

Katja Berner

DHI

Das Berufslaufbahnkonzept im Handwerk

Modifikation und exemplarische Anwendung im
Metallbauerhandwerk

Studie des Forschungsinstituts für Berufsbildung im
Handwerk an der Universität zu Köln in Kooperation mit
der Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk

- Forschungs- und Arbeitsprogramm 2006/07 -

Forschungsinstitut für
Berufsbildung im Handwerk
an der Universität zu Köln



Zusammenfassung

Im Mittelpunkt der aktuellen Modernisierungsdebatte der Berufsbildung steht die bildungspolitische Leitidee der Individualisierung und Flexibilisierung der Berufsbildung bzw. von Berufsbildern über sog. Module. Modularisierte Formen werden dabei vor dem Hintergrund einer sich wandelnden Arbeitswelt und tief greifender gesellschaftlicher Wandlungsprozesse gesehen, deren Merkmale u. a. die Globalisierung und Internationalisierung, der Wandel zur Wissensgesellschaft, neue Formen der Arbeitsorganisation sowie Individualisierung der Lebensformen sind.¹ Auch wird die Modularisierung bereits seit den 1990er Jahren im politischen Prozess der Angleichung der europäischen Bildungssysteme bevorzugt.

Doch Modularisierung ist als Antwort für notwendige Anpassungs- und Innovationsprozesse im Berufsbildungssystem in Deutschland ein sehr umstrittenes Thema.

Wie Modularisierung im deutschen Berufsbildungssystem funktionieren könnte, zeigen die aktuellen Überlegungen des ZDH unter dem Aspekt „Ganzheitlich – Passgenau – Anschlussfähig: Grundzüge eines umfassenden und flexiblen Berufslaufbahnkonzepts im Handwerk“. Zur Beibehaltung der Ganzheitlichkeit von Ausbildungsberufsbildern fokussiert das Modell eine kompetenzorientierte Beschreibung handwerklicher Ausbildungsberufe in drei verschiedenen Modulkategorien.

Sowohl diese als auch die im Jahre 2004 vom ZDH für das Handwerk entwickelten Reformüberlegungen dienten im Rahmen dieses Projekts als Analyse und Systematisierungsinstrument für die Entwicklung eines Berufslaufbahnkonzepts für den Beruf Metallbauer. Dabei wurden die aktuellen Überlegungen des ZDH im folgenden Vorschlag integriert und teilweise modifiziert.

Das vorliegende Konzept ist als Orientierung bzw. Diskussionsgrundlage zu verstehen, das Anregungen für eine Diskussion zur Modularisierung von Aus- und Weiterbildungsstrukturen im Handwerk angesichts der aktuellen und zukünftig zu erwartenden wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen gibt.

¹ Vgl. Rützel 2000, S. 27ff.

Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangslage	1
2	Modularisierung und ihre Ansätze im Handwerk.....	4
2.1	Modularisierung: Definition, Vorteile und kritische Aspekte.....	4
2.2	Modularisierung im Handwerk	7
3	Zum Projekt	9
3.1	Ziel und Gegenstand des Projekts	9
3.2	Entwurf eines modifizierten Berufslaufbahnkonzepts	10
3.2.1	Zum Verständnis des Berufslaufbahnkonzepts und seiner Karrierewege	12
3.2.2	Zu den Modularisierungsansätzen im Berufslaufbahnkonzept	14
3.2.3	Zur Konzeption auf den einzelnen Ebenen	15
3.3	Erster Vorschlag für die inhaltliche Ausgestaltung von Modulen	21
3.4	Erste Umsetzung des Berufslaufbahnkonzepts im Metallbauerhandwerk..	22
3.4.1	Entwurf: Berufslaufbahnkonzept Metallbauer.....	23
3.4.2	Entwurf: Berufslaufbahnkonzept Metallbauer – Karriereweg 1.....	24
3.4.3	Entwurf: Berufslaufbahnkonzept Metallbauer – Karriereweg 2.....	26
3.4.4	Entwurf: Berufslaufbahnkonzept Metallbauer – Karriereweg 3.....	28
3.4.5	Entwurf: Berufslaufbahnkonzept Metallbauer – Karriereweg 4.....	30
4	Schlussbemerkung	31
	Literaturverzeichnis	32

1 Ausgangslage

„Das deutsche Berufsbildungssystem galt lange Zeit international als vorbildlich und hat maßgeblich zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit unseres Landes beigetragen. Um seiner Vorbildrolle auch in Zukunft gerecht zu werden, sind jedoch Reformen unabwendbar.“² Die Berufsbildung steht daher unter Modernisierungsdruck. Es wird u.a. kritisiert, dass das duale Berufsausbildungssystem in seiner bisherigen Struktur zu wenig beweglich ist, um den Strukturveränderungen in der Wirtschaft, den damit einhergehenden Qualifikationsanforderungen und der Notwendigkeit lebenslangen Lernens ausreichend Rechnung zu tragen. Dies soll nicht bedeuten, dass das Duale System der Berufsausbildung grundsätzlich in Frage gestellt wird, sondern es wird gefordert, es zukunftsfähiger zu gestalten. Im Mittelpunkt der Modernisierungsdebatte der Berufsbildung steht die bildungspolitische Leitidee der Individualisierung und Flexibilisierung der Berufsbildung bzw. von Berufsbildern über sog. Module oder Bausteine.

Ausgelöst wird die Debatte durch Veränderungen im Bereich der Berufsbildung und der damit einhergehenden Herausforderungen der Berufsbildungspolitik:

demographische Entwicklung:

Anhand von Projektionen kann gezeigt werden, dass eine Zunahme an älteren Menschen einem demographischen Abstieg an nachrückenden jungen Generationen gegenübersteht, was unter den jetzigen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen nicht verhindert werden kann.³ Berechnungen zeigen, dass im Jahr 2015 die Altersgruppe der 50-65 Jährigen erstmals größer sein wird als die Altersgruppe der 15-34 Jährigen.

² Meier/ Empter 2007, S. 7.

³ Vgl. Reinberg/ Hummel 2003, S. 2.

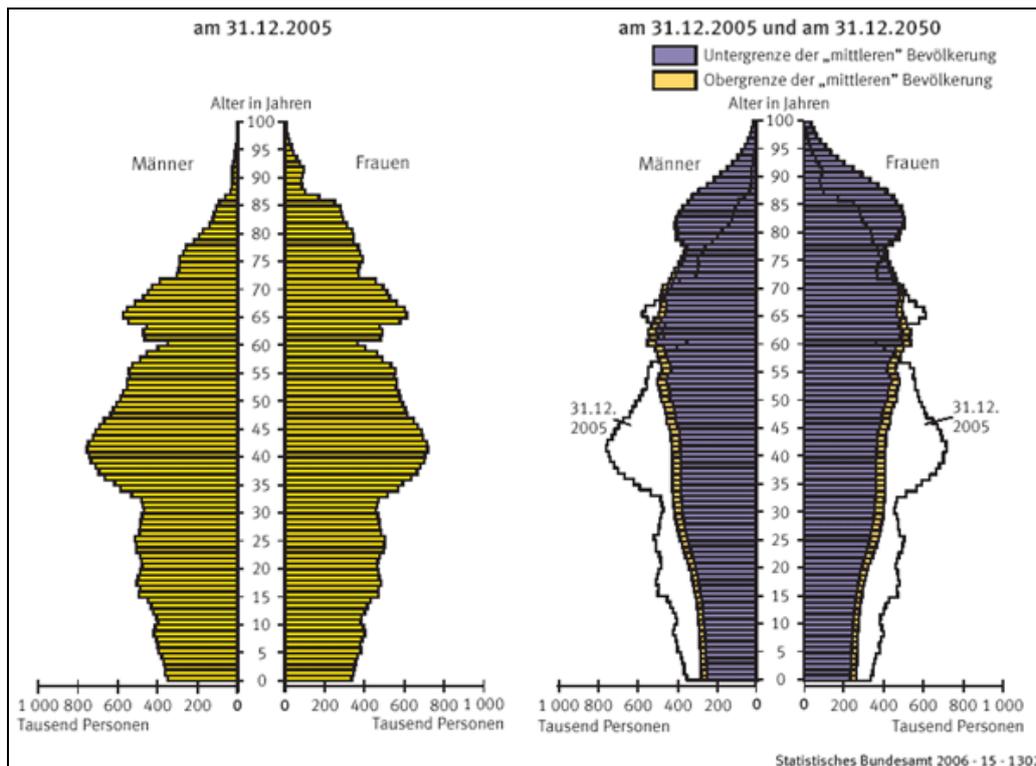


Abbildung 1: Entwicklung der Alterstruktur⁴

Diese Veränderungen haben unmittelbar Auswirkung auf die Beschäftigungssituation. Altersbedingte Abgänge können nicht mehr kompensiert werden. Langfristig betrachtet, bedingt der demographische Wandel zunehmende Konkurrenz um qualifizierte Arbeitskräfte sowie eine veränderte Personalrekrutierung und -entwicklung.

Zudem ist aus demographischen Gründen mit einer sinkenden Ausbildungsnachfrage zu rechnen, womit u.a. auch mit einer Konkurrenz der Ausbildungsalternativen (Duales System, Fachschul- und Hochschulausbildung) oder Ausbildungsberufe um eine sinkende Zahl gut vorgebildeter Bewerber zu rechnen ist.⁵ Folgende Abbildung gibt die Entwicklung im Dualen System und im Handwerk wieder:

⁴ Vgl. Statistisches Bundesamt 2006.

⁵ IAB Kurzbericht Nr. 9/2003, S. 3.

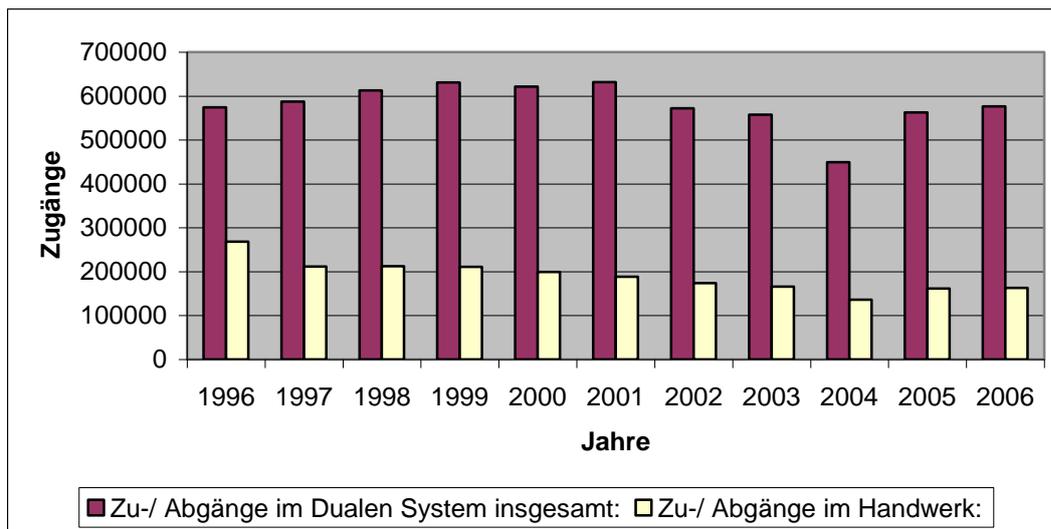


Abbildung 2: Zu-/ Abgänge im Dualen System und im Handwerk von 1996-2006

Vor diesem Hintergrund wird gefordert, bei mittel- und langfristig sinkenden Jahrgangsstärken nachrückende Generationen durch verstärkte Bildungsanstrengungen zu gewinnen.

Orientierung an europäischen Zielen:

Mit der Verabschiedung der Lissabon-Strategie im März 2000, die Europa bis zum Jahr 2010 zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum in der Welt machen soll, hat der Europäische Rat erklärt, dass den Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung bei der Realisierung dieses Ziels eine wichtige Rolle zukommt. Die Schaffung von Transparenz der beruflichen Bildungsabschlüsse in Europa steht dabei im Mittelpunkt der Diskussion. Mit hoher Intensität wird daher die Entwicklung eines europäischen Qualifikationsrahmens als auch eines europäischen Leistungspunktesystems für die berufliche Bildung vorbereitet. Eine Entwicklung, die im Bereich der Hochschulen mit einem europäisch kompatiblen Leistungspunktesystem und mit der weitgehenden Vereinheitlichung auf Master- und Bachelorabschlüsse bereits weiter vorangeschritten ist.

flexible Bildungswege und Durchlässigkeit zwischen den Bildungsteilsystemen gewährleisten:

Als Antwort auf den Strukturwandel und auf die Notwendigkeit lebenslangen Lernens werden Möglichkeiten von durchlässigen und flexiblen beruflichen Bildungswegen mit einer Vielfalt an Bildungsoptionen statt starrer Strukturen von Berufsverläufen gefordert. Eine Aufhebung der starren Trennung zwischen Einrichtungen der

akademischen Bildung und der Berufsbildung sowie eine Flexibilisierung des Bildungssystems auf horizontaler Ebene könnte große Chancen für die Gewinnung qualifizierter Fachkräfte bergen.⁶

2 Modularisierung und ihre Ansätze im Handwerk

2.1 Modularisierung: Definition, Vorteile und kritische Aspekte

Die Antwort auf diese Herausforderungen wird in zertifizierungsfähigen Modulen gesehen, wobei die Modularisierung beruflicher Bildungsgänge, insbesondere der beruflichen Erstausbildung, auch kritisch gesehen wird. So wurde bspw. der Vorschlag von Modulen als zertifizierbare Teileinheiten regulärer Ausbildungswege in Deutschland bereits zu Beginn der 1990er Jahre vom Handwerk und von der Bundesregierung abgelehnt. Diese Entscheidung hat Auswirkung auf das mit Modularisierung verbundene Verständnis und deren Gestaltungsmöglichkeiten. Vor diesem Hintergrund soll im Folgenden zunächst Klarheit darüber geschaffen werden,

1. was unter Modularisierung verstanden werden soll,
2. wie Modularisierung mit dem 'Berufsprinzip' zusammenhängt und
3. welche Vorteile und kritische Aspekte mit Modularisierung einhergehen.

Ad 1) Modularisierung

Im Allgemeinen bezeichnen Module standardisierte Lernangebote, die auf den Erwerb spezifischer (beruflicher) Kompetenzen verweisen und als curriculare Bausteine eine institutionalisierte Form annehmen.⁷

Ad 2) Modularisierung und Berufsprinzip

Die heutige Berufsausbildung in Deutschland ist mit Vorstellungen von Qualität und Vollständigkeit verknüpft. Entscheidend ist dabei weniger der Rechtscharakter der Ausbildungsgänge, sondern ihre Beruflichkeit, die darin besteht, „dass den Anwendungsvoraussetzungen qualifizierter Arbeit ein komplex strukturiertes, im Rahmen eines geordneten, mit einer Prüfung abschließenden Ausbildungsgangs zu erwerbendes Profil von Kenntnissen und Fertigkeiten zugrunde liegt, das in multiplen Anwendungskontexten innerhalb eines bestimmten Arbeitssegments ‚verwertet‘ werden kann.“⁸ Modularisierung in der beruflichen Ausbildung wird derzeit begrenzt

⁶ Vgl. Hekman/ Prager/ Wieland 2007, S. 13.

⁷ Vgl. Deißinger 1996, S. 192.

⁸ Deißinger 1996, S. 199.

durch den bestehenden rechtlichen Rahmen, wonach das darin verankerte Berufsprinzip im Widerspruch zu einem Verständnis von Modulen als zertifizierbare und eigenständige Elemente eines Ausbildungsberufs steht.⁹ Solange man aber von Modulen innerhalb eines Berufs als Ordnungsrahmen spricht, muss Modularisierung nicht im Widerspruch zum Berufsprinzip in der Ausbildung stehen. Die Modularisierung stellt dann eine neue Organisationsform innerhalb des bestehenden Systems der deutschen Berufsausbildung dar. Hierbei werden die von einem Lernenden zu absolvierenden Module zu einem Berufsbild aggregiert.¹⁰

Legt man der Modularisierung das Verständnis des Berufsprinzips zu Grunde, so lassen sich folgende Gestaltungsprinzipien für Modularisierung ausmachen:

- Eine modularisierte Struktur muss Qualifizierungsangebote bereit halten, die auf eine Gesamtkompetenz zugeschnitten sind und der Vorstellung eines im Rahmen einer Berufsfunktion zu bewältigenden prozess- und produktbezogenen Tätigkeitsspektrum gerecht werden.
- Eine modularisierte Struktur benötigt eine curriculare Basis als normatives Fundament.
- Eine modularisierte Struktur soll die Transparenz, Vergleichbarkeit und Marktgängigkeit von Abschlüssen fördern.

Mit der Ausrichtung modularer Strukturen auf den Beruf und der Berücksichtigung der angeführten Prinzipien kommt einer modularen Berufsausbildung ebenso eine Funktionalität zu, die es dem einzelnen ermöglicht, Erwerbs- und Karriereoptionen auf der Basis qualifikatorischer und zertifikatorischer Absicherung wahrzunehmen.

Ad 3) Vorteile und kritische Aspekte von Modularisierung

Für Berufsbildungsteilnehmer werden folgende Vorteile gesehen:

- Modulare Strukturen verhelfen den Teilnehmern zur Erreichung gleicher Qualifikationen auf flexible Weise.
- Den Teilnehmern wird durch die Modularisierung der Umgang mit unsicheren zukünftigen Qualifikationsanforderungen erleichtert, da Optionen für Karriereentscheidungen offen gehalten werden.¹¹

⁹ Vgl. Bünning/ Hortsch/ Novy 2000, S. 21.

¹⁰ Vgl. Sloane 1997, S. 226.

¹¹ Vgl. Reuling 1998, S. 16.

- Modulare Strukturen erlauben eine Individualisierung des Angebots je nach Vorbildung, Berufserfahrung, zeitliche Verfügbarkeit seitens des einzelnen Teilnehmers.¹²
- Eine Modularisierung erleichtert das Bilden von Schwerpunkten in der eigenen Berufskarriere und kann den Interessen der Teilnehmer besser Rechnung tragen.
- Modulare Strukturen sind zeitlich besser überschaubar und planbar.
- Werden in der Berufsausbildung einzelne Module auf verschiedene Berufe ausgerichtet und somit entspezialisiert, wird die berufliche Mobilität erhöht.¹³
- Die Verzahnung von Aus- und Weiterbildung wird durch modulare Strukturen erhöht, da bspw. bestimmte Module der Weiterbildung bereits während der Ausbildungszeit absolviert werden können.¹⁴

Für Betriebe werden folgende Vorteile gesehen:

- Betriebe, die nicht in der Lage sind, vollständige Berufsbildungen anzubieten, könnten zumindest einzelne Module ausbilden.¹⁵
- Die Ausrichtung gewisser Ausbildungsmodule auf verschiedene Berufe würde den Betrieben größeren Spielraum beim Einsatz von Mitarbeitern einräumen und könnte zu einem erweiterten Angebot an Ausbildungsplätzen führen.¹⁶
- Module lassen sich schneller als gesamte Berufsbilder an Änderungen in betrieblichen Anforderungen angepasst werden. Die Systemökonomie wird erhöht.¹⁷
- Modulare Strukturen tragen den Bedürfnissen einzelner Betriebe oder Branchen stärker Rechnung.¹⁸
- Betriebe mit geringerer und ausbleibender Ausbildungskapazität lassen sich besser in Ausbildungsverbände integrieren.¹⁹

Trotz der aufgeführten Vorteile dürfen die folgenden kritischen Aspekte nicht übersehen werden:

¹² Vgl. Sellin 1994, S. 4.; Vgl. Dubs 1998, S. 13.

¹³ Vgl. Dubs 1998, S. 14.

¹⁴ Vgl. Dubs 1998, S. 15; Euler/ Severing 2006, S. 11.

¹⁵ Vgl. Eberlein 2007, S.21.

¹⁶ Vgl. Eberlein 2007, S.21.

¹⁷ Vgl. Kloas 1998, S. 45.

¹⁸ Vgl. Dubs 1998, S. 14.; Euler/ Knippel 2000, S. 4.

¹⁹ Vgl. Kloas 2001, S. 12.

- Die Vorstellung von Modulen geht stark mit der Sorge um Lösung von Berufsbildern, Entspezialisierung der Berufsausbildung und Aufgabe des Berufsprinzips einher.
- Ein differenziertes Modulangebot kann nicht mehr zur Vermittlung beruflicher Handlungskompetenz beitragen.²⁰
- Die Identifikation mit dem Beruf nimmt ab.²¹
- Modularisierung führt dazu, dass Arbeitgeber nicht mehr wissen, welche Mindestqualifikationen sie nach absolvierter Berufsausbildung erwarten können. Module stellen diese Transparenz nicht her.²²
- Eine Differenzierung der Diskussion, ob Modularisierung im Rahmen von Aus- oder Weiterbildung betrieben werden soll, findet kaum statt.

Mit dem im Folgenden vorgeschlagenen Berufslaufbahnkonzept und dem darin verankerten Modularisierungsansatz soll versucht werden, die genannten Potenziale von Modularisierung aufzuzeigen und der Kritik angemessen zu begegnen.

2.2 Modularisierung im Handwerk

Wie Modularisierung im deutschen Berufsbildungssystem funktionieren könnte, versuchen viele Modelle und Ansätze zu zeigen.²³ Für das Handwerk wurde unter Maßgabe der Gestaltungskriterien 'Profilschärfung und Karriereorientierung', 'Marktrelevanz' und 'Qualitätsorientierung' für moderne Handwerksberufe einerseits sowie der Strukturmerkmale 'Differenzierung', 'Durchlässigkeit', 'Qualität' und 'Europäisierung' andererseits ein europakompatibles Baukastenmodell der beruflichen Bildung entwickelt und Vorschläge für eine Reform des handwerklichen Berufsbildungssystems formuliert.²⁴ Die im Modell verankerten Bausätze weisen unterschiedliche Möglichkeiten einer aufstiegsorientierten beruflichen Bildung auf.²⁵ Damit entsteht eine komplexe Abbildung differenzierter Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten in der handwerklichen Berufsbildung, wobei offen gelassen wird, mit

²⁰ Vgl. Dubs 1998, S. 14.

²¹ Vgl. Eberlein 2007, S. 20.

²² Vgl. Dubs 1998, S. 14.

²³ Ansätze aufzählen

²⁴ Die Baukastenstruktur orientiert sich an den in der Schweiz vorgenommenen Überlegungen zur Einführung von Baukastenstrukturen in der Berufsbildung. Mit dieser Hilfe konnten Anregungen für die Modellierung eines Berufebaukastensystems, welches auf die Bedürfnisse und Bedingungen eines europäorientierten deutschen Handwerks zugeschnitten ist, gegeben werden. Vgl. ZDH 2004, S. 20ff.

²⁵ Bausätze kennzeichnen die verschiedenen Möglichkeiten der aufstiegsorientierten Aus- und Weiterbildung im Handwerk im Sinne unterschiedlicher Karrierewege. Vgl. ZDH 2004, S. 33ff.

welchen pädagogischen Mitteln und an welchen Lernorten die jeweiligen Kompetenzen erreicht werden sollen.

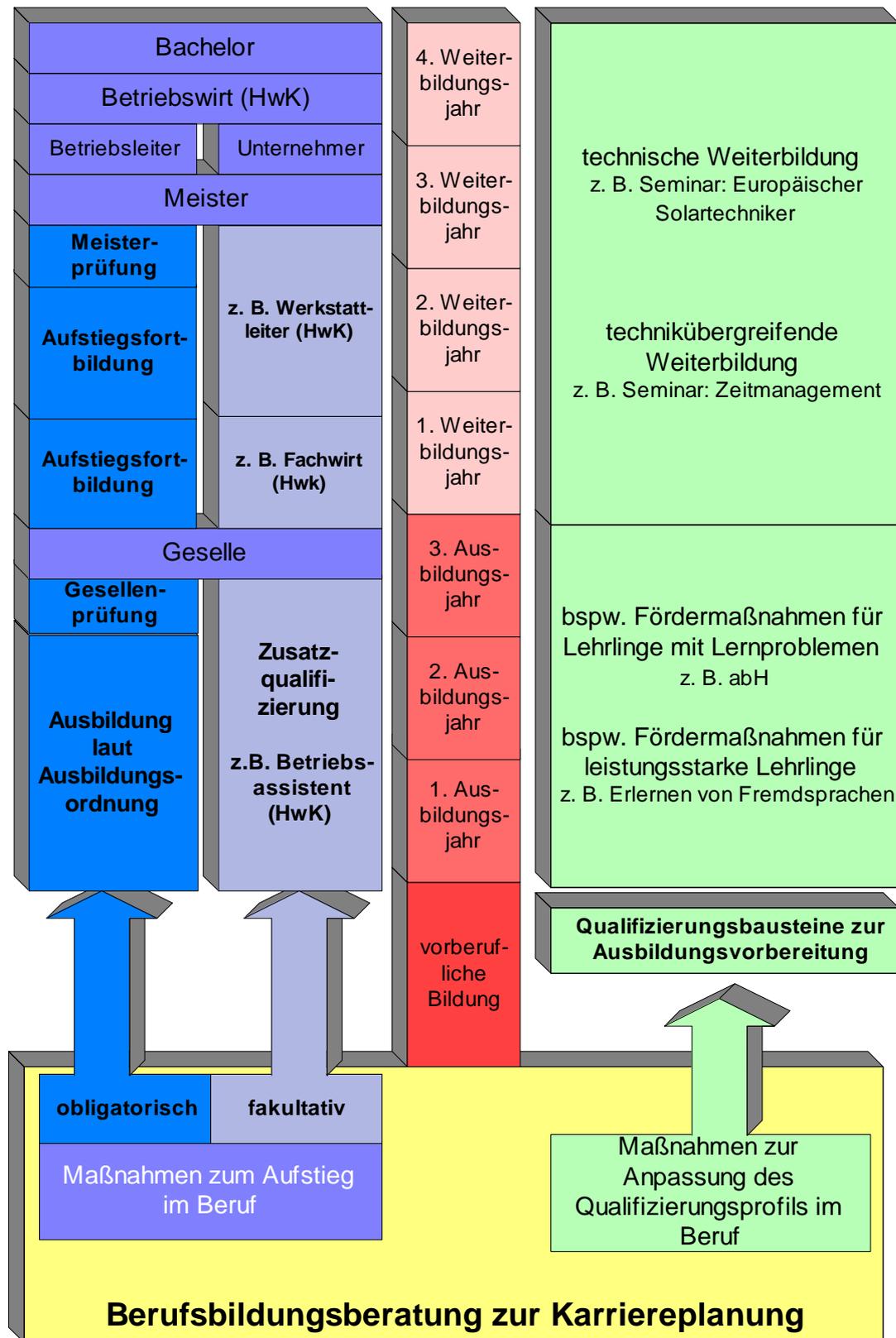


Abbildung 3: Berufslaufbahnkonzept als Referenzmodell zur handwerksberufsspezifischen Systematisierung europäisierter und differenzierter Aus- und Weiterbildungsangebote²⁶

²⁶ ZDH 2004, S. 45.

Weitere Überlegungen wurden im November 2007 vom ZDH unter dem Aspekt „Ganzheitlichkeit – passgenau – anschlussfähig: Grundzüge eines umfassenden und flexiblen Berufslaufbahnkonzept im Handwerk“²⁷ vorgestellt. Zur Beibehaltung der Ganzheitlichkeit von Ausbildungsberufsbildern fokussiert das Modell eine kompetenzorientierte Beschreibung handwerklicher Ausbildungsberufe in den drei Modulkategorien Grund-, Kern- und Spezialmodule. Während Grundmodule berufsfeldbreite Kompetenzen beschreiben, die durchaus mehreren Berufen gemeinsam sein können, sollen in den Kernmodulen berufstypische Kompetenzen vermittelt werden. Spezialmodule umfassen betriebstypische Spezialisierungen, sollen kompetenzorientiert angelegt sein und die Marktgängigkeit fokussieren.²⁸ Im Fokus dieses Gestaltungsansatzes steht der Ausbildungsrahmenplan, in dem die Ausbildungsinhalte kompetenzorientiert beschrieben und sachlich und zeitlich strukturiert werden.²⁹ Die Gliederung der Berufsbildungsinhalte soll variabel und nach betrieblichen Arbeitszusammenhängen erfolgen.

Im Rahmen der Forschungsarbeiten am FBH werden diese Überlegungen berücksichtigt.

3 Zum Projekt

3.1 Ziel und Gegenstand des Projekts

Das vorliegende Projekt hatte zum Ziel, das im Handwerk bisher diskutierte Berufslaufbahnkonzept und die damit zusammenhängenden handwerkspolitischen Forderungen exemplarisch im Metallhandwerk anzuwenden. Im Mittelpunkt stand die Umsetzung einer modularen Gestaltung der Berufsbildung, um der für die Berufsbildung geforderten *Differenzierung* und *Flexibilisierung* Rechnung zu tragen. Hierzu wurde zunächst das Berufslaufbahnkonzept als Referenzmodell auf Basis der im Jahre 2004 für das Handwerk entwickelten Reformüberlegungen „Differenzierung und Europäisierung der beruflichen Bildung“ und der aktuellen Überlegungen „Ganzheitlichkeit – passgenau – anschlussfähig: Grundzüge eines umfassenden und flexiblen Berufslaufbahnkonzepts im Handwerk“ kritisch überprüft und überarbeitet. Diese Überarbeitungen fanden vor allem unter besonderer Berücksichtigung der handwerkspolitisch angestrebten Flexibilisierung von Berufsbildungsinhalten statt,

²⁷ ZDH 2007.

²⁸ Vgl. ZDH 2007, S. 14.

²⁹ Vgl. ZDH 2007, S. 14.

welche u.a. durch die zunehmende Ausdifferenzierung betrieblicher Leistungsprozesse und der damit einhergehenden Kompetenzanforderungen im Arbeitsprozess bedingt wird. Ergebnis dieser Überlegungen war ein erweiterter Entwurf für ein Berufslaufbahnkonzept, das viele der aktuell diskutierten ZDH-Überlegungen berücksichtigt und integriert.

Anschließend wurden in Kooperation mit Vertretern des Bundesverbands Metall (BVM) der Entwurf auf den Beruf des Metallbauers exemplarisch angewendet und unterschiedliche Karrierewege – angefangen von der vorberuflichen Bildung bis hin zur Ebene Meister-Plus – in das Modell integriert. Diese Überlegungen wurden abschließend auf der Sitzung des BVM-Berufsbildungsausschusses am 9. Nov. 2007 in Northeim vorgestellt und diskutiert. Der Entwurf fand bei den Teilnehmern große Akzeptanz, muss aber noch abschließend politisch abgestimmt werden. Vor diesem Hintergrund besitzen die folgenden Überlegungen einen entsprechenden Entwurfscharakter.

3.2 Entwurf eines modifizierten Berufslaufbahnkonzepts

Die für die deutsche Berufsbildung existierenden Ordnungsmuster, Organisationsformen, Rahmenlehrpläne usw. lassen neue didaktisch-methodische Prinzipien, die ohne grundlegende Neustrukturierung des bestehenden Systems umgesetzt werden sollen, schnell an ihre Grenzen stoßen. Angesichts dieser Grenzen werden **Differenzierung** als Voraussetzung zur Berücksichtigung unterschiedlicher Lernerbedingungen und **Flexibilisierung** als Anpassung an technische, ökonomische und arbeitsorganisatorische Veränderungen zur Sicherung und Steigerung von Qualität der beruflichen Bildung angesehen.³⁰ Modularisierung ist ein Prinzip, das Differenzierung und Flexibilisierung ermöglicht.

Die im Vorfeld genannten Reformüberlegungen für das Handwerk dienen im Rahmen dieses Projekts als Analyse und Systematisierungsinstrument für die Überarbeitung und Weiterentwicklung des bereits bestehenden Berufslaufbahnkonzepts. Folgende Abbildung gibt zunächst ein allgemeines Berufslaufbahnkonzept für das Handwerk wieder:

³⁰ Vgl. Rützel 2001, S. 210.

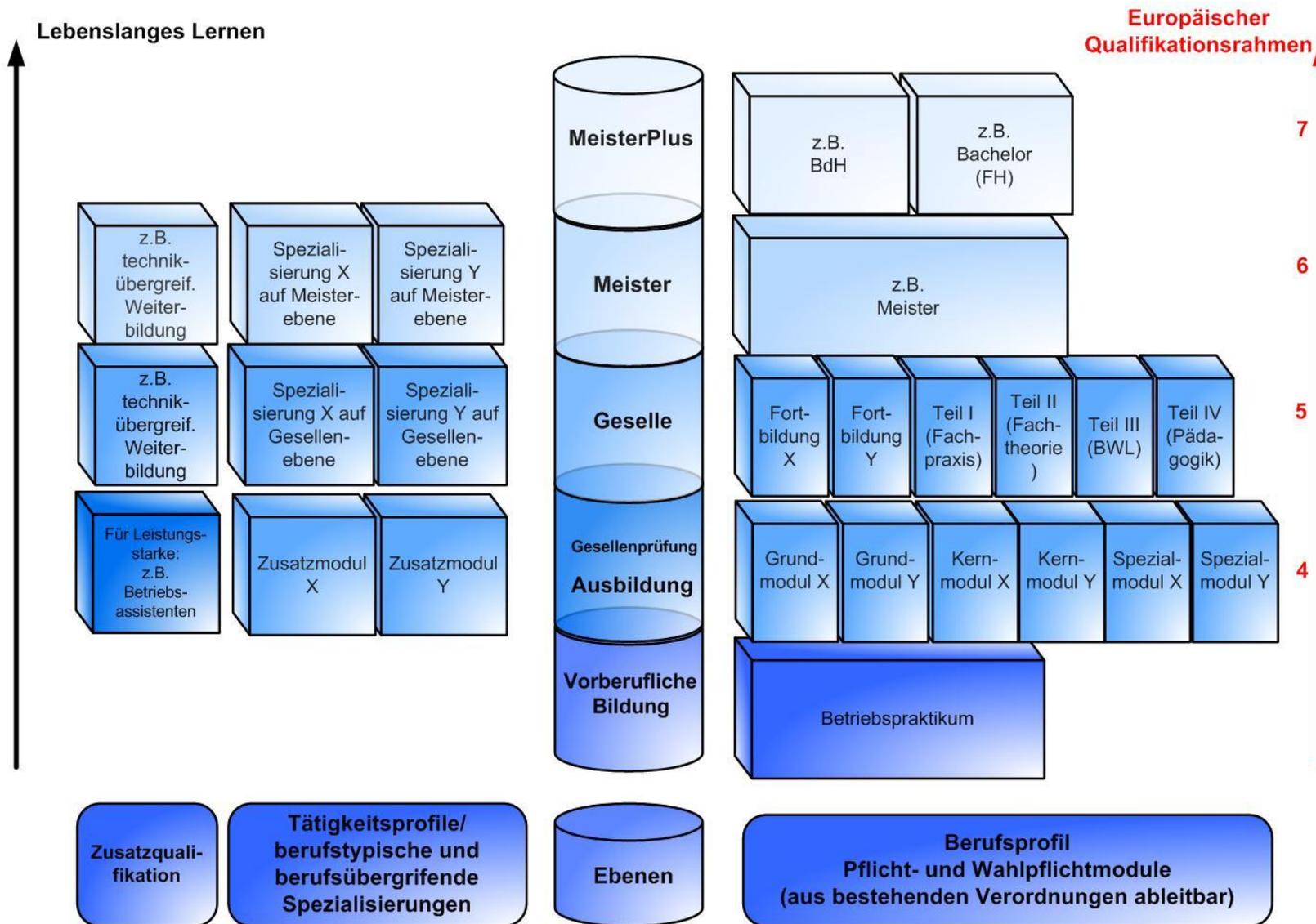


Abbildung 4: Allgemeines Berufslaufbahnkonzept für das Handwerk

3.2.1 Zum Verständnis des Berufslaufbahnkonzepts und seiner Karrierewege

Das hier vorgeschlagene Berufslaufbahnkonzept stellt ein Verlaufskonzept in einem integrierten Berufsbildungssystem dar. Es beschreibt einen Rahmen, in dem die Summe aller Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten in einem Handwerksberuf abgebildet werden können und soll Transparenz bzgl. der berufstypischen Karriereoptionen schaffen. Die Berufsbildungsinhalte können für jeden Handwerksberuf in Berufsbildungsabschnitte gegliedert werden, die selbst der Aus- oder Weiterbildungsphase zuzuordnen sind.

Das Konzept soll als Entwurf verstanden werden, das als Analyse- und Systematisierungsraster zur Vorbereitung von Entscheidungen einer modularisierten handwerklichen Berufsbildung für alle Handwerksberufe dient. **Das Konzept hat bisher Entwurfscharakter, da es politisch noch nicht abgestimmt ist. Es soll daher auch nicht als Regelung für Ordnungsverfahren verstanden werden.**

Eine Berücksichtigung seiner Möglichkeiten und Grenzen im Rahmen weitergehender bildungspolitischer Überlegungen muss zukünftig noch ausgelotet werden.

Module sollen sich mittels dieses Rasters im Rahmen bestehender oder neu zu entwickelnder Bildungsgänge konzipieren oder in diese integrieren lassen. Im Folgenden werden die grundlegenden Elemente des Konzepts erläutert:

Ebenen

Vor dem Hintergrund, dass die traditionelle Verkürzung Auszubildender, Geselle, Meister nicht mehr ausreicht, um die handwerkliche Berufsbildung auf die derzeitigen und zukünftigen Anforderungen auszurichten, wurden die Ebene `Meister-Plus´ oberhalb der Meisterebene und die vorberufliche Bildung als Ebene berücksichtigt. Mit jeder Ebene werden die Berufsbildungsinhalte in Berufsbildungsabschnitte gegliedert.³¹ Diese Gliederung erfolgt gestuft, was die Möglichkeit einer Aufstiegsfortbildung impliziert. Das Erreichen der nächst höheren Ebene bedingt die

³¹ Eine Ebene impliziert keine Verankerung von gleichwertigen bzw. –artigen Abschlussbezeichnungen, sondern stellt auch einen Orientierungsrahmen für Tätigkeitsprofile und Niveaus dar.

Absolvierung eines ebenenspezifischen Berufsbildungsabschnitts, an dessen Ende ein Teilziel bzw. eine Prüfung oder ein Abschluss steht.³²

Rechte Seite des Berufslaufbahnkonzepts:

Die rechte Seite des Berufslaufbahnkonzepts ist in Pflicht- und Wahlpflichtmodule gegliedert und soll die aktuelle ordnungspolitisch verbindliche Differenzierung berücksichtigen. Die für jeden Handwerksberuf bundesweit geltenden einheitlichen Standards werden hier dargestellt.

Linke Seite des Berufslaufbahnkonzepts:

Die linke Seite des Berufslaufbahnkonzepts berücksichtigt ergänzend zum ordnungspolitischen Gebot Tätigkeitsprofile und Zusatzqualifikationen im Sinne von Wahlmodulen und soll der Vielfalt der einzelnen Berufsbilder, ihren Anforderungen und einer individuellen Professionalisierung Rechnung tragen. Durch diese fakultativen Bildungsangebote werden zusätzliche Karriereoptionen in das Verlaufskonzept integriert. Die zu integrierenden Module werden hier 'Spezialisierungsmodule' genannt und durch beobachtete Veränderungen in der Arbeitswelt, welche u.a. durch technologische Innovationen, Veränderungen der Arbeitsprozesse und des betrieblichen Qualifikationsbedarfs ausgelöst werden, von Experten inhaltlich gefüllt.³³ Diese Module sind nicht das Ergebnis einer Ordnungsarbeit und stellen keine ausbildungsrelevanten Pflichtqualifikationen dar, die in die Gesellenprüfung einfließen.

Europäischer Qualifikationsrahmen

Die Umsetzung des europäischen bzw. nationalen Qualifikationsrahmens soll gefördert werden. Mit Hilfe eines solchen Qualifikationsrahmens soll die Lesbarkeit und Darstellung gewünschter bzw. erworbener Qualifikationen im Sinne von 'Kompetenzbündeln' erleichtert werden. Berufliche Erfahrungen können mit eingeschlossen sein.³⁴

³² Gesellenprüfung am Ende der Ausbildungsebene; Fortbildungsabschlüsse unterhalb der Meisterebene, Meisterprüfung und Fortbildungsabschlüsse oberhalb der Meisterebene. Vgl. ZDH 2007, S. 10.

³³ Diese Überlegungen tragen der vom ZDH geforderten Differenziertheit der unterschiedlichen beruflichen und damit betrieblich verwendbaren Anforderungsprofile in alternativen und durchlässigen Karrierewegen verstärkt Rechnung. Vgl. ZDH 2007, S. 9.

³⁴ Zum europäischen Qualifikationsrahmen vgl. Europäische Kommission 2005; Fahle/ Hanf 2005,.

Lebenslanges Lernen

Die Anschlussfähigkeit der einzelnen Bildungsmaßnahmen soll eine Ausrichtung der Aus- und Fortbildungsstrukturen am Prinzip des lebenslangen Lernens ermöglichen.

3.2.2 Zu den Modularisierungsansätzen im Berufslaufbahnkonzept

In Orientierung an DEIßINGER, der Supplementierungs-, Differenzierungs- und Fragmentierungskonzepte der Modularisierung vorschlägt, soll für ein besseres Verständnis des Modularisierungsbegriffs im vorliegenden Konzept, unterschieden werden:³⁵

1. Das Supplementierungskonzept: Nach diesem Konzept ergänzen Module die regulär angebotenen Qualifikationen.
2. Das Differenzierungskonzept: Dieses Konzept sieht Module als unselbstständige, didaktische Einheiten eines bestimmten Themenbereichs innerhalb der Gesamtqualifikation. Die Module tragen als in sich geschlossene Teilkompetenzen zu einer Gesamtkompetenz bei. Sie sind nur im Rahmen einer solchen zertifizierten Gesamtqualifikation am Arbeitsmarkt verwertbar.
3. Das Fragmentierungskonzept: In diesem Konzept handelt es sich bei Modulen um Lerneinheiten, die curricular verselbstständigt existieren und individuell zertifiziert werden. Die etablierten ordnungspolitisch-organisatorischen Regularien werden aufgegeben.

Unter den verschiedenen Varianten der Modularisierung wird für das vorliegende Berufslaufbahnkonzept eine Modularisierung unter Beibehaltung des Berufsprinzips gewählt. Module werden in diesem Sinne als in sich geschlossene, auf ein Handlungs- bzw. Tätigkeitsfeld bezogene Einheiten verstanden, die immer Teil eines Ganzen sind.

Vor diesem Hintergrund finden das Supplementierungskonzept, das als Erweiterung einer bestehenden Ausbildung durch Module verstanden werden kann³⁶, und das Differenzierungskonzept als Neustrukturierung bestehender Ausbildungsgänge Anwendung. Beide Ansätze berühren den Grundgedanken des deutschen Berufs-

³⁵ Vgl. Deißinger 1996, S. 192.

³⁶ Das Supplementierungskonzept fand sich bisher in der Anreicherung der Berufsausbildung durch Zusatzqualifikationen wieder. Zentrale Idee ist dabei, Fortbildungsanteile in bestehende Ausbildungsverhältnisse zu integrieren, mit dem Ziel, dass über Zusatzqualifikationen parallel zur Berufsausbildung eine Spezialisierung erfolgt. Für die Konstruktion von Zusatzqualifikationen ist keine Änderung der Ausbildungsordnung notwendig. Vgl. Sloane 2001, S. 228.

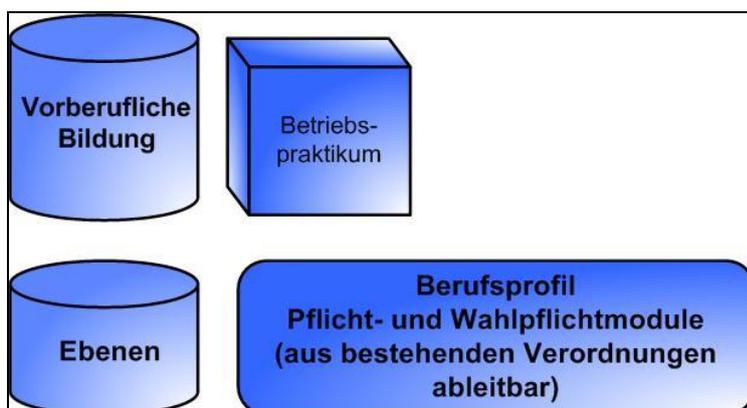
bildungssystem nicht und können somit als systemkonform bezeichnet werden. Das Fragmentierungskonzept hingegen, das zu einer Auflösung bestehender Ausbildungsgänge führen würde, wird abgelehnt. Mit dem hier vorgeschlagenen Modularisierungsentwurf wird an den bestehenden bildungspolitischen Leitideen als normierende Prinzipien festgehalten.

Zusammenfassung des Modularisierungsverständnis im Berufslaufbahnkonzept:

- Modularisierung gefährdet das Berufsprinzip nicht.
- Modularisierung löst sich nicht von Berufsbildern.
- Module bleiben Teil eines Ganzen und tragen zur Vermittlung beruflicher Handlungskompetenz bei.
- Einzelne Module können klar bestimmten Berufen zugeordnet werden und sind damit nicht willkürlich kombinierbar.
- Einzelne Module haben keine Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt.
- Module sind einzeln veränderbar bzw. anpassbar, ohne dass die Gesamtqualifikation neu geregelt werden muss.
- Modularisierung geht nicht mit Qualitätseinbußen der Berufsausbildung einher.
- Modularisierung impliziert kein fragmentiertes Lernen.

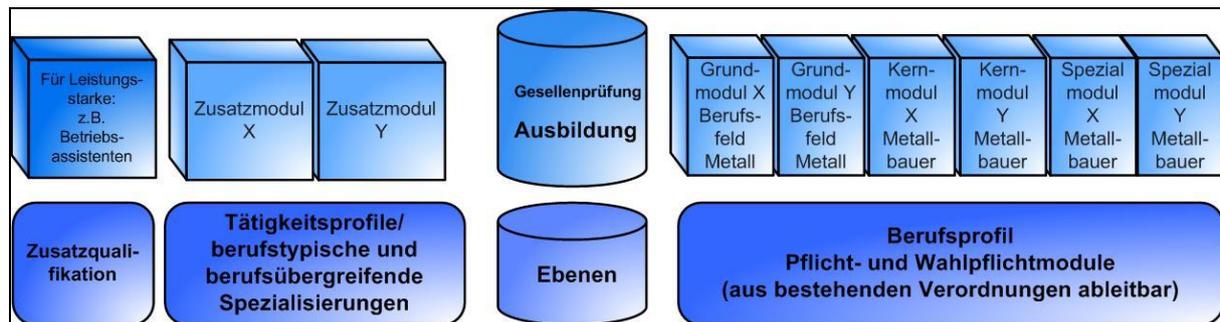
3.2.3 Zur Konzeption auf den einzelnen Ebenen

A. Vorberufliche Bildung:



- Im Rahmen der Ausbildungsvorbereitung sind Betriebspraktika vorgesehen, mit denen Jugendliche einen vertieften Einblick in ihr künftiges Berufsleben erhalten sollen und in die Lage versetzt werden, ihre Chancen im gewählten Beruf einzuschätzen.

B. Ausbildungsebene:



- **Grund-, Kern- und Spezialmodul:** Diese Module können das Ergebnis einer inhaltlich fundierten Ordnungsarbeit und daher Bestandteil der regulären Berufsausbildung sein. Sie bündeln die ausbildungsrelevanten Qualifikationen analog der berufs- und betriebstypischen Geschäftsprozesse. Sie sind konstitutiv für die Gesamtfunktion „berufliche Handlungskompetenz“ und haben einzeln keine Verwertungsfunktion auf dem Arbeitsmarkt.³⁷
 - **Grundmodule:** Sie umschreiben berufsfeldbreite Kompetenzen, die mehreren Berufen gemeinsam sind und Basiskompetenzen „verwandter Handwerke“ darstellen. Auf diese Weise wird dem ökonomischen Aspekt von Modularisierung Rechnung getragen. Bei fehlenden gemeinsamen Ausbildungsinhalten mit anderen Berufen, können sich nach den DHKT-Überlegungen die Grundmodule auf die Standardpositionen beschränken.³⁸
 - **Kernmodule:** Sie umschreiben berufstypische Kompetenzen, die die Abgrenzung der Berufe voneinander begründen. Sie stellen ausbildungsrelevante Qualifikationen dar und stehen sowohl zeitlich als auch inhaltlich im Zusammenhang mit dem berufstypischen Geschäftsprozess.³⁹
 - **Spezialmodule:** Sie umfassen branchentypische Geschäftsfelder und somit den Wunsch der Betriebe nach marktgängigen Spezialisierungen der Berufsausbildung. Sie stellen als Wahlpflichtoptionen ausbildungsrelevante Qualifikationen dar und stehen sowohl zeitlich als auch inhaltlich im Zusammenhang mit dem berufsrelevanten Geschäftsprozess. Sie sollen

³⁷ Diesen Überlegungen kann das Differenzierungskonzept zu Grunde gelegt werden.

³⁸ An dieser Stelle wird der Entwurf des ZDH konzeptionell integriert. Vgl. ZDH 2007, S. 14.

³⁹ Vgl. ZDH 2007, S. 14.

bundeseinheitlich geregelt sein und in ihrer Anzahl beschränkt, um die Einhaltung eines bundesweiten Standards der Berufsprofile zu wahren.⁴⁰

- Gemäß den aktuellen Überlegungen des ZDH sind die zeitliche Kombinationsmöglichkeit der Module und die Reihenfolge des Erwerbs keinen zeitlichen Restriktionen unterworfen. Ein Betrieb soll Ausbildungsentscheidungen entsprechend der Auftragsituation und Arbeitsorganisation treffen.
- *1. Abschlussprüfung im Beruf bzw. Gesellenprüfung:* Das hier vorliegende Modularisierungsverständnis impliziert nicht, dass die Module separat nacheinander geprüft werden oder dass von einem vorgeformten Qualifikationsbündel abgewichen werden kann. Stattdessen soll vor dem Hintergrund, dass die Teilkompetenzen in den Gesamtkontext der beruflichen Wertschöpfungskette zu stellen sind, eine ganzheitlich ausgerichtete, öffentlich-rechtliche Prüfung die abgeschlossene Berufsausbildung sicherstellen.⁴¹
- *Zusatzmodule:* Ergänzend zur regulären Ausbildung und zu Zusatzqualifikationen werden sog. Zusatzmodule angeboten. Sie werden als neue Teilkompetenz in die Ausbildung eingebracht und sollen eine während der Ausbildung einsetzende berufliche Differenzierung ermöglichen. Diese Differenzierung erfolgt sowohl aus Gründen der Lernervoraussetzung als auch aus betrieblichen, ökonomisch-technischen Gründen heraus. Es soll hiermit die Möglichkeit geschaffen werden, über die Spezialmodule hinaus, u.a. marktgängigen Spezialisierungen Rechnung zu tragen. Die Module sind nicht das Ergebnis einer Ordnungsarbeit und stellen keine ausbildungsrelevanten Qualifikationen dar.⁴² Sie sind nicht bundeseinheitlich geregelt, sollen aber durch eine Prüfung sichergestellt werden. Allerdings gehen diese Leistungsfeststellungen nicht in das Gesamtprüfungsergebnis (Gesellenprüfung) ein, sollen aber für anschließende Fortbildungsphasen angerechnet werden können.
- *Zusatzqualifikationen:* Ergänzend zur regulären Ausbildung werden ausbildungsbegleitend sog. Zusatzqualifikationen als Wahlmodule angeboten, die als Teilkompetenz einen eigenständigen Wert auf dem Arbeitsmarkt haben können. Sie werden durch eine Prüfung sichergestellt. Die Zusatzqualifikationen zielen auf

⁴⁰ Erläuterungen zur Abgrenzung von Spezialmodulen und sog. Spezialisierungsmodulen finden sich auf S. 18-19.

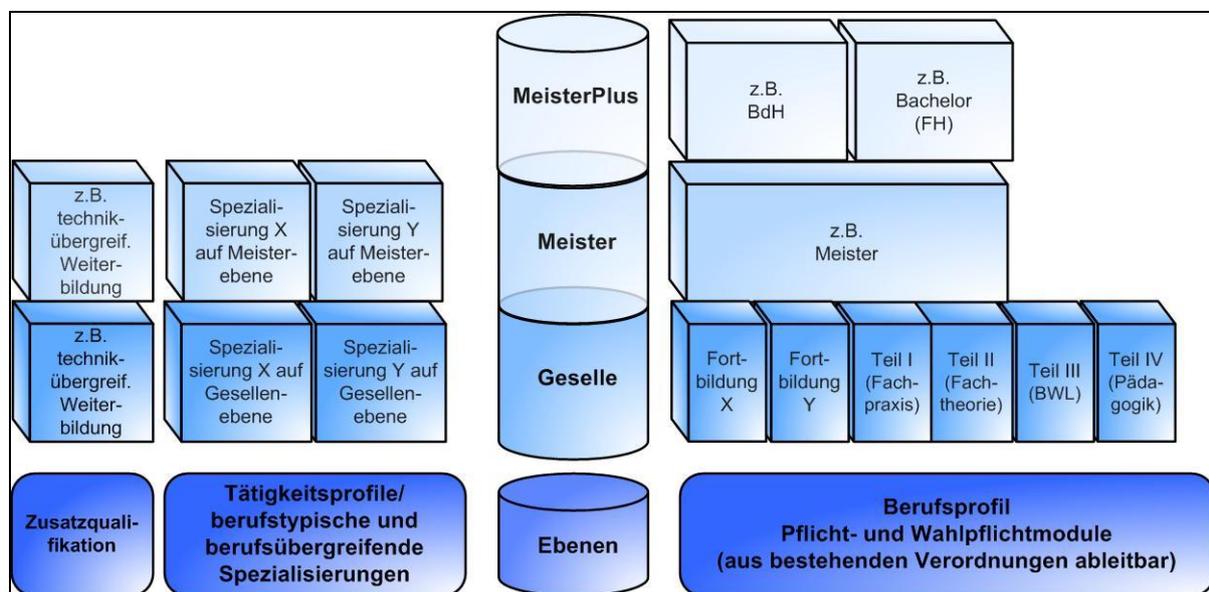
⁴¹ Vgl. DHKT 2007.

⁴² Diesen Überlegungen liegt das Supplementierungskonzept zu Grunde.

die Förderung unterschiedlicher Begabungen und dienen im Handwerk vor allem der Gewinnung und Förderung leistungsstärkerer Bildungsteilnehmer.⁴³ Während der Ausbildung können Zusatzqualifikationen auf differenzierte betriebliche Qualifikationsanforderungen vorbereiten, um eine flexible Einsetzbarkeit des Auszubildenden im Betrieb zu erreichen. Zudem können Zusatzqualifikationen in die Ausbildung vorverlegte komplexe Bestandteile einer abschlussbezogenen Aufstiegsfortbildung darstellen.

- Alle Module sind einzeln veränderbar bzw. anpassbar, ohne dass die Gesamtqualifikation neu geregelt werden muss.

C. Gesellen-, Meister-, Meister-Plus-Ebene:



In der beruflichen Weiterbildung stellen Module in sich abgeschlossene Qualifikationsbausteine dar, die einzeln geprüft und zertifiziert werden können.

Ergänzend zu den bereits bestehenden bundesweit standardisierten Fortbildungen lassen sich zusätzliche Qualifikationsbausteine, die berufstypische Spezialisierungen darstellen, entwickeln.

- *Fortbildungen auf Gesellenebene:* Neben den Teilen der Meisterprüfung besteht die Möglichkeit zusätzliche handwerkstypische Fortbildungen zu absolvieren.

⁴³ Laut einer Betriebsbefragung ist die wichtigste Zielsetzung von Zusatzqualifikationen für die befragten Ausbildungsbetriebe die berufliche Spezialisierung ihrer Auszubildenden. Der Nachwuchs wird auf diese Weise frühzeitig für anspruchsvolle berufliche Tätigkeiten qualifiziert. Die Kurzumfrage zeigt zudem, dass auch in Zukunft hoher Bedarf für Ausbildungsangebote mit Zusatzqualifikation besteht. Die Mehrheit der Betriebe geht für die Zukunft von einem zunehmenden Bedarf für Zusatzqualifikationen aus. 60 Prozent der Betriebe gibt an, dass sich ihr Bedarf an Zusatzqualifikationen zukünftig erhöhen wird. Vgl. Ausbildungs-Plus. Kurzumfrage 2006.

Diese können, müssen aber nicht auf die Teile der Meisterprüfung anrechenbar sein.

- *Spezialisierungen auf Gesellenebene:* Ergänzend zu den regulären Fortbildungen werden sog. Spezialisierungsmodule angeboten. Sie werden als neue Teilkompetenz im Sinne von Wahl- bzw. Vertiefungsmodulen in die Weiterbildung eingebracht. Diese Differenzierung erfolgt sowohl aus Gründen der Lernvoraussetzung als auch aus betrieblichen, ökonomisch-technischen Gründen heraus. Es soll hiermit marktgängigen Spezialisierungen Rechnung getragen werden.⁴⁴ Sie müssen nicht bundeseinheitlich geregelt sein, sollen aber durch eine Prüfung sichergestellt werden und für anschließende Fortbildungsphasen und -abschlüsse angerechnet werden.⁴⁵
- *Zusatzqualifikationen auf Gesellenebenen:* Ergänzend zu den Fortbildungsangeboten können Zusatzqualifikationen angeboten werden, die bspw. bestimmte Kompetenzen aus gewerkbezogenen oder -übergreifenden Handwerksbereichen beinhalten, die mit dem jeweiligen beruflichen Tätigkeitsbereich zusammenhängen oder ihn ergänzen. Sie stellen dann eine Kompetenzerweiterung oder –vertiefung in bestimmten Bereichen dar. Eine steigende Bedeutung könnten im Zuge der Globalisierung und Internationalisierung schließlich Zusatzqualifikationen im Zusammenhang mit Auslandsaufenthalten im Anschluss an die Ausbildung erlangen. Neben der Gewinnung von Auslandserfahrungen könnten Zusatzqualifikationen erworben werden, die für die Berufsausübung im Ausland notwendig sind.⁴⁶
- *Spezialisierungen auf Meisterebene und Meister-Plus-Ebene:* Auch auf der Meisterebene werden aus betrieblichen, ökonomisch-technischen Gründen neue Teilkompetenzen integriert, die weder bundeseinheitlich geregelt sind, noch einzeln eine Verwertungsfunktion auf dem Arbeitsmarkt haben.

⁴⁴ Diesen Überlegungen liegt das Supplementierungskonzept zu Grunde.

⁴⁵ Im Gegensatz zu Spezialmodulen auf Ausbildungsebene stellen Spezialisierungsmodule auf Fortbildungsebene lediglich Wahlmodule statt Wahlpflichtmodule dar. Sie ermöglichen dem Bildungsteilnehmer eine vertiefte Auseinandersetzung mit bestimmten Inhalten oder eine Spezialisierung auf bestimmte Fertigkeiten.

⁴⁶ Vgl. Tuschke 1999, S. 9.

- *Fortbildungen auf Meister-Plus-Ebene:* Oberhalb der Meisterprüfung haben sich bisher bestimmte aufstiegsrelevante Fortbildungen bewährt.⁴⁷ Diese gilt es in Zukunft auszubauen.

⁴⁷ Z. B. „Betriebswirt (HWK)“, „Restaurator im Handwerk“ und „Gebäudeenergieberater (HWK)“

3.3 Erster Vorschlag für die inhaltliche Ausgestaltung von Modulen

A. Ausbildungsebene

- **Bestimmung von Grund-, Kern- und Spezialmodulen auf Ausbildungsebene:**
Auf der Grundlage einer Vielzahl betrieblicher Geschäfts- und Arbeitsprozesse lässt sich das gesamte Arbeitsfeld eines Berufes und dessen berufliche Wertschöpfungskette einschließlich seiner Abgrenzung gegenüber anderen beruflichen Arbeitsfeldern identifizieren. Zur Gestaltung der Ausbildungsmodule müssen aus den ermittelten berufstypischen Handlungsfeldern Teilkompetenzen im Sinne betrieblicher Auftragsbearbeitungssituationen definiert werden und/oder bereits bestehende Ausbildungsrahmenpläne hinsichtlich der Ausgliederung beschriebener Teilkompetenzen überprüft werden. Dabei kann man sich die Gliederungsprinzipien der Ausbildungsprofile nutzbar machen.⁴⁸ Der ZDH schlägt in seinem Entwurf von August 2007 vor, dass die qualifikationsrelevanten Ausbildungsanforderungen in den Ausbildungsordnungen in 7 bis 8 berufstypische Geschäftsprozesse gebündelt werden und daraus Module abgeleitet werden.⁴⁹
- **Bestimmung von Zusatzmodulen auf Ausbildungsebene und Spezialisierungsmodulen auf Gesellen- und Meisterebene:**
Unter den Aspekten der Differenzierung und Flexibilisierung und des dynamischen Wandels sollen durch weitere Analysen betriebliche respektive berufstypische Tätigkeits- bzw. Handlungsfeldern in einem Berufsfeld identifiziert werden, mit denen ergänzende Module inhaltlich beschrieben werden können. Für eine inhaltliche Beschreibung müssen die betrieblichen Anforderungen und die benötigten Kompetenzen der in diesen Handlungsfeldern Tätigen bestimmt werden und der Ansatz der `vollständigen Arbeitshandlung´ berücksichtigt werden. Die hier identifizierten Handlungsfelder sind bisher nicht durch bundesweite standardisierte Fortbildungen verankert.

⁴⁸ Vgl. ZDH 2007, S. 14. Der ZDH führt hierzu aus: „Ausgehend von dem weiterhin ganzheitlich beschriebenen Ausbildungsberufsbild werden alle Ausbildungsanforderungen in berufstypische Geschäftsprozesse gebündelt. Denkbar ist beispielsweise, dass alle Ausbildungsanforderungen im Ausbildungsrahmenplan in einer bestimmten Anzahl von komplexen Kompetenzbeschreibungen abgebildet werden, die auf die Befähigung abstellen, berufsbezogene Geschäftsprozesse in Betrieben planen, durchführen, kontrollieren zu können.“ ZDH 2007, S. 14.

⁴⁹ Vgl. ZDH 2007a, S. 11.

- **Entscheidungsbereiche bei der Modulgestaltung:**

In mikrodidaktischer Hinsicht sind für die Gestaltung von Modulen folgende Entscheidungen zu treffen:

- Zielsetzung des Moduls präzisieren
- Lernpsychologische Präzisierung: Eingangsvoraussetzungen der Lernenden präzisieren (u.a. fachliche Voraussetzungen, Praxiserfahrung, Lernstrategien)
- Inhalte des Moduls präzisieren
- Lehr-Lernarrangements präzisieren
- Zeitrahmen des Moduls präzisieren

In makrodidaktische Hinsicht sind für die Gestaltung von Modulen folgende Entscheidungen zu treffen:

- Lernortauswahl (Betrieb, Schule, ÜBS, Kooperationen)
- Lehrkräfteauswahl (Ausbilder, Lehrer, Externe)
- Prüfungsmodalitäten
- Zertifizierungsmöglichkeiten
- Anschlussfähigkeit

Für diese Aufgaben sind curriculare Arbeitsgruppen einzurichten, die zudem in ihren Entscheidungen folgende Aspekte mit berücksichtigen sollten:

- lokale/regionale Besonderheiten bzw. lokaler/regionaler Bildungsbedarf
- zusätzliche Tätigkeits- bzw. Handlungsfelder in einem Berufsfeld

Die Anzahl der Teilqualifikationen/Module, deren zeitliche Abfolge sowie deren Zuweisung zu bestimmten Lernorten beeinflussen den Differenzierungs- und Flexibilisierungsgrad des Berufs bzw. Bildungsgangs. Angesichts der Bandbreite dieser Kriterien sollte insbesondere berücksichtigt werden, dass die Gesamtheit der Module berufliche Handlungskompetenz vermittelt und das Berufskonzept nicht aufgelöst wird.

3.4 Erste Umsetzung des Berufslaufbahnkonzepts im Metallbauerhandwerk

Gemeinsam mit Vertretern des Bundesverbands Metall wurde der Vorschlag des Berufslaufbahnkonzepts auf den Beruf Metallbauer angewendet und verschiedene Karrierewege mit diesem Konzept gestaltet.

3.4.1 Entwurf: Berufslaufbahnkonzept Metallbauer

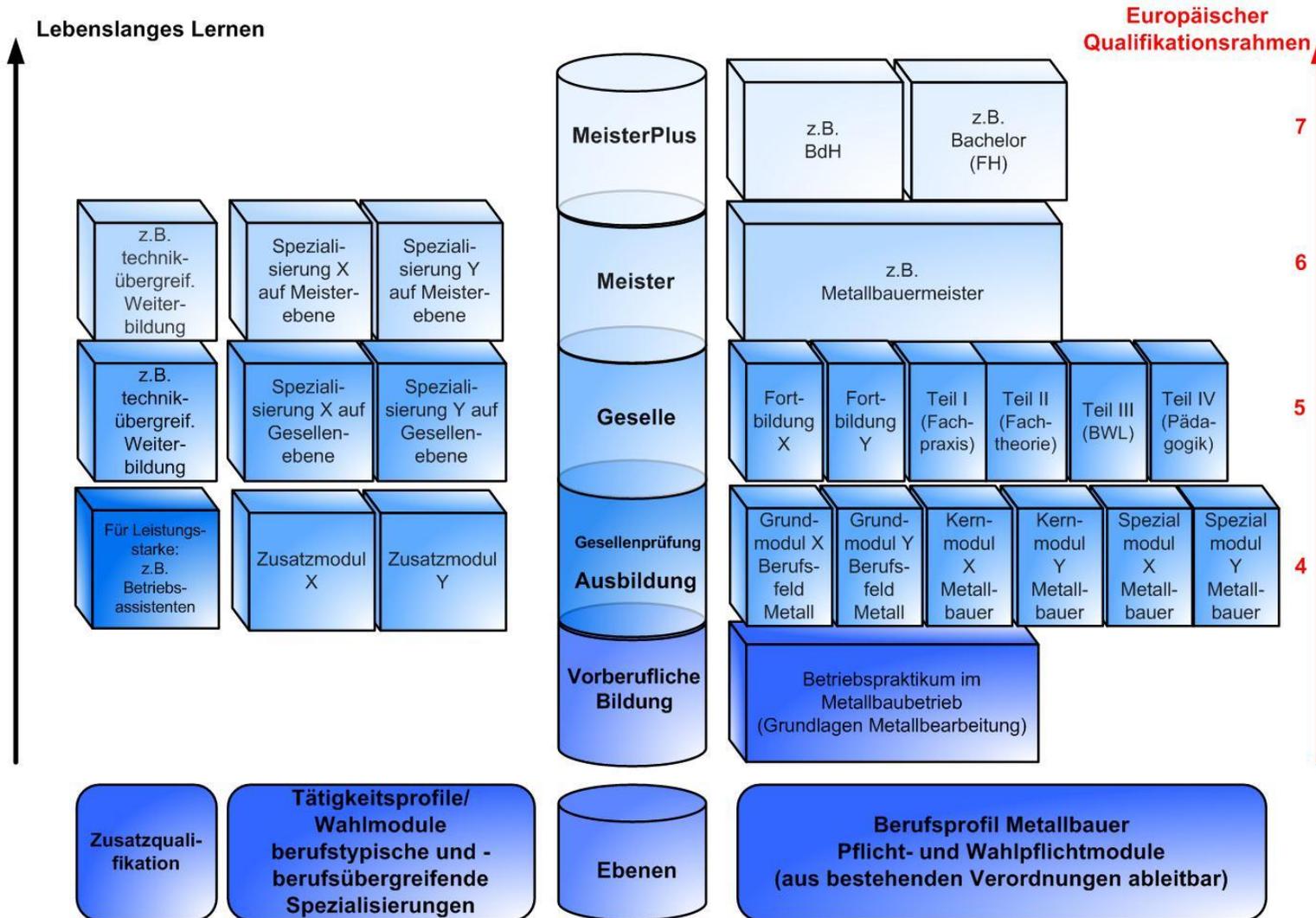


Abbildung 5: Berufslaufbahnkonzept Metallbauer – allgemein

3.4.2 Entwurf: Berufslaufbahnkonzept Metallbauer – Karriereweg 1

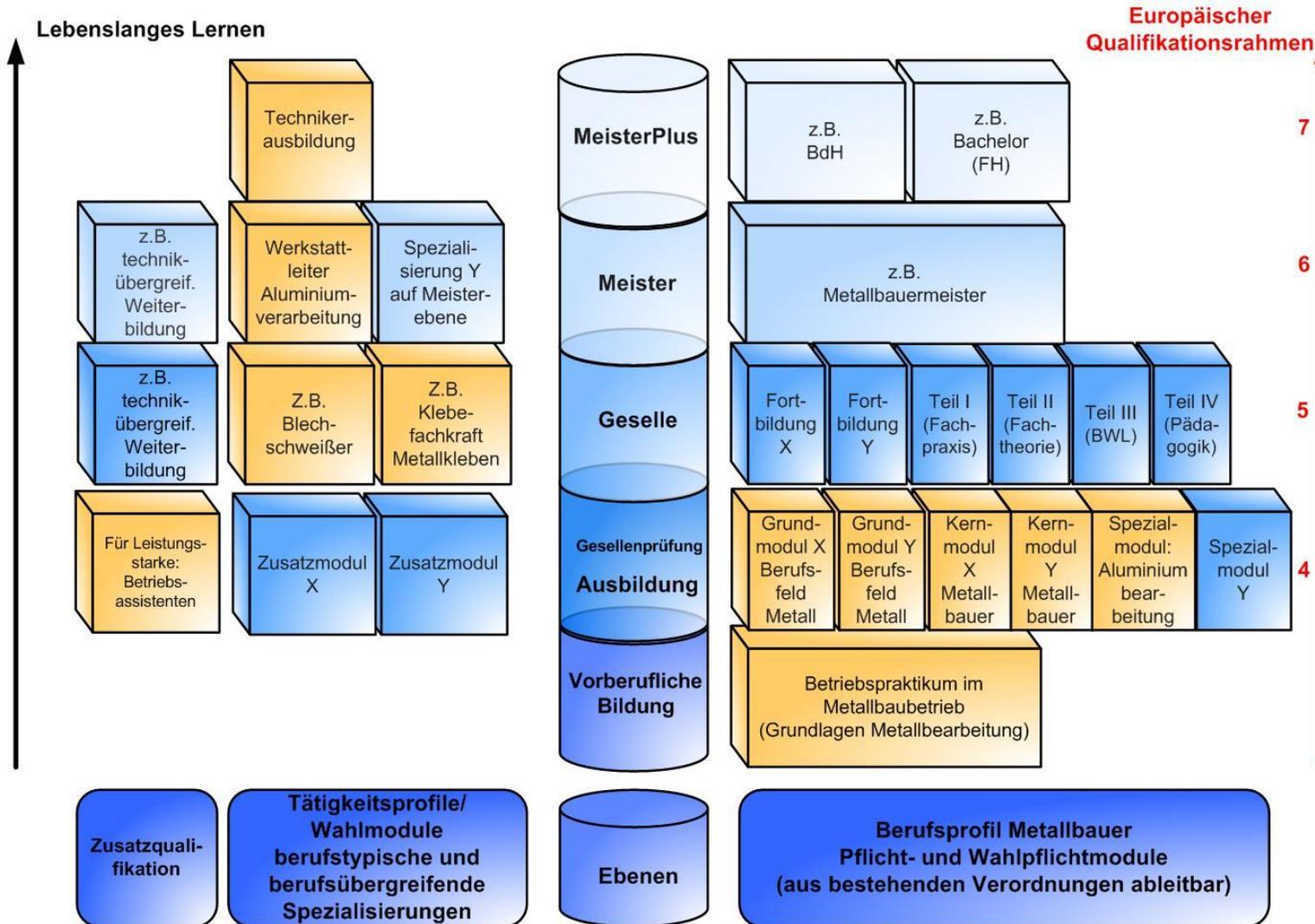


Abbildung 6: Berufslaufbahnkonzept Metallbauer – Karriereweg 1

Erläuterungen zu Karriereweg 1:

Aufstiegsziel: Werkstattleiter Aluminiumverarbeitung und anschließende
Technikerausbildung

Das Berufslaufbahnkonzept weist folgenden Karriereweg auf:

Berufsbildungsabschnitt	Teilziel	EQR	Zeit
Vorberufliche Bildung	Betriebspraktikum im Metallbaubetrieb	3	individuell
Berufsbildungsabschnitt I	Ausbildungsberuf mit dem Gesellenabschluss „Metallbauer“ mit Spezialkompetenz „Aluminiumbearbeitung“	4	3 ½ Jahre Ausbildungszeit
Berufsbildungsabschnitt II	„Betriebsassistent HWK“ mit Gesellenabschluss zzgl. der ausbildungsbegleitenden betriebswirtschaftlichen oder berufspädagogischen Fortbildung. Diese Fortbildung führt zur Anerkennung des Teils III oder Teils IV der Meisterprüfung	4	
Berufsbildungsabschnitt III	„Blechschweißer“ und/oder „Klebefachkraft für Aluminiumbearbeitung“ mit Gesellenabschluss zzgl. der ausbildungsbegleitenden Fortbildung zzgl. einer oder mehrerer berufstypischer Fortbildungen	5	2-3 Jahre Berufserfahrung
Berufsbildungsabschnitt IV	„Werkstattleiter Aluminiumverarbeitung“ mit Gesellenabschluss zzgl. der ausbildungsbegleitenden Fortbildung, der Fortbildungsabschlüsse auf Gesellenebene und einer spezifischen Fortbildung auf Meisterebene ⁵⁰	6	individuell
Berufsbildungsabschnitt V	„Techniker“ mit den Abschlüssen der Berufsbildungsabschnitte I-IV zzgl. einer Technikerausbildung	7	individuell

⁵⁰ Diese Fortbildung ist möglich, aber nicht zwingend.

3.4.3 Entwurf: Berufslaufbahnkonzept Metallbauer – Karriereweg 2

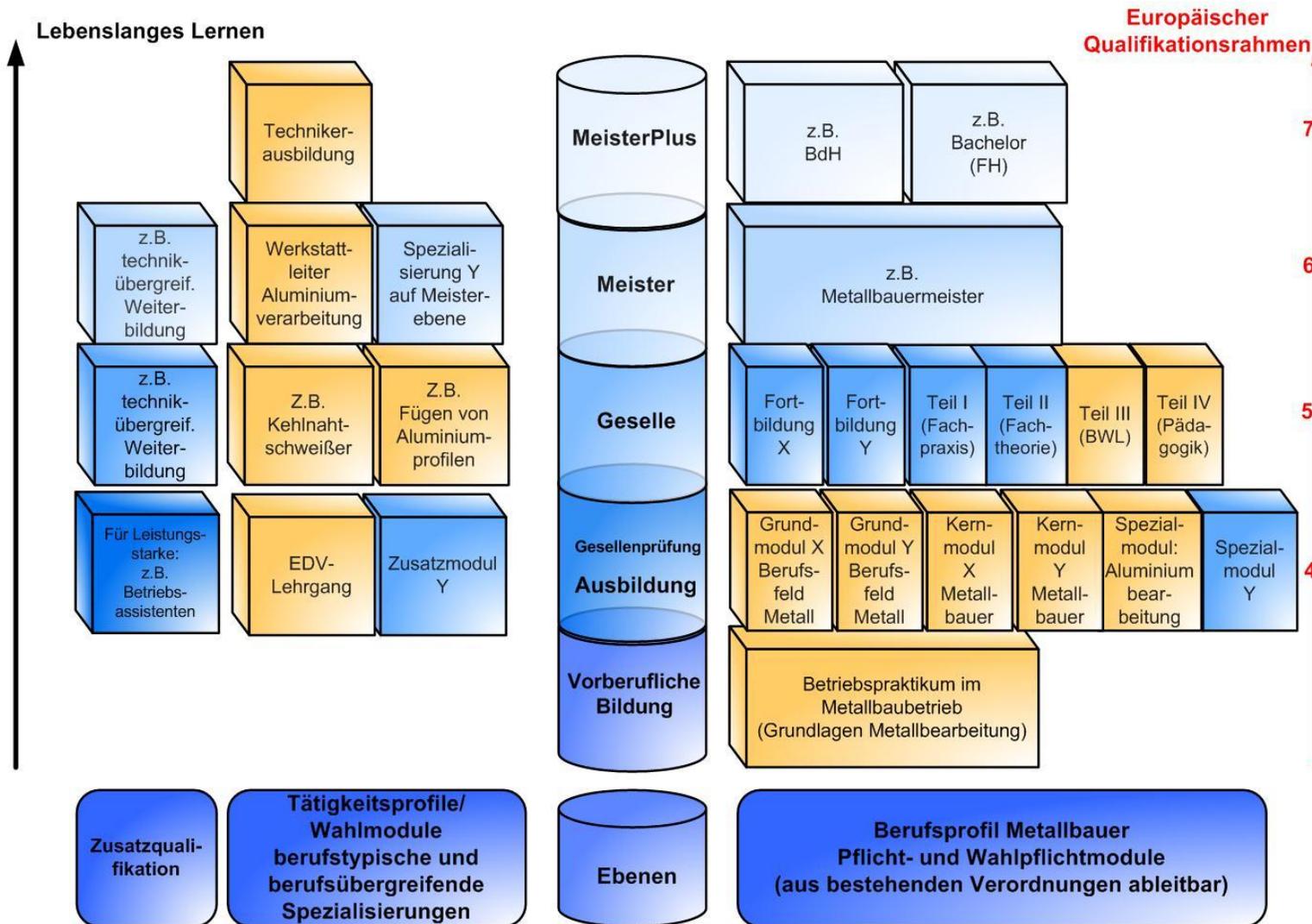


Abbildung 7: Berufslaufbahnkonzept Metallbauer – Karriereweg 2

Erläuterungen zu Karriereweg 2:

Aufstiegsziel: Werkstattleiter Aluminiumverarbeitung und anschließende
Technikerausbildung

Das Berufslaufbahnkonzept weist folgenden Karriereweg auf:

Berufsbildungsabschnitt	Teilziel	EQR	Zeit
Vorberufliche Bildung	Betriebspraktikum im Metallbaubetrieb	3	individuell
Berufsbildungsabschnitt I	Ausbildungsberuf mit dem Gesellenabschluss „Metallbauer“ mit Spezialkompetenz „Aluminiumbearbeitung“	4	3 ½ Jahre Ausbildungszeit
Berufsbildungsabschnitt II	Computerführerschein oder „Lehrlinge gehen online“ mit Gesellenabschluss zzgl. einer ausbildungsbegleitenden EDV-Fortbildung	4	
Berufsbildungsabschnitt III	Fachwirt (HWK) und Ausbilder (HWK) mit Gesellenabschluss und einer ausbildungsbegleitenden Fortbildung zzgl. der betriebswirtschaftlichen und berufspädagogischen Fortbildung, die zu Anerkennung der Teile III und IV der Meisterprüfung führen	5	2-3 Jahre Berufserfahrung
Berufsbildungsabschnitt IV	„Kehlnahtschweißer Aluminium“ und „Fügen von Aluminiumprofilen“ mit den Abschlüssen der Berufsbildungsabschnitte I-III zzgl. einer oder mehrerer berufstypischer Fortbildungen	5	
Berufsbildungsabschnitt V	„Werkstattleiter Aluminiumverarbeitung“ mit den Abschlüssen der Berufsbildungsabschnitte I-IV zzgl. einer spezifischen Fortbildung auf Meisterebene ⁵¹	6	individuell
Berufsbildungsabschnitt VI	Techniker mit den Abschlüssen der Berufsbildungsabschnitte I-IV zzgl. einer Technikerausbildung	7-8	individuell

⁵¹ Diese Fortbildung ist möglich, aber nicht zwingend.

3.4.4 Entwurf: Berufslaufbahnkonzept Metallbauer – Karriereweg 3

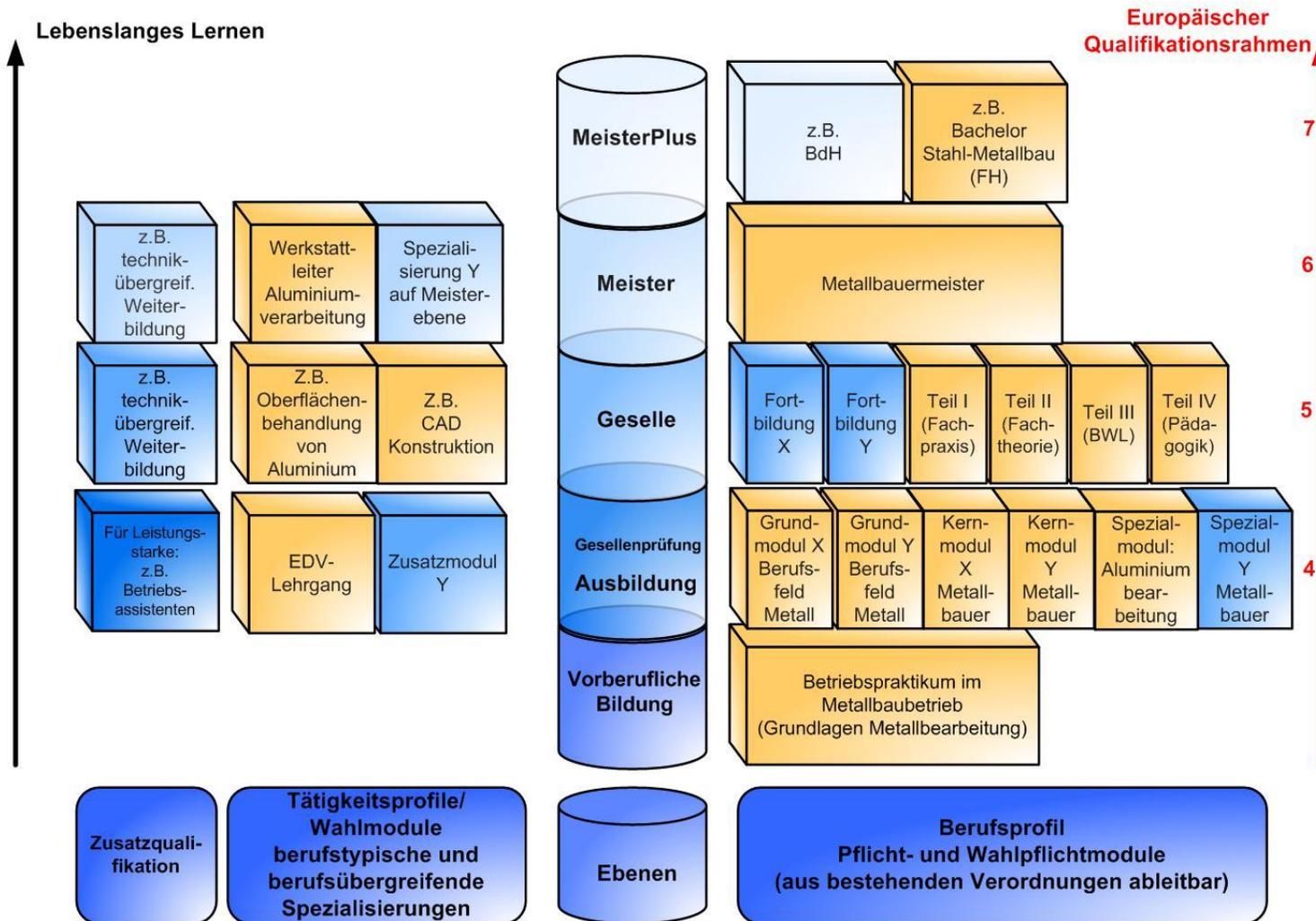


Abbildung 8: Berufslaufbahnkonzept Metallbauer – Karriereweg 3

Erläuterungen zu Karriereweg 3:

Aufstiegsziel: Werkstattleiter Aluminiumverarbeitung und anschließend FH-Abschluss
 „Bachelor Stahl-Metallbau“

Das Berufslaufbahnkonzept weist folgenden Karriereweg auf:

Berufsbildungsabschnitt	Teilziel	EQR	Zeit
Vorberufliche Bildung	Betriebspraktikum im Metallbaubetrieb	3	individuell
Berufsbildungsabschnitt I	Ausbildungsberuf mit dem Gesellenabschluss „Metallbauer“ mit Spezialkompetenz „Aluminiumbearbeitung“	4	3 ½ Jahre Ausbildungszeit
Berufsbildungsabschnitt II	Computerführerschein oder „Lehrlinge gehen online“ mit Gesellenabschluss zzgl. einer ausbildungsbegleitenden EDV-Fortbildung	4	
Berufsbildungsabschnitt III	Metallbauermeister mit Gesellenabschluss und einer ausbildungsbegleitenden Fortbildung zzgl. der Teile I-IV der Meisterprüfung	5	Individuell (berufsbegleitend oder Vollzeit)
Berufsbildungsabschnitt IV	„Oberflächenbehandlung von Aluminium“ und „CAD Konstruktion“ mit den Abschlüssen der Berufsbildungsabschnitte I-III zzgl. einer oder mehrerer berufstypischer Fortbildungen	5	individuell
Berufsbildungsabschnitt V	„Werkstattleiter Aluminiumverarbeitung“ mit den Abschlüssen der Berufsbildungsabschnitte I-IV zzgl. einer spezifischen Fortbildung auf Meisterebene ⁵²	6	individuell
Berufsbildungsabschnitt VI	„Bachelor Stahl-Metallbau“ mit den Abschlüssen der Berufsbildungsabschnitte I-IV zzgl. eines Fachhochschulstudiums	7-8	individuell

⁵² Diese Fortbildung ist möglich, aber nicht zwingend.

3.4.5 Entwurf: Berufslaufbahnkonzept Metallbauer – Karriereweg 4

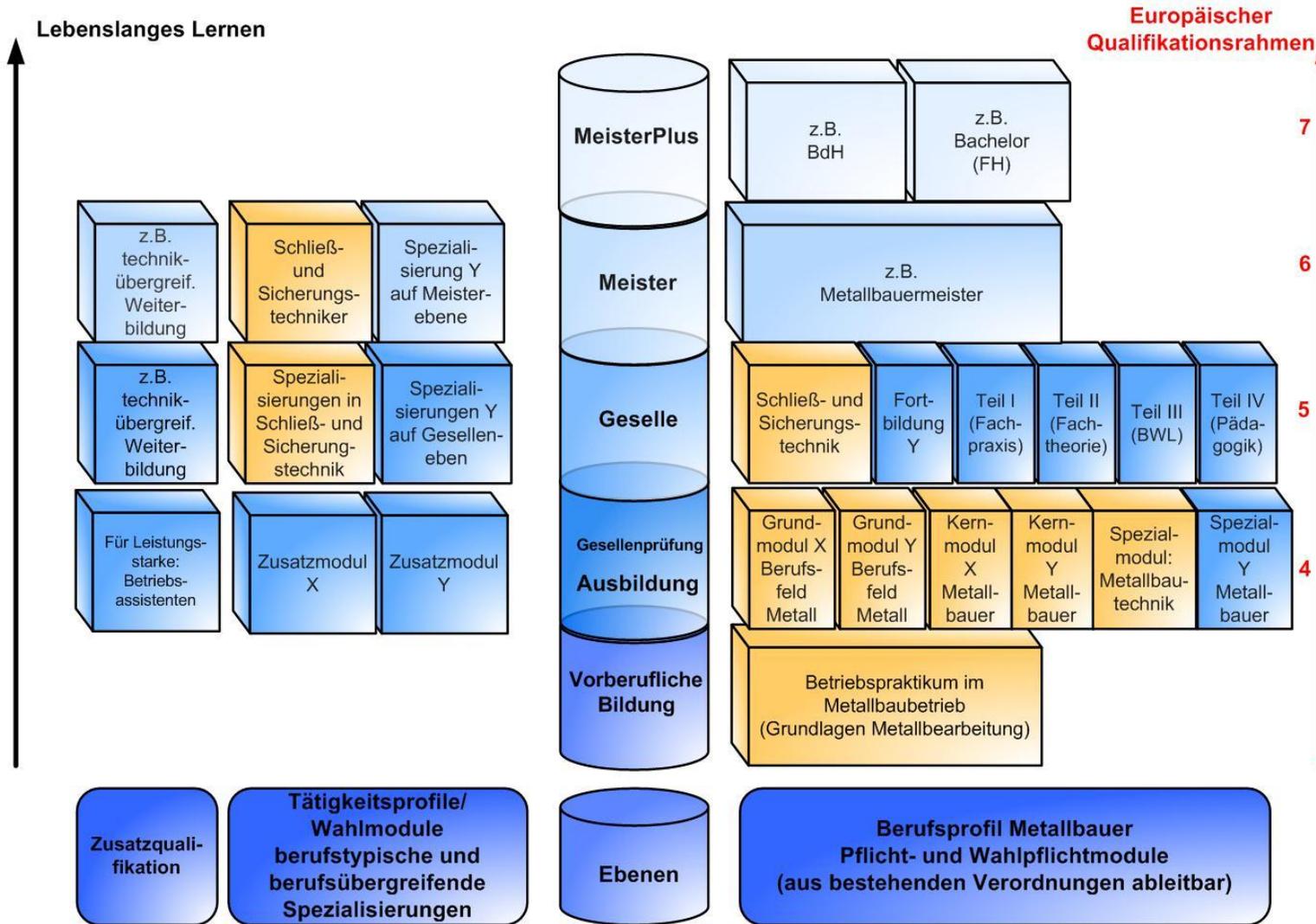


Abbildung 9: Berufslaufbahnkonzept Metallbauer – Karriereweg 4

Erläuterungen zu Karriereweg 4:

Aufstiegsziel: Schließ- und Sicherungstechnik

Das Berufslaufbahnkonzept weist folgenden Karriereweg auf:

Berufsbildungsabschnitt	Teilziel	EQR	Zeit
Vorberufliche Bildung	Betriebspraktikum im Metallbaubetrieb	3	individuell
Berufsbildungsabschnitt I	Ausbildungsberuf mit dem Gesellenabschluss „Metallbauer“ mit Spezialkompetenz „Metallbautechnik“	4	3 ½ Jahre Ausbildungszeit
Berufsbildungsabschnitt II	„Schließ- und Sicherungstechnik“ mit Gesellenabschluss zzgl. einer Fortbildung auf Gesellenebene	5	2-3 Jahre Berufserfahrung
Berufsbildungsabschnitt III	Spezialisierung in „Schließ- und Sicherungstechnik“ mit Gesellenabschluss zzgl. eines Fortbildungsabschlusses des Berufsbildungsabschnitts III und einer berufstypischen Fortbildung	5	
Berufsbildungsabschnitt IV	„Schließ- und Sicherungstechniker“ mit den Abschlüssen der Berufsbildungsabschnitte I-IV zzgl. einer spezifischen Fortbildung auf Meisterebene	6	individuell

4 Schlussbemerkung

Die hier dargelegten Überlegungen zur modularen Gestaltung der handwerklichen Berufsbildung sollen als Orientierungsmodell und Diskussionsbeitrag für die Umsetzung zukunftsorientierter Aus- und Weiterbildungsstrukturen im Handwerk vor dem Hintergrund der aktuellen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen verstanden werden. Die exemplarische Umsetzung im Metallhandwerk ist grundsätzlich auf alle anderen Handwerksberufe übertragbar und könnte zur Modifikation bisheriger Bildungsgänge bzw. Module führen.

Literaturverzeichnis

- Ausbildungs-Plus: Kurzumfrage 2006. Internetdokument unter dem URL: http://www.ausbildungplus.de/lehre/info_zq/qutrends/4106.html (Stand: 12.12.2007)
- Bünning, F./ Hortsch, H./ Novy, K.: Das britische Modell der National Vocational Qualifications (NVQs). Ausgangspunkt für eine Modularisierung beruflicher Bildung in Deutschland? Hamburg 2000.
- Deißinger, T.: Modularisierung der Berufsausbildung – eine didaktisch-curriculare Alternative zum „Berufsprinzip“? In: Beck, K./ Müller, W./ Deißinger, T./ Zimmermann, M.(Hrsg.): Berufserziehung im Umbruch. Didaktische Herausforderungen und Ansätze zu ihrer Bewältigung. Weinheim 1996. S. 189-208.
- Dubs, R.: Modularisierung nicht prioritär! In: PANORAMA. Heft 2. 1998. S. 13-14.
- Eberlein, W.: Berufsprinzip und Modularisierung – Ist ein Wandel in Deutschland nötig? In: Wirtschaft und Erziehung. Heft 1. 2007. S. 19-22.
- Euler, D./ Knippel, A.: Entwicklung von ordnungspolitisch kompatiblen Modulkonzepten mit Verbindungen zur beruflichen Weiterbildung. Nürnberg 2000.
- Euler, D. / Severing, E.: Flexible Ausbildungswege in der Berufsbildung. Nürnberg. St Gallen 2006.
- Europäische Kommission: Auf dem Weg zu einem Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (Arbeitsunterlagen der Kommissionsdienststellen vom 08.07.2005). Brüssel 2005.
- Fahle, K./ Hanf, G.: Der Europäische Qualifikationsrahmen – Konsultationsprozess läuft. 2005. Unter folgendem URL: <http://www.bibb.de/de/21696.htm> (Stand 12.12.2007).
- Hekman, B./ Prager J. U. /Wieland, C.: Berufliche Bildung vor neuen Herausforderungen. In: Prager, J. U./ Wieland, C. (Hrsg.): Duales Ausbildungssystem. Quo Vadis? Berufliche Bildung auf neuen Wegen. Bielefeld 2007. S. 9-22.
- Kloas, P.-W.: Modulare Ausbildung: Bedingungen für ein tragfähiges Konzept. In: Berufsbildung. Heft 48. 1998. S. 44-47.
- Kloas, P.-W.: Modulare Berufsausbildung: eine Perspektive für die Benachteiligtenförderung. In: Fülber, P./ Münchheimer, R. (Hrsg.): Handbuch Jugendsozialarbeit. Münster 2001. S. 956ff.
- Reuling, J.: Zum Flexibilitätspotential modularer Systeme – Englische Konzepte, Erfahrungen und Entwicklungen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. 27 Jg. Heft 2. 1998. S. 16-21.

- Meier, J./ Empter, S.: Vorwort. In: Prager, J. U./ Wieland, C. (Hrsg.): Duales Ausbildungssystem. Quo Vadis? Berufliche Bildung auf neuen Wegen. Bielefeld 2007. S. 7-8.
- Reinberg, A./ Hummel, M.: Steuert Deutschland langfristig auf einen Fachkräftemangel zu? In: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.): IAB Kurzbericht Nr. 9. 2003
- Rützel, J.: Modularisierung in der Didaktik beruflicher Bildung. In: Bonz, B. (Hrsg.): Didaktik der beruflichen Bildung. (Berufsbildung konkret, Bd.2). Baltmannsweiler 2001. S. 203-219.
- Sellin, B.: Berufsbildung in Europa: Auf dem Wege ihrer Modularisierung? In: CEDEFOP panorama. Thessaloniki 1994.
- Sloane, F. E.: Modularisierung in der beruflichen Ausbildung. In: Euler, D./ Sloane, F. E. (Hrsg.): Duales System im Umbruch. Eine Bestandsaufnahme der Modernisierungsdebatte. 1997. S. 224-245.
- Sloane, F. E.: Lernfelder als curriculare Vorgaben. In: Bonz, B. (Hrsg.): Didaktik der beruflichen Bildung. (Berufsbildung konkret, Bd.2). Baltmannsweiler 2001. S. 187-203.
- Tuschke, S.: Differenzierung des Ausbildungsangebotes durch flexibel einsetzbare Zusatzqualifikationen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. 28. Jg. Heft 2. 1999.
- Zentralverband des deutschen Handwerks (Hrsg.): Ganzheitlich – Passgenau - Anschlussfähig. Leitlinien für ein umfassendes und flexibles Berufslaufbahnkonzept im Handwerk. Entwurf August 2007. Berlin 2007a.
- Zentralverband des deutschen Handwerks (Hrsg.): Ganzheitlich – Passgenau - Anschlussfähig. Grundzüge eines umfassenden und flexiblen Berufslaufbahnkonzept im Handwerk. Entwurf November 2007. Berlin 2007.