphase (berufliche Fortbildung), gewinnt an Attraktivität, wenn sie durch konsequente Modularisierung, Dualisierung, eine bessere Verknüpfung mit der Berufsausbildung und durch eine neue Rolle beruflicher Schulen im Zusammenspiel der unterschiedlichen Stakeholder entlang von Berufslaufbahnkonzepten als eigenständiger beruflicher Bildungsweg gestärkt wird.

Stützargumente

Wir stellen fest:

1. Beruflich Qualifizierte absolvieren im Vergleich zu akademisch Gebildeten in geringerem Umfang Weiterbildung.
2. Für Studienabbrechende ist berufliche Aus- und Weiterbildung immer noch wenig attraktiv.
3. Die höherqualifizierende Berufsbildung ist nicht flächendeckend modularisiert.
4. Die im Berufsbildungsgesetz vorgesehene Struktur der höherqualifizierenden Berufsbildung ist bislang noch nicht umgesetzt.
5. Für die höherqualifizierende Berufsbildung besteht kein duales System.
6. Berufliche Schulen spielen in der formalen Weiterbildung bislang nur eine geringe Rolle.

Handlungsempfehlungen

Wir empfehlen:

1. Eigenständige berufliche Bildungswege durch Ausbau der höherqualifizierenden Berufsbildung stärken und weiterentwickeln!
2. Berufliche Ausbildung und Weiterbildung stärker verknüpfen!
3. Niederschwellige Einstiege in die Weiterbildung durch Modularisierung unter Wahrung des Berufsprinzips ermöglichen!
4. Duales System als Qualitätsmarke für die formale Weiterbildung ergänzend entwickeln!
5. Berufliche Schulen als Anbieter beruflicher Fortbildung stärken!

Non-formale berufliche Weiterbildung

These VI: Die gesellschaftlichen Herausforderungen bedingen tiefgreifende Anpassungsprozesse in der Arbeits- und Berufswelt, denen mit der derzeitigen Weiterbildungsdynamik nur unzureichend entsprochen wird.

Das Weiterbildungssystem der Zukunft zeichnet sich dadurch aus, dass es den individuellen Erwartungen und Ansprüchen an eine berufsbegleitend, flexibel und hybrid organisierte Kompetenzentwicklung im Lebens- und Erwerbsverlauf uneingeschränkt genügt.

Stützargumente

Wir stellen fest:

1. Die Bewältigung der gesellschaftlichen Herausforderungen bedingt einen hohen Weiterbildungsbedarf.
2. Digitale und hybride Formate werden in der Weiterbildung an Bedeutung gewinnen, die Angebotsvielfalt wird sich dadurch weiter erhöhen.
3. Trotz Angebotsvielfalt stieg die Weiterbildungsquote bislang nicht.
4. Die digitale Transformation kann zu neuen Benachteiligungen in der Arbeits- und Berufswelt führen.
5. Die Dynamik des Strukturwandels bedingt zielführende Services in der Weiterbildung.

Handlungsempfehlungen

Wir empfehlen:

1. Den Weiterbildungsmarkt als nachfrageorientierten Dienstleistungsmarkt weiterentwickeln!
2. Die Anerkennungs- und Zertifizierungssysteme zur Verbindung von formaler und non-formaler beruflicher Bildung ausbauen!
3. Die benachteiligten Zielgruppen in der Weiterbildung besonders beraten und begleiten!
4. Digitale Plattform berufliche Weiterbildung entwickeln und implementieren!
5. Das Weiterbildungspersonal anforderungsgerecht qualifizieren!

Übergänge zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung

These VII: Berufliche und hochschulische Bildung sind traditionell getrennte Bildungsbereiche, die unzureichend miteinander verbunden sind. Gleichzeitig differenzieren sich die Angebote der beruflichen und hochschulischen Bildung aus.

Berufliche und hochschulische Bildung bleiben jeweils eigenständige Systeme. Die Gewinnung eines höheren Durchlässigkeitsniveaus zwischen ihnen wird durch die Weiterentwicklung der Übergänge erreicht.

Stützargumente

Wir stellen fest:

1. Die wachsenden Verbindungen zwischen allgemeiner, beruflicher und hochschulischer Bildung verringern historisch gewachsene Trennungen.
2. Der Hochschulbereich differenziert sich zunehmend aus.
3. Hochschulereifere werden vermehrt von der beruflichen Bildung als Zielgruppe adressiert.
4. Die Hochschulzugangsregelungen für beruflich Qualifizierte werden verbessert, doch die Zugangszahlen befinden sich weiterhin auf niedrigem Niveau.
5. International und national nimmt die Vergleichbarkeit und Transparenz verschiedener Bildungswege zu.

Handlungsempfehlungen

Wir empfehlen:

1. Regionale Zusammenarbeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung verstärken und die Qualität der dual angelegten Studiengänge erhöhen!
2. Anerkennungs- und Anrechnungsmechanismen etablieren, ohne die Eigenständigkeit beruflicher und hochschulischer Bildung infrage zu stellen!
3. Fortbildungsordnungen mit Blick auf Durchlässigkeit gestalten!
4. Erwerb zusätzlicher schulischer Abschlüsse in der Berufsausbildung ermöglichen. Wissenschaftspropädeutischen Kompetenzerwerb in Weiterbildung ausbauen!

Qualifizierung des beruflichen Bildungspersonals

These VIII: Den erhöhten Anforderungen an das Bildungspersonal genügen die derzeitigen formalen Standardangebote zur Weiterbildung nicht.

Eine Unterstützung des beruflichen Bildungspersonals, die den Herausforderungen gerecht wird, gelingt dadurch, dass das formale Weiterbildungsangebot durch ein niedrighschwelliges und passgenaueres non-formales Angebot erweitert wird, das insbesondere über digitale Medien verfügbar ist.

Stützargumente

Wir stellen fest:

1. Die erhöhte Veränderungsdynamik in den Betrieben verändert die Ansprüche an Aus- und Weiterbildung.
2. Die Qualität des Bildungspersonals in der beruflichen Bildung hat einen großen Einfluss auf die Qualität der Bildungsangebote.
3. Die Anforderungen im Umgang mit Heterogenität, Diversität und Inklusion sind in der beruflichen Bildung gestiegen.
4. Das Bildungspersonal schöpft das Leistungsspektrum digitaler Medien bislang nur unzureichend aus.
5. Die vorhandenen Angebote zur Fortbildung mit ihren hohen Stunden- und Zeitvorgaben finden beim betrieblichen Bildungspersonal nur wenig Resonanz.

Handlungsempfehlungen

Wir empfehlen:

1. Medienpädagogische und fachdidaktische Kompetenzen des Bildungspersonals in der beruflichen Bildung fördern!
2. Bildungspersonal bezüglich der Vermittlung der neuen Standardberufsbildpositionen kompetent machen!
3. Niedrighschwellige und passgenaue Fortbildungen anbieten!
4. Bundesweite digitale Plattform „Weiterbildung“ für das Bildungspersonal in der beruflichen Bildung umsetzen!
5. Betriebliche Anreize für Fortbildungen setzen!

Entrepreneurship & Intrapreneurship

These IX: Die Gründungsquote ist niedrig und sinkt seit Jahren. Entrepreneurship sowie Intrapreneurship werden bislang nicht hinreichend durch die Bildung gefördert.

Eine sich durch die systematische Förderung von Entre- und Intrapreneurship auszeichnende berufliche Bildung wirkt sich positiv auf die Förderung eines Gründungsgeistes in Deutschland und dann auch auf die Entwicklung der Gründungsquote aus.

Stützargumente

Wir stellen fest:

1. Die Gründungsquote ist niedrig und sinkt seit Jahren. Gründung spielt in der Ausbildung kaum eine Rolle.
2. Intrapreneurship ist ein gleichwertiges Ziel von Entrepreneurship Education.
3. Das Erkennen von unternehmerischen Chancen ist eingebettet in ein komplexes Bedingungsgefüge.
4. Entre- und Intrapreneurship werden unzureichend durch Bildung gefördert.
5. EntreComp ist ein europäischer Referenzrahmen für Entrepreneurship-Kompetenzen.

Handlungsempfehlungen

Wir empfehlen:

1. Entre- und Intrapreneurship als Leitbild in allen Aus- und Weiterbildungsangeboten berücksichtigen!
2. Curriculum zur Förderung von Entre- und Intrapreneurship entwickeln und im Berufslaufbahnkonzept modular ausgestalten!
3. Kompetenznetzwerke „Entre- und Intrapreneurship, Bildung und Beratung“ in der Region bilden!
4. Bildungspersonal für die Förderung von Entre- und Intrapreneurship qualifizieren!



Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Phone (0228) 107-0

Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de