

Das Berufsförderungswerk Michaelshoven

F 393

Die Berufliche Rehabilitation – Qualifizierung durch individuellen Förderplan

Die hier vorliegende Darstellung beschreibt das Modell eines Qualifizierungssystem für die berufliche Aus- und Weiterbildung, das im Berufsförderungswerk Köln – im Rahmen der beruflichen Rehabilitation – entwickelt wurde.

Berufsförderungswerke betreiben die berufliche Wiedereingliederung erwachsener Männer und Frauen, die wegen gesundheitlicher Beeinträchtigungen (Behinderung) ihren alten Beruf nicht mehr – oder nicht mehr wettbewerbsfähig – ausüben können. Die Forderung nach beruflicher Rehabilitation beruht auf dem gesellschaftlichen Konsens, wonach behinderte Menschen gleichberechtigte Mitglieder unserer Gesellschaft sind, die damit auch Anspruch auf eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben haben. Mit der Ergänzung des Artikels 3 Abs. 3 des Grundgesetzes durch den Satz „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“ hat die Bundesregierung im November 1994 dieser Forderung auch ‚von Rechts wegen‘ Rechnung getragen. Die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben wiederum bedingt zugleich auch den Anspruch auf Bildung und berufliche Rehabilitation einschließlich einer behindertenfreundlichen Gestaltung aller Lebensumstände dieses Personenkreises.

Das System der beruflichen Rehabilitation behinderter Erwachsener existiert in Deutschland seit etwas mehr als 30 Jahren. Ende der 60er Jahre wurde unter der damaligen Bundesregierung ein Netzplan konzipiert, der 1979 zunächst abgeschlossen war. Danach verteilten sich über das Gebiet der damaligen Bundesrepublik insgesamt 21 Berufsförderungswerke, von denen 2 ausschließlich für Blinde und Sehbehinderte und weitere 3 für die Rehabilitation Schwer- und Schwerstbehinderter gedacht waren. Sie schlossen sich zu einer Arbeitsgemeinschaft – im Sinne einer Güte- und Qualitätsgemeinschaft – zusammen und koordinierten ihre Aktivitäten fortan nach arbeitsmarktlichen und politischen Gesichtspunkten. Zentrales Ziel sollte es sein, möglichst vielen behinderten Erwachsenen in ihrer regionalen Umgebung ein berufliches Angebot zu machen, das den Prozess der Wiedereingliederung in das Berufsleben beschleunigte.

Etwa seit Mitte der 80er Jahre entwickelte sich der Arbeitsmarkt in Deutschland zunehmend differenzierter und komplexer. Angesichts einer wachsenden Komplexität von Arbeitsvorgängen und beruflichen Herausforderungen wurden an die Arbeitnehmer Ansprüche gestellt, die mehr als nur eindimensionale Fachlichkeit enthielten. Die Forderung nach der Förderung und Vermittlung von Schlüsselqualifikationen in der Berufsausbildung dokumentierte eine neue Dimension im System der Dualen Berufsausbildung. Nur wer – neben einer fundierten fachlichen Eignung – über personale, soziale und methodische Kompetenzen verfügt, wird zukünftig eine Chance haben, dauerhaft ‚in Brot und Arbeit‘ zu gelangen.

Handlungsorientierte Ausbildung als didaktische Grundlage

Für die Berufsausbildung musste diese Entwicklung eine tiefgreifende Herausforderung bedeuten. Nicht mehr die alleinige Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen sollte im Mittelpunkt des Bildungsprozesses stehen, sondern – neben der reinen Fachlichkeit – sollten nun zusätzlich bzw. gleichrangig auch Schlüsselqualifikationen vermittelt und gefördert werden. Mit einer solchen Forderung wurde zweifellos Einfluss auch auf didaktische Prozesse genommen. Der Verordnungsgeber trug dieser neuen Situation sehr frühzeitig dadurch Rechnung, indem er in der Neuordnung der Berufe ‚selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren‘ postulierte und damit die Grundlagen für ein verändertes didaktisches Konzept in Berufsschulen und anderen Bildungsinstitutionen einforderte. Inwieweit die Berufsschulen auf diese Forderungen eingegangen sind, sei dahingestellt. Die Berufsförderungswerke hingegen haben einen Strukturwandel eingeleitet, indem sie ihre didaktische Zielsetzung, ihre Ausbildungsorganisation und ihre organisatorischen Rahmenbedingungen dem Leitgedanken ‚Herstellung beruflicher Handlungsfähigkeit‘ unterstellt haben. ‚Berufliche Handlungsfähigkeit‘ bedeutet in diesem Zusammenhang, den zukünftigen Arbeitnehmer zu befähigen und seine Bereitschaft zu entwickeln,



persönlich durchdacht, sach- und fachgerecht und in gesellschaftlicher Verantwortung zu handeln.

Dieser Grundsatz setzt das Prinzip der Teilnehmerzentrierung in den Mittelpunkt des betrieblichen Geschehens. Herkömmlicher Frontalunterricht und die Vier-Stufen-Methode tragen in der Regel zur Erreichung dieses übergreifenden Ziels wenig bei. Sie müssen deshalb um einen ‚*handlungsorientierten Methodenmix*‘ ergänzt werden. Das bedeutet natürlich nicht, dass sich handlungsorientierte Ausbildung lediglich auf den Einsatz aktivierender Methoden und Materialien beschränkt, vielmehr steht ein umfassendes didaktisches Konzept dahinter, das dazu geeignet ist, den Anspruch der Betroffenen auf ganzheitliche, persönlichkeitsorientierte berufliche Rehabilitation einzulösen.¹⁾

Das Qualifizierungssystem

Allgemeine Bildungsgänge, Berufsausbildung und Teilqualifizierungen – mögen sie an allgemein bildenden Schulen oder Volkshochschulen stattfinden, an Berufsschulen oder an vergleichbaren Bildungseinrichtungen – machen es für die Organisatoren normalerweise notwendig, Lehrgänge mit einer bestimmten Anzahl von Teilnehmern zu schaffen, also deren Mindest- oder Höchstzahlen festzulegen und sie an regelmäßig festgelegten Terminen beginnen bzw. enden zu lassen. Darüber hinaus wird es im Allgemeinen als vorteilhaft betrachtet, wenn die Teilnehmer an Bildungsmaßnahmen möglichst homogene Eingangsvoraussetzungen aufweisen, damit ein gleichmäßiges Lerntempo in der Ausbildung sichergestellt wird.

Diese Regelung fest eingeplanter Lehrgänge mit vorgegebenen Teilnehmerzahlen hat sowohl eine ökonomische Dimension – kleine Lehrgänge bzw. Klassen „rechnen“ sich nicht – werden aber auch immer wieder unter pädagogischen Aspekten diskutiert. Lehrer-Schüler-Quotienten liefern allseits beliebte Vergleichsmaßstäbe unter Pädagogen. Allgemein gelten *lehrerfreundliche Kleingruppen* im traditionellen Bildungsgeschehen als leichter zu handhaben, und man verspricht sich höhere Lernerfolge, da der Pädagoge intensiver auf den einzelnen und seine Probleme eingehen kann.

¹⁾ Vgl. Entwicklungsprojekt GbRE, Dokumentation, Bd. 1. hrsg. von der Universität Hamburg, Institut für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 1997

Wesentlich ernsthafter muss die Tatsache unterschiedlicher Eingangsqualifikationen bei Teilnehmern an Bildungsmaßnahmen untersucht werden. In der Tat wirken sich zu große Unterschiede zwischen Schülern im herkömmlichen Unterricht nachteilig auf den Lernfortschritt der Gruppe aus und führen häufig bei nahezu allen Beteiligten zu Ärger und Resignation. Erschwerend kommt hinzu, dass der gegenwärtige Schul- und Ausbildungsalltag immer noch unzureichend oder gar nicht auf lernbiologische Unterschiede bei den Schülern eingeht, dass in den Klassenzimmern keine Methodenvielfalt praktiziert wird und Leistungsdruck über Notengebung und Prüfungen ausgeübt wird. Die intrinsische Motivation der Betroffenen bleibt dabei auf der Strecke, Schülerfrust und Misserfolg sind programmiert. Zweifellos haben umsichtige und erfahrene Pädagogen im Lauf ihrer jahre- und jahrzehntelangen Unterrichtserfahrung ihr Handwerk gelernt und verstehen es, solchen Erschwernissen angemessen zu begegnen. Auf weitere Überlegungen zu diesem Thema soll an dieser Stelle nicht näher eingegangen werden. Statt dessen sei auf die Ausführungen von Lüdtke/van de Sand „Handlungsorientierte Ausbildung im Berufsförderungswerk Michaelshoven/Köln“ verwiesen, in denen diese Zusammenhänge ausführlicher dargestellt werden.

Die Ansätze zu einem neuen Qualifizierungssystem, die seit geraumer Zeit in einigen Berufsförderungswerken entwickelt werden, konzentrieren sich folglich auf die Aspekte *Flexibilisierung* und *Individualisierung*. Hierzu sind besonders zwei Fragen konstitutiv:

- Ist es möglich, vom Prinzip fest datierter Beginnstermine für Lehrgänge jeglicher Art dauerhaft abzuweichen und statt dessen z.B. einen täglichen Beginn für neue Teilnehmer zu realisieren?
- Wie trägt man dem Umstand sehr heterogener Eingangsvoraussetzungen der Teilnehmer stärker als bisher konzeptionell Rechnung?

Die vier Elemente des Qualifizierungssystems

Das vorliegende Konzept – hier der Einfachheit halber *Qualifizierungssystem* genannt – stellt eine Weiterentwicklung der handlungsorientierten und teilnehmerzentrierten Ausbildung dar. Nachfolgend soll dargelegt werden, dass die Umsetzung in der Ausbildungspraxis nur dann gelingen kann, wenn seine Einzelelemente miteinander vernetzt stringent und durchgehend Anwendung finden.

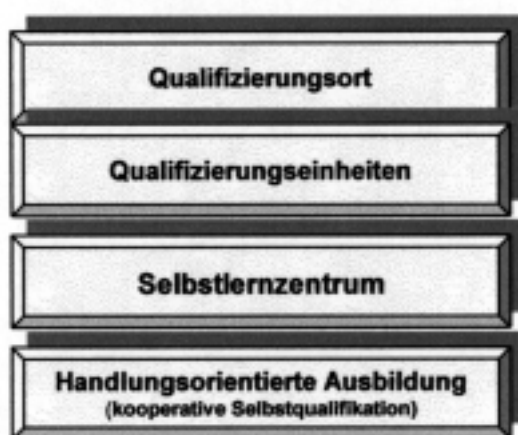


Das Berufsförderungswerk Michaelshoven (Fortsetzung)

Das Qualifizierungssystem grenzt sich deutlich zu modularen Ausbildungssystemen ab. Die Qualifizierungseinheiten in Modular-Systemen – die Module – sind klassische, in sich abgeschlossene didaktische Lerneinheiten, die zuvor aus einem Curriculum herausgelöst wurden. Sie beinhalten keine breite Grundqualifikation und orientieren sich nicht an allgemeinen berufsbildbezogenen Anforderungen. Module sind folglich in ihrer klassischen Form an konkreten Arbeitsplätzen ausgerichtet und nicht am Berufsbild. Angesichts sich ständig verändernder Anforderungen im Beruf und am Arbeitsplatz ist für eine Berufsausbildung eine modulare Qualifizierung daher nicht zu empfehlen²⁾. Darüber hinaus erheben modulare Ausbildungen nicht den Anspruch, Fachinhalte und Schlüsselqualifikationen gleichrangig zu vermitteln.

Das Qualifizierungssystem stellt hingegen eine Weiterentwicklung des dualen Systems der Berufsausbildung dar. Der Qualifizierungsort muss allerdings streng von dem Lernort-Begriff getrennt werden, der im dualen System Schule und Betrieb meint. Qualifizierungsorte im hier vorliegenden Konzept stellen – wie weiter unten noch ausführlicher zu erläutern sein wird – organisatorische Einheiten dar, die, ganz im Sinne einer handlungsorientierten Ausbildung, die Vernetzung von Theorie und Praxis ermöglichen. Mit dieser Forderung wird der Anspruch, duale Ausbildung unter einem Dach zu praktizieren, erst wirklich manifest, wengleich seine Erfinder ursprünglich eine andere Intention damit verbunden hatten.

Wie im Folgenden dargestellt wird, besteht das hier vorgestellte Modell des Qualifizierungssystems aus den vier Elementen



Die vier Elemente bedingen einander, sie sind voneinander abhängig. Fehlt ein Element in seiner spezifischen Ausprägung, verlieren die anderen an Effizienz. Nur in der gemeinsamen Realisierung aller vier Elemente wird eine Optimierung des Qualifizierungssystems erreicht.

Pädagogisch organisatorische Voraussetzungen:

Der Qualifizierungsort

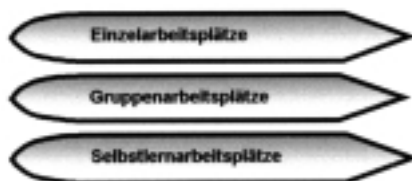
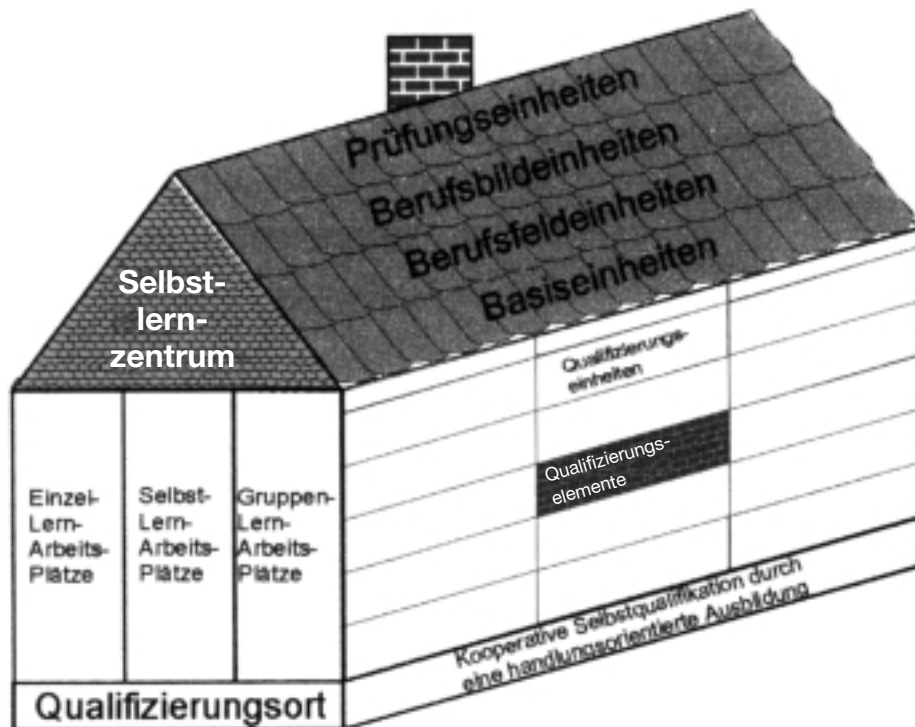
Qualifizierungsorte stellen – wie oben bereits angedeutet – eigenständige Organisationseinheiten mit besonderen berufsbild- bzw. berufsfeldbezogenen Schwerpunkten dar. Sie sind quasi ein Abbild der Arbeitswirklichkeit bzw. die Spiegelung variabler Arbeitsplätze. Sie ermöglichen die Vernetzung von Theorie und Praxis und fördern dadurch u.a. auch die für das Lernen notwendigen Assoziationsprozesse. Die Ausbildung in einem Qualifizierungsort wird in Berufsförderungswerken durch das interdisziplinäre Reha-Team, bestehend aus den Ausbildern, Ärzten, Psychologen und Sozialarbeitern, geleistet. Der Qualifizierungsort verlangt einen Koordinator.

Natürlich müssen Qualifizierungsorte eine reale räumliche Einheit bilden, wohingegen das Selbstlernzentrum – auf das weiter unten näher eingegangen wird – durchaus auch virtuell gebildet werden kann. Jeder Qualifizierungsort bedarf darüber hinaus einer entsprechenden Sachausstattung, um alle Forderungen für die Einrichtung unterschiedlich zu gestaltender Arbeitsplätze zu erfüllen. Die informations- und kommunikationstechnischen Voraussetzungen müssen an diesen Orten vorhanden sein. Somit bietet der Qualifizierungsort den Teilnehmern

²⁾ Diese Einschätzung wird noch durch die Zielsetzung der Berufsförderungswerke verstärkt, seine Teilnehmer dauerhaft in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Wird ein Arbeitsplatz ‚wegrationalisiert‘, wird im modularen System eine erneute Qualifizierung erforderlich, was wiederum erneut Kosten verursacht.



Qualifizierungssystem



damit die Voraussetzungen für individuelles und kollektives Lernen gegeben sind. Qualifizierungsorte können berufsbildbezogen sein, z.B. als Ausbildung zum Industriekaufmann, sie können aber auch berufsfeldbezogen sein, z.B. als Teilqualifizierung im Bereich Personalmanagement. Schließlich erfüllen Qualifizierungsorte in dem hier vorgestellten Konzept aber auch noch eine andere Funktion: Sie sind das Zentrum für die Anbahnung und Durchführung der betrieblichen Praktika und der Einstieg in die Vermittlung.

Pädagogisch-inhaltliche Voraussetzungen:

Die Qualifizierungseinheiten

Qualifizierungseinheiten umfassen Handlungssituationen bzw. Tätigkeiten mit beruflichen sowie

gesellschaftlich bedeutsamen Aufgaben und Problemen, zu deren Bewältigung qualifiziert werden soll. Sie werden durch intendierte Kompetenzen (Fach-, Selbst-, Methoden- und Sozialkompetenz) festgeschrieben und durch Inhaltsangaben konkretisiert.

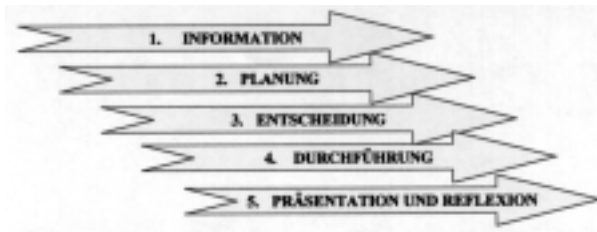
Qualifizierungseinheiten orientieren sich dabei immer an konkreten Aufgabenstellungen und Handlungsabläufen, eben am Prinzip der vollständigen Handlung. Dabei wird deutlich, auf welche fachwissenschaftlichen Bezüge zurückgegriffen wird.

Kernelement jeder Qualifizierungseinheit ist damit das Prinzip der vollständigen Handlung. Wie bereits vorher angedeutet, ist das hier vorgestellte *Qualifizierungssystem* eine konsequente Weiterentwicklung der handlungsorientierten Ausbildung. Nach der Art der Qualifizierung unterscheidet man Basis-Qualifizierungseinheiten, berufsfeldbezogene, berufsbildbezogene und abschluss- bzw. prüfungsbezogene Qualifizierungseinheiten.

Wie die Grafik zeigt, muss der Aufbau jeder Qualifizierungseinheit durch die Arbeitsphasen



Das Berufsförderungswerk Michaelshoven (Fortsetzung)



gekennzeichnet sein. Von der Aufgabenstellung her ist daher – fachübergreifend – ein problem- und prozessorientierter Komplex zu erstellen, bei dem Schlüsselqualifikationen intentional gefördert werden, da sie den gleichen Stellenwert besitzen wie Fachinhalte. Es ist sicherzustellen, dass jede Qualifizierungseinheit den konkreten Praxisbezug besitzt. Qualifizierungseinheiten sind ihrerseits in fachübergreifende Qualifizierungselemente untergliedert. Durch eine spezielle Überprüfung wird bei jedem Teilnehmer im Vorfeld seiner Ausbildung überprüft, welche Inhalte, Qualifizierungselemente, er bereits beherrscht und welche noch zu absolvieren sind. Daraus lässt sich ableiten, welche Zeitdauer für eine Qualifizierungseinheit zu veranschlagen sind. Eine Höchstdauer für jede Qualifizierungseinheit ist zu vereinbaren, die nicht überschritten werden sollte, ebenso eine Mindestdauer. Qualifizierungseinheiten können wiederholt werden, wenn der Teilnehmer z.B. wegen einer Erkrankung über einen längeren Zeitraum nicht in der Ausbildung sein konnte. Jede Qualifizierungseinheit wird mit einem Zertifikat abgeschlossen, das damit den aktuellen Leistungsstand des Teilnehmers dokumentiert.

Das System der Qualifizierungseinheiten zeigt besonders deutlich, wie den Grundsätzen der Flexibilität und der Individualisierung im hier vorgestellten Konzept Qualifizierungssystem Rechnung getragen wird.

Pädagogisch-technologische Voraussetzungen:

Das Selbstlernzentrum

Kooperative Selbstqualifikation ist ohne das Vorhandensein modernster Informations- und Telekommunikationstechnologien nicht denkbar. Die Bewältigung komplexer, praxisnaher Aufgabenstellungen erfordert die Bereitstellung dieser technischen Mittel. Mit Hilfe modernster Medien wer-

den komplexe fachliche Inhalte anschaulich und nachvollziehbar dargestellt. Lernende können sich mit ihrer Hilfe das notwendige Wissen entsprechend ihren individuellen Lernbedürfnissen und -interessen aneignen.

Durch das Selbstlernzentrum bieten die jeweiligen Qualifizierungsorte den Teilnehmern Zugang zu den neuen Kommunikations- und Informationstechnologien. Für die Qualifizierung wird damit ein doppeltes Ziel erreicht: Einerseits erwerben die Teilnehmer durch den Umgang mit diesen Technologien Handlungskompetenz, und auf der anderen Seite benutzen sie diese als technische Mittel zur Problemlösung und Aufgabenerledigung und entwickeln so Medienkompetenz.

Das Selbstlernzentrum ist ein Ort, den man sich sowohl real als auch virtuell vorstellen muss. Durch das Selbstlernzentrum werden die Qualifizierungsorte vernetzt, sodass sie miteinander kommunizieren können. Des Weiteren stellt das Selbstlernzentrum „Lernsoftware“ im weitesten Sinne zur Verfügung, z.B. CBT-Programme, Multimedia-CD, Leittexte, Exponate, Präsentationsaufzeichnungen, Lernvideos, Informationsmaterialien usw., aber auch der Zugang zum Internet wird über das Selbstlernzentrum sichergestellt. So nimmt das Selbstlernzentrum den Charakter einer „Technischen Bibliothek“ an. Es hilft beim selbstständigen Suchen und Finden, bei der Medienanalyse und Ergebnissicherung bis hin zum Erstellen von Ausbildungsmaterialien.

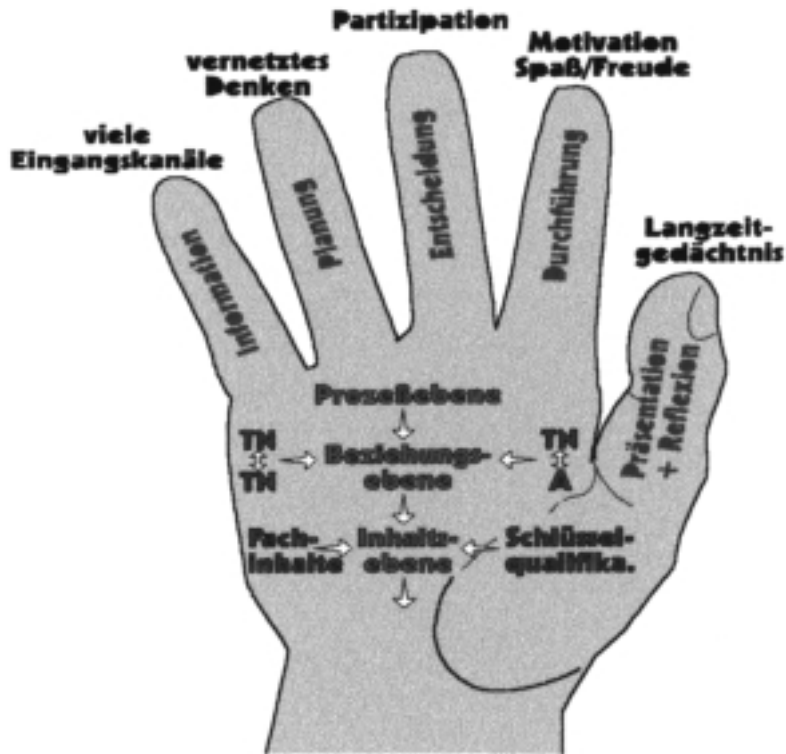
Pädagogisch-didaktische Voraussetzungen:

Kooperative Selbstqualifikation auf der Grundlage einer ganzheitlichen handlungsorientierten Ausbildung.

Mit dem Aufbau eines Qualifizierungssystems in der beruflichen Rehabilitation wird die Ausbildung grundlegend verändert. Indem den Teilnehmern neue Lernwege eröffnet werden, kann die Ausbildung zugleich individuell und flexibel gestaltet werden. Ein solcher Ansatz entspricht den zukünftigen Anforderungen der Arbeits- und Lebenswelt an Selbstverantwortung und Veränderungsbereitschaft. Kooperative Selbstqualifikation wird durch eine ganzheitliche handlungsorientierte Ausbildung sichergestellt. Sie garantiert die optimale Form des Lernens, um sich die im Berufsalltag



Handlungsorientiertes Lernen



Arbeits- und Sozialformen:

Einzelarbeit
Partnerarbeit
Gruppengesteuerte Einzelarbeit
Themengleiche Gruppenarbeit
Themenungleiche Gruppenarbeit

Methoden:

Falimethode
Leittextmethode
Projektähnliche Methode
Projektmethode

Techniken:

Moderationstechnik
Interaktionstechnik
Präsentationstechnik
Kreativitätstechnik
Suggestopädische Technik

geforderten Fähigkeiten und Fertigkeiten anzuzeigen. Kooperative Selbstqualifikation stellt nicht den Lehrprozess in den Vordergrund, sondern den Lernprozess. In diesem Sinn wird Lernen als eine Verhaltensänderung durch Erweiterung des Verhaltensrepertoires definiert. Die Verantwortung verlagert sich vom Lehrenden auf den Lernenden, entsprechend der Tatsache, dass man nur selbst lernen kann, ohne dass der Gruppenkontext und damit der soziale Zusammenhang verloren geht.

Durch die Qualifizierungseinheiten wird konsequent die Fachsystematik zugunsten einer Handlungssystematik aufgelöst. Der Erwerb von Qualifi-

kationen orientiert sich im Rahmen der Qualifizierungseinheiten grundsätzlich am Prinzip der vollständigen Handlung: Informationsbeschaffung, Planung, Entscheidung, Ausführung, Präsentation und Reflexion. Qualifizierungsprozesse werden von dem pädagogischen Prinzip der „Ganzheitlichkeit“ getragen. So soll den Teilnehmern ein Lernen mit Kopf, Herz und Hand ermöglicht werden. Gleiche Bedeutung wie der Inhaltsebene kommt der Beziehungsebene und Prozessebene (Prozesswissen) zu.

Der Aufbau der Qualifizierungsorte zusammen mit dem Selbstlernzentrum erlaubt den unterschied-

Das Berufsförderungswerk Michaelshoven (Fortsetzung)

lichen Einsatz von Arbeits- und Sozialformen, Methoden, Lern- und Arbeitstechniken.

Qualifizierungsprozesse ergeben sich aus Lern-Arbeitshandlungen. Indem die Teilnehmer mit möglichst praxisrelevanten Aufgabenstellungen konfrontiert werden, ergibt sich der didaktische Dreischritt: Denken (wie beschaffe ich mir die notwendige Information, die ich zur Bewältigung der Aufgabe benötige? Welche alternativen Lösungswege lassen sich planen? Für welchen Lösungsweg entscheide ich mich?); Handeln (Durchführung und Aufbereitung für die Präsentation) und wiederum Denken (Reflexion: wie ist das Ergebnis, Soll-Ist-Vergleich, was habe ich dabei gelernt?). Dabei ist dieser Prozess nicht linear oder monokausal zu betrachten, sondern er stellt sich als höchst komplex dar.

Selbstqualifizierendes Lernen will den Teilnehmern individuelle und flexible Lernwege eröffnen. Es trägt damit der Tatsache Rechnung, dass der Lernprozess als ein höchst individueller angesehen werden muss. Es handelt sich um einen pädagogischen Kurzschluss zu glauben, dass eine bestimmte Anzahl Teilnehmer trotz unterschiedlicher Bildungsvoraussetzungen, Lernerfahrungen, Leistungsvermögen, Stimmungslagen usw. gleichzeitig, gleich viel und gleich intensiv lernt.

Vom selbstgesteuerten und selbstorganisierten Lernen unterscheidet sich das „Konzept der kooperativen Selbstqualifikation“ nur insoweit, als der Lernende auf den Prozess vorbereitet wird und während des Prozesses systematisch ein Mehr an Entscheidungskompetenz erhält über Ziele, Inhalte, Aufgaben, Methoden, Lernpartner, Zeitaufwand und Selbstbewertung. Der Begriff Selbstorganisation bezieht sich auf die aktive, eigenständige Strukturierung und Ordnung beim Lernen. Das Konzept der vollständigen Handlung: Information, Planung, Entscheidung, Durchführung, Kontrolle und Reflexion sichert den Anspruch auf Selbstorganisation.

Teamorganisation als Plattform

Bei der Implementierung der handlungsorientierten Ausbildung wurde zunehmend deutlich, dass herkömmliche Organisationsstrukturen, traditionelle Verfahren und die standardisierten Informations- und Kommunikationsabläufe im Unternehmen nicht mehr dazu geeignet waren, den Prozess die-

ser – gegenüber der traditionellen Ausbildung – veränderten didaktischen Konzeption auf alle Mitarbeiter herunterzubrechen. Parallel zur pädagogischen Entwicklung setzte daher in vielen Berufsförderungswerken ein Veränderungsprozess ein, der besonders die betriebliche Struktur und die Organisationsabläufe betraf und somit nahezu alle Mitarbeiter und ihre tägliche Arbeit berührte. Statt hierarchisch aufgebauter Liniensysteme entstanden (und entstehen) auf diese Weise Teamorganisationen, deren betrieblicher Wirkungsgrad sich als wesentlich größer erweist gegenüber der bisherigen – eher streng hierarchisch ausgerichteten – Linienorganisation. Als ein zusätzliches Ergebnis dieses Veränderungsprozesses verbreitete sich in vielen Berufsförderungswerken zugleich aber auch eine andere Kultur, gekennzeichnet durch mehr Verantwortlichkeit – auch außerhalb der einstmaligen Leitungsgremien – durch ein höheres Maß an Kreativität bei der Ausgestaltung der Arbeitsaufgaben und durch mehr Phantasie bei der Entwicklung neuer Angebote.

Hierbei ist nach den notwendigen Kompetenzen und den einzunehmenden Rollen zu unterscheiden. Im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen muss ein Reha-Team über folgende Kompetenzen verfügen: fachwissenschaftliche, fachpraktische, fachdidaktische Handlungsorientierung sowie personale, soziale und methodische Schlüsselqualifikationen.

Schlussbetrachtung: Die Umsetzung am Beispiel der IT-Berufe

Die Aufgabe unserer Zeit liegt nicht mehr vordringlich in der Informationsbeschaffung, sondern darin, die Flut der verfügbaren Informationen zu sortieren, zu bündeln und zu verarbeiten. Dieses Erkenntnis charakterisiert insbesondere die rasanten Entwicklungen auf den Informations- und Telekommunikationsmärkten. Hier wird in unübersehbarer Weise deutlich, welcher Informationsflut der heutige Mensch ausgesetzt ist, mit welcher Geschwindigkeit sich das Wissen verändert und wie sich zentrale Systeme hin zu komplexen, vernetzten und dezentralen entwickeln.

Die Menschen, die in diesen Bereichen arbeiten bzw. einen der neu strukturierten Informations- und Telekommunikationsberufe erlernen wollen, sind daher neben der Fülle der Informationen einem umfassenden Wandel in ihren Tätigkeitsbe-



reichen und ihren gewohnten Anforderungen an ein Berufsbild ausgesetzt. Technologisch steht das System und dessen Beherrschung im Vordergrund und nicht mehr die einschränkende Spezialisierung auf bestimmte Bauteile, Funktionen oder Tätigkeiten. Gleichzeitig verlangt die Wirtschaft von ihren Fachkräften, dass diese kunden- und prozessorientiert denken und handeln.

Das Problem des Kunden ist der Ausgangspunkt aller Tätigkeiten, der Kunde erwartet Lösungen und keine ausufernden Belehrungen des komplexen Lösungsweges. Die Lösung eines Problems soll, ja muss heute oft aufgrund der Komplexität, von einer Hand bereitgestellt bzw. koordiniert werden. Die Wirtschaft sucht daher Fachkräfte, die mit der technologischen Aufgabe gleichzeitig Dienstleistungen in Vertrieb und Beratung übernehmen, die quer über alle Berufsgrenzen arbeiten und die komplexe Projekte in einem Team planen, durchführen und zur Verbesserung der Arbeitsergebnisse und Arbeitsabläufe reflektieren können.

Die Neuordnung der Informations- und Telekommunikationsberufe berücksichtigt diese Veränderungen durch: Kunden- und Marktorientierung

- die Integration von technischen, kaufmännischen sowie informations- und telekommunikationstechnischen Inhalten
- Festschreibung der zu fördernden Schlüsselqualifikationen in Teil 3 des Rahmenlehrplans
- die Durchführung der Ausbildung an realen Geschäfts- und Arbeitsprozessen
- die Unterscheidung von berufsspezifischen Fachqualifikationen und berufsbildübergreifenden Kernqualifikationen
- eine Neugestaltung der Abschlussprüfung

Insgesamt zeigt sich, dass für die von der Wirtschaft und dem Bundesinstitut für Berufsbildung geforderten Ziele in der konkreten Umsetzung nicht ohne eine Fortentwicklung des Ausbildungssystems zu realisieren sind. Das Konzept des Qualifizierungssystems wird diese Aufgabe erfüllen, da es von allen Beteiligten eigenverantwortliches, zielgerichtetes Arbeiten in komplexen Strukturen verlangt und so zugleich erst ermöglicht, die dazu notwendige Bereitschaft und Befähigung zu erwerben. Der Preis für eine solche Ausbildung besteht im Aufgeben liebgehabter Abgrenzungen und Vorurteile. Dafür wird ein hohes Maß an Kommunikation, Arbeitsfreude und Flexibilität erlangt.

Das hier vorgestellte Konzept *Qualifizierungssystem* wurde im Rahmen eines überbetrieblichen Modellversuchs zum ersten Mal 1996/97 mit den

Berufen IT-Systemelektronikern und IT-Systemkaufleuten praktiziert. Mittlerweile wird das System auf alle 27 Berufe und Teilqualifizierungen des Berufsförderungswerks Köln mit Erfolg angewendet. Nach Einschätzung der Initiatoren besteht kein Zweifel daran, dass eine Übertragung auf das duale Berufsbildungssystem in Deutschland gegeben ist. Dabei ist besonders die Übertragbarkeit im Sinne einer effizienten Lernortkooperation z.B. zwischen Berufsschule und Betrieb, aber auch zwischen einzelnen Betrieben zu betonen, die der Vernetzung und Vermaschung von Theorie und Praxis dient. Darüber hinaus könnte das Qualifizierungssystem dazu beitragen, komplexe Bildungsfelder innerhalb eines Berufs, die von einem einzigen Betrieb gar nicht mehr allein abgedeckt und vermittelt werden können, wieder handhabbar zu machen. Leider hat das deutsche Schulsystem bislang noch keine Antwort darauf gegeben, wie es eine gezielte handlungsortorientierte Ausbildung – im Sinne einer Verknüpfung von Theorie und Praxis – flächendeckend umsetzen will, was für die Implementierung des Qualifizierungssystems jedoch eine unabdingbare Voraussetzung ist.

Ausblick und Perspektiven

Das Ziel aller Rehabilitationsanstrengungen ist die erfolgreiche Vermittlung am Arbeitsmarkt, die über die Herstellung der beruflichen Handlungsfähigkeit erreicht wird. Konkrete Vermittlungsarbeit muss folglich im Qualifizierungssystem stärker als bisher institutionell verankert sein. Dies könnte im Einzelnen bedeuten:

- Bei der Erstellung individueller Ausbildungspläne, wie es das hier vorliegende Konzept vorsieht, müssen für jeden Rehabilitanden individuelle Profile erstellt werden, die im Verlauf der weiteren Qualifizierung ständig fortgeschrieben werden. Diese Profile stellen die Grundlage für ein im Qualifizierungssystem verankertes Vermittlungskonzept dar.
- Die Qualifizierungsorte können zugleich als Assessment Center betrachtet werden. Der Teameinsatz von Psychologen, Ärzten, Sozialarbeitern und Ausbildern, die Beobachtung der Teilnehmer bei der Bewältigung konkreter Aufgaben, vor allem auch in Gruppensituationen, und schließlich das handlungsortorientierte Ausbildungskonzept bilden geradezu eine ideale Voraussetzung für ein solches Assessment Center.
- Gezielte Bewerbertrainings müssen in entsprechende Qualifizierungseinheiten integriert wer-



Das Berufsförderungswerk Michaelshoven (Fortsetzung)

den. Dies dient nicht nur dazu, alle technischen Voraussetzungen für eine vollständige Bewerbung zu schaffen, sondern soll auch dazu beitragen, bei den Teilnehmern mentale Schwellen zu überwinden. Die Neigung der Betroffenen, nach der Devise „erst die Prüfung, dann die Bewerbung“ zu handeln, muss zugunsten einer Gleichzeitigkeit von Aktionen abgelöst werden. Bewerbungsbemühungen müssen von Beginn einer Rehabilitationsmaßnahme an eingeleitet werden.

Insgesamt bleibt daher festzuhalten, dass dem Thema Vermittlung im Qualifizierungssystem eine zentrale Bedeutung zukommen wird.

Ein weiteres Phänomen, das im Zusammenhang mit dem Qualifizierungssystem untersucht werden muss, sind die Prüfungen vor den Industrie- und Handelskammern bzw. Handwerkskammern. Spätestens seit der Neuordnung der Metall- und Elektroberufe in der Mitte der 80er Jahre sind die berufsbezogenen Abschlussprüfungen in die Diskussion geraten. Die Struktur des Prüfungswesens in der Berufsausbildung wird durch das Berufsbildungsgesetz, das Industrie- und Handelskammergesetz sowie durch nachgeordnete Rechtsverordnungen, Richtlinien und Empfehlungen verschiedener Stellen und Ausschüsse festgelegt. Die Abschlussprüfung stellt i.d.R. auf die erforderlichen Fertigkeiten und die notwendigen prakti-

schen und theoretischen Kenntnisse und damit auf die sich aus dem Beruf ergebenden allgemein gültigen Lernziele ab³⁾. In den neu geordneten Berufen werden mittlerweile Abschlussprüfungen eingefordert, die der vorangegangenen Förderung und Vermittlung von Schlüsselqualifikationen Rechnung tragen soll. Inwieweit dies in der Praxis tatsächlich auch gelingt, soll an dieser Stelle nicht weiter erörtert werden. Dennoch ist es wohl unbestritten, dass die Abschlussprüfungen in der überwiegenden Anzahl aller Ausbildungsberufe nur sehr rudimentär oder gar nicht auf diese extrafunktionalen Qualifikationen eingehen.

Im Zusammenhang mit den berufsbezogenen Abschlussprüfungen vor den Kammern ist deren zeitliche Lage ein zusätzliches Problem. Derzeit bieten die meisten Industrie- und Handelskammern gemeinhin Abschlussprüfungen in sechsmonatigen Abständen an. Dem Grundsatz der Flexibilisierung würden kürzere Rhythmen – etwa monatliche Prüfungstermine, wenn genügend Absolventen zur Verfügung stehen – eher gerecht; ob die Kammern ggf. bereit wären, sich hier auf Experimente einzulassen, bleibt fraglich. Das Konzept des Qualifizierungssystems müsste spezifische und systemimmanente Lösungen für den Fall vorsehen, dass es bei den bisherigen Prüfungsterminen bleibt.

Suchworte: BfW, Berufsförderungswerk, Berufliche Rehabilitation, Teilqualifizierung, Selbstlernzentrum, Handlungsorientiertes Lernen

³⁾ Vgl. Clemens Fock, „Prüfungen und ihre Konsequenzen“, in: Handbuch für das kaufmännische Bildungswesen“, hrsg. i. A. des Bundesverbands der Lehrer an Wirtschaftsschulen e. V., 1985