

Veränderte Berufsbilder – Veränderte Lernanforderungen für hörgeschädigte Schüler und Schülerinnen

Heidmarie Kleinöder

Für junge Menschen, die die Schule verlassen, ist es nach wie vor immens wichtig, einen erfolgreichen Start in das Berufs- und Arbeitsleben zu bekommen. Dies gilt

- a. für hörende und hörgeschädigte Jugendliche gleichermaßen und ist
- b. zunehmend schwieriger geworden.

Was sind heute die Bedingungen und entsprechend Lernanforderungen, auf die die jungen Menschen treffen?

Dargestellt werden hier an Hand von 4 „Thesen“ die veränderten Rahmenbedingungen in der Wirtschafts- und Arbeitswelt und auf die damit verbundenen Auswirkungen auf die Neuorientierung der beruflichen Bildung, die ja im idealen Fall die Erfordernisse dieser Wirtschafts- und Arbeitswelt widerspiegelt.

I. Der Kunde ist König

Der Strukturwandel in der BRD bringt es mit sich, dass im Jahre 2010 ca. 65% der Beschäftigten im Dienstleistungssektor

tätig sein werden. Vor allem der Bereich der privaten Dienstleistungen wird einen hohen Beschäftigungsgewinn haben. Es geht vor allem um die intelligente Verknüpfung von Industrieprodukten mit ergänzenden Dienstleistungen. Dabei ist auch die Leistungserstellung durch einen hohen Grad an Individualität und Kundenorientierung geprägt. In allen Bereichen spielen die informations- und kommunikationsgestützten Dienstleistungen eine große Rolle. Dieser „Informationssektor“ könnte in der Zukunft den größten Anteil am Beschäftigungszuwachs bringen. Dabei geht es nicht nur um Globalisierung und internationalen Wettbewerb auch die eher lokal und regional orientierten Dienste im Handwerk, persönliche und soziale Dienste werden von dieser Entwicklung betroffen sein.

Dies hat Auswirkungen auf die Entwicklung von Ausbildungsberufen:

- Es entstehen neue Berufe in Beschäftigungsfeldern ohne duale Ausbildungstradition.
- Neue Dienstleistungsberufe entstehen, bestehende Berufe erfahren einen Profilwandel, sie werden um Dienstleistungsfunktionen erweitert (Kundenorientierung, Betreuung, Service, Beratung)

- Traditionelle Berufsgrenzen werden durch die Wahrnehmung ganzheitlicher Dienstleistungen überschritten, Ausbildungsbereiche wachsen zusammen. (insbesondere wirtschaftliche und technische Aspekte verschränken sich immer mehr).
- Neue Formen der Differenzierung von Ausbildungsberufen ermöglichen eine flexiblere Ausbildung, hohes Maß an Individualisierung und Mobilität durch die Kombination von Kei- und Wahlqualifikationen. Als gutes Beispiel für diese grundsätzliche Neuorientierung können die IT-Berufe gesehen werden:
 - IT-Systemelektroniker – Fachinformatiker – IT-Systemkaufmann/-frau – Informatik-kaufmann/-frau

Zum erstmalig wurden duale Ausbildungsgänge für die Hersteller von Informations- und Kommunikationssystemen und dienstleistungen, interne und externe Dienstleister in den Unternehmen, sowie für IT-Anwender geschaffen. Bestimmendes Merkmal dieser Berufe sind breit angelegte Qualifikationsprofile. Ihnen liegt ein ganzheitliches Berufsbildverständnis zugrunde, das sich an Geschäftsprozessen und Kundenbeziehungen orientiert.

4.J	KERN- QUALIFIKATIONEN	1	2	3
3.J		Zusatzmodule		
2.J		4	5	9
1.J		7	8	n

2. „Denn sie wissen wieder, was sie tun – Von der Tätigkeit zur Handlungskompetenz“

Das Leitziel in der beruflichen Bildung heute ist die umfassende Handlungskompetenz.: „Die Fähigkeit und Bereitschaft, berufliche Anforderungen zielorientiert auf der Basis von Wissen und Erfahrungen sowie durch eigene Ideen selbständig zu bewältigen, die gefundenen Lösungen zu bewerten und die eigene Handlungsfähigkeit weiter zu entwickeln“ (Bader). In allen Berufen nehmen die dispositiven, planerischen und diagnostischen Tätigkeitsanteile zu. Dies verlangt von den Mitarbeitern eine umfassende Handlungskompetenz.

„Berufliche Handlungskompetenz in diesem Sinne geht von einer ganzheitlichen Sichtweise menschlicher Tätigkeiten aus, die in einem sozialen, interaktiven Kontext stattfindet und bei der jeweils konkreten Aufgabenbewältigung von den Mitarbeitern Fach-, Methoden-, Sozial- und Personalkompetenz erfordert“ (Gisela Dybowski, Vortrag zum 14. Mainfränkischen Ausbildungstag am 20.10.97 in Würzburg). Entsprechend erfolgt die Ausbildung prozessorientiert, die Auszubildenden sollen den kompletten Geschäftsablauf zu beherrschen

Für alle Ausbildungsberufe gemeinsam wurde ein Katalog von Kernqualifikationen erstellt, die ca. 50% der Ausbildung ausmachen. Der Wahlpflichtbereich soll der Vielfalt der beruflichen Einsatzfelder Rechnung tragen (unterschiedlichen Branchen, Betriebsgrößen, Organisationsformen). Dieser Bereich ist in Form von Einsatzgebieten/ Fachbereichen definiert, die Liste ist für Erweiterungen/ Veränderungen offen. Ein ähnlich flexibles Konzept liegt dem Ausbildungsberuf des Mediengestalters zu Grunde. Neu an diesen Konzeptionen ist die Verbindung von Aus- und Weiterbildung: die Wahlqualifikationseinheiten können als aktuelle Weiterbildungsangebote genutzt werden. Mit diesen neuen Ausbildungs-

berufen reagiert die Berufliche Bildung auf den beruflichen Wandel: Als Beispiel sei an dieser Stelle die Privatisierung der Telekom angeführt: Während früher der Schwerpunkt des Kommunikationselektronikers aus der verwaltungsmäßigen Bearbeitung von Anträgen für fernmelde-technische Leistungen bestand, ist er heute der Gesprächspartner der Kunden, um individuelle Leistungen kundenorientiert zu verkaufen. Die eher herstellerorientierten technischen Arbeiten wie das Reparieren von Geräten wurde erheblich reduziert, weil Reparaturen aus Kostengründen kaum noch durchgeführt werden. (Weitere Beispiele könnten der Fachmann/-frau für Systemgastronomie, Automobilkaufmann/-frau sein.)

lernen. Die Kundenorientierung rückt in den Vordergrund. Die Integration technischer und kaufmännischer Inhalte ist Kernelement der Ausbildung, die damit auch nicht mehr eindeutig einem bestimmten Berufsfeld zugeordnet werden kann. Es wird festgehalten am Berufskonzept (berufsbezogene Qualifikationsbündel) im Gegensatz zu einer rein modularen Ausbildung, wie wir sie aus anderen Staaten kennen. Akzeptabel erscheint in Deutschland allein ein Modulkonzept, das Module auf der Kompetenzebene als einzeln zertifizierbare Qualifikationen versteht, die aber immer Teil des Ganzen sind. Auf keinen Fall ist in Deutschland ein Konzept gewünscht, in dem einzelne Module als Teilkompetenzen einzeln geprüft und zertifiziert werden. Grundsätzlich soll eine solche Form der Modularisierung auch nicht für einzelne Personengruppen (Thema: Ausbildung Behinderter) gelten. Die Gesamtfunktion der Ausbildung ist immer mehr als die Summe der Einzelfunktionen. Fachübergreifende Sozial- und Methodenkompetenz hätte in einem modularen Konzept keinen Raum. Die übergreifenden Kompetenzen aber machen gerade die Person über den innerbetrieblichen Verwendungszusammenhang hinaus im Berufsleben handlungsfähig.

ZENTRAL	DEZENTRAL
intentionales Lernen	Erfahrungslernen
- Berufsschule - überbetriebliche Ausbildungsstätten	- Arbeitsplatz
- arbeitsplatzorientiert	- arbeitsplatzgebunden (Arbeitsplatz = Lernort) - arbeitsplatzverbunden (Technikzentren-, Musterarbeitsplätze; räumliche Verbindung von Lern- und Arbeitsort)

Das favorisierte Berufskonzept schreibt in einem Kerncurriculum die zentralen Ausbildungsinhalte per Rechtsverordnung fest. Sie bilden das Berufsbild. Dieses Kerncurriculum ist Gegenstand des Ausbildungsrahmenplans, hinsichtlich der zeitlichen Anordnung gilt Flexibilität. Diese zentralen Inhalte machen etwa 50% der Inhalte aus. Im Rahmen der Wahlqualifikationen (übrige 50%) ist eine entsprechende Modularisierung denkbar. Wie bereits vorher ausgeführt, soll hier der

Vielfalt der beruflichen Einsatzfelder Rechnung getragen werden (unterschiedlichen Branchen, Betriebsgrößen, Organisationsformen).

Ausgangspunkt bei der Wahl der Lerninhalte sind grundsätzlich reale Arbeitsprozesse und Projekte statt Lehrgangsausbildung, prozessorientierte Vorgehensweise gilt sowohl für die schulische als auch für die betriebliche Ausbildung, Aufgabenwahrnehmung erfolgt ganzheitlich.

Die in den Ausbildungsordnungen beschriebenen Qualifikationen beschreiben ein Kompetenzprofil (Handlungsprofil). Entscheidend ist jedoch, wie diese abstrakt beschriebenen Kompetenzen konkret umgesetzt werden. Die neuen Richtlinien und Lehrpläne spielen hier eine entscheidende Rolle. Diese Kompetenzentwicklung ist richtungsweisend für die gesamte Neuordnung der Berufsbildung. Nicht nur die „modernen IT-Berufe“ sondern auch z.B. das klassische Tischlerhandwerk ist in ähnlicher Weise neu geordnet worden. Auch das Handwerk wird seine innovative Kraft in der Zukunft aus der Erweiterung seiner Leistung um innovative und qualifizierte gewerbliche Dienstleistung ziehen.

3. „Zurück zu den Wurzeln“ – die Renaissance des Lernortes Arbeitsplatz

Der typische Lernort der Berufsbildung ist traditionell der Arbeitsplatz. So gilt die Werkstatt des mittelalterlichen Handwerks als klassisches Beispiel für das Lernen am Arbeitsplatz (Münch/Kath, 1973), die Doppelfunktion des Arbeitsplatzes als Arbeitsort und Lernort. (Dehnbostel, Bielefeld 1996).

Das Zeitalter der Aufklärung bringt die Entwicklung eines Systems der schulischen Ausbildung, die die traditionsgeleitete Imitationslehre im Handwerk ergänzt. – Die Industrialisierung erfordert neue Arbeitssysteme und Qualifikationsanforderungen und verlangt nach einer besonderen Organisation des Lehr-/Lernprozesses. Die Ausbildung soll unabhängig von Produktionsbereich und Produktionsdruck erfolgen. Systematisierung und Zentralisierung der Ausbildung führen zur Entwicklung eines weiteren Lernortes, der Lehrwerkstatt, die überbetriebliche Ausbildungsstätte. Mit dem Aufkommen der Informations- und Kommunikationstechnologien wie neuer Arbeits- und Organisationskonzepte tritt die Aus- und Weiterbildung in eine neue Phase. Es gibt eine Renaissance des Lernortes Arbeitsplatz. Diese Entwicklung ergibt sich aus der Lernnotwendigkeit in modernen Arbeitsprozessen. Die Kluft zwischen Ausbildungssituation und realer Arbeitssituation ist groß geworden, Eigeninitiative und selbstorganisiertes Lernen eingeschränkt. Damit haben sich Ausbildungskosten und Einarbeitungsphasen nach Abschluss der Ausbildung am Arbeitsplatz verlängert. Der Begriff des Lernortes entstammt zunächst der Pädagogi-

schen Bildungsdiskussion Anfang der 70er Jahre (Deutscher Bildungsrat, 1974): „Unter Lernort ist eine im Rahmen des öffentlichen Bildungswesens anerkannte Einrichtung zu verstehen, die Lernangebote organisiert. Der Ausdruck Ort besagt zunächst, dass das Lernen nicht nur zeitlich..., sondern auch lokal gegliedert ist“.

Die veränderten Rahmenbedingungen der Wirtschaft, die wachsende Geschwindigkeit der Wissenserneuerung, sowie die zunehmende Komplexität der Arbeits- und Lebenswelt können nur unter Einbeziehung aller Beschäftigten und neuer Lernformen bewältigt werden. Wer kennt nicht das Schlagwort vom lebenslangen Lernen.

Ihre Renaissance verdankt der Lernort Arbeitsplatz einer veränderten betriebswirtschaftlichen Idee: Dem Konzept des „lernenden Unternehmens“. Hierbei kommt insbesondere der Integration von intentionalem Lernen und Erfahrungslernen eine erhebliche Bedeutung zu. Die ganzheitliche Wahrnehmung von Arbeitsaufgaben schafft Entscheidungsspielräume. Jeder Mitarbeiter muss über das Erfahrungslernen seine reflexive Handlungsfähigkeit zur Bewältigung neuer und veränderter Arbeits-

situationen einsetzen. Integrative Formen der Verbindung von Arbeiten und Lernen sind notwendig. Hinter diesem Konzept verbirgt sich die Differenzierung in dezentrale und zentrale Lernorte.

Dezentrales Lernen meint den Lernort Arbeitsplatz mit arbeitsplatzgebundenem Lernen (Identität von Arbeitsplatz und Lernort), arbeitsverbundenem Lernen in Technikzentren und Musterarbeitsplätzen (Lernort und realer Arbeitsplatz sind zwar getrennt, es herrscht aber eine direkte räumliche und arbeitsorganisatorische Verbundenheit).

In Bildungseinrichtungen findet dann ein arbeitsorientiertes Lernen statt, es werden Arbeiten in möglichst authentischen Arbeitsbezügen ausgeführt. Diese Bildungseinrichtungen werden als zentrale Lernorte bezeichnet. Hier steht nach wie vor das intentionale Lernen im Vordergrund. Die Berufsschule hat in diesem System nach wie vor ihren Platz. Es gibt bei der Lernortkombination jeweils eigene Schwerpunktsetzungen insbesondere in den Bildungsprozessen. Während der Lernort Arbeitsplatz nach wie vor unter der Bedingung der Produktivität und ökonomischen Rentabilität steht, unterliegt die

Berufsschule wie das öffentliche Bildungssystem eben nicht dieser Zweckorientierung. Es gibt nach wie vor den Spielraum für individuelle, subjektbezogene Bildung, die nicht zweckdefiniert sind.

4. Der goldene Boden des Handwerks hat Lächer

Wie wird die neue Ausbildungskonzeption in den Betrieben umgesetzt? Untersuchungen zeigen, dass sich die Ausbildungsstruktur nur langsam den veränderten Bedingungen anpasst (Laszlo, Alex, Berichte zur Beruflichen Bildung, Heft 148, Berlin 1992). Sie hat sich in den vergangenen Jahrzehnten nur wenig verändert. Es werden immer noch etwa die Hälfte (49%) der Auszubildenden in der Dualen Ausbildung in Fertigungsberufen ausgebildet (Schwerpunkt Metall-/Elektrotechnik). Der Anteil der Auszubildenden in den Dienstleistungsberufen stieg nur geringfügig von 44 auf 46% an. Ein wesentlicher Grund liegt sicher darin, dass es für die allgemeinen Dienstleistungsberufe nur wenige Ausbildungsplätze in der Dualen Ausbildung gibt (eher schulische Ausbildung in Schulen des Gesundheitswesens). Damit weicht die Ausbildungsstruktur inzwischen

zunehmend von der Berufsstruktur der Fachkräfte ab, die sich zu über 60% in Dienstleistungs- aber nur zu 30% in Fertigungsberufen befinden.

(Diese Ausbildungsstruktur spiegelt natürlich auch die Situation der Ausbildungsbetriebe wider: In den 70er und 80er Jahren expandierte die Duale Ausbildung vor allem in den Handwerksbetrieben der Klein- und Mittelbetriebe, aber auch in den großen Betrieben der industriellen Fertigung. Die neuen Berufe dagegen entwickeln sich dagegen eher in neu entstandenen und sich entwickelnden Branchen, die keine Ausbildungstradition im Dualen System haben. Ein wichtiges Kennzeichen für Effizienz von Ausbildungssystemen ist die ausbildungsadäquate Beschäftigung nach Abschluss der Ausbildung. Die Analyse zeigt, dass der Anteil der Personen, die eben nicht ausbildungsadäquat eingesetzt sind, sehr erheblich ist (1992 21,4%). Die Zahl der jungen gelernten Facharbeitern in Hilfs- und Anlernpositionen ist um mehr als die Hälfte gestiegen (51,8%). Dieser Trend, ausgebildete Facharbeiter in Anlernpositionen zu beschäftigen, in denen nur noch ein geringer Teil der erworbenen Ausbildung angewandt werden kann, steigt weiter an. Dabei sind 65

% von diesen Arbeitnehmern im Handwerk ausgebildet worden. Diese enorme Berufswechselquote von betrieblich ausgebildeten (49%) erfolgt in die Richtung Verkehrsberufe, Büro- und Handelsberufe, Versandfertigmacher, Warenprüfer und Maschinisten. Die Aufnahmen der Dienstleistungsbereiche für Wechsler aus Fertigungsberufen ist eher begrenzt auf distributive und produktionsnahe Dienstleistungen sowie auf Verwaltungsdienste. Dabei ist zu beobachten, dass der Wechsel in diesen Dienstleistungsbereich häufig mit geringeren Qualifikationsanforderungen verbunden ist. Qualifizierte Positionen werden mit Personen besetzt, die horizontal aus dem Dienstleistungsbereich wechseln oder solchen Arbeitnehmern, die aus dem Bildungssystem neu in den Arbeitsmarkt eintreten.

5. Zusammenfassung

1. Der Dienstleistungsbereich der Wirtschaft in Deutschland ist auf allen Ebenen in der Zukunft am ehesten beschäftigungswirksam.
2. Neue Berufe erfordern umfassende Handlungskompetenz, das Ausbildungskonzept reagiert mit der Entwicklung von Kompetenzprofilen, die einerseits durch flexible Module – Wahlqualifikationen –, andererseits durch übergreifende Sozial-, Methoden und Kommunikationskompetenz in Kernqualifikationen gekennzeichnet sind.
3. Der Arbeitsplatz ist auch nach Abschluss der Ausbildung ein dezentraler Lernort.
4. Das Handwerk bildet nach wie vor in hohem Maße aus. Aber auch hier wird sich eine Umstrukturierung durchsetzen: Zum einen sinkt die Quote der Arbeitnehmer in Fertigungsberufen erheblich, zum anderen erlebt auch das Handwerk mit seinen verbleibenden Arbeitsplätzen einen Wandel zum integrierten Dienstleister.

Literatur:

Lernen im Prozess der Arbeit, Bundesinstitut für Berufsbildung, 1998

Dehnbostel, Peter, Höpke, Ingrid, Die lernende Organisation – ein Neuansatzes für die Kooperation von Lernorten, in: Kooperation der Lernorte im Dualen System der Ausbildung, Bundesinstitut für Berufsbildung, 1998, S. 69–85

Adler, Tibor, Wandel der Qualifikationsanforderungen, Dienstleistungsorientierung in

Ausbildungsberufen, in: Berufsbildung in der Entwicklung, Bundesinstitut für Berufsbildung, 1998, S. 11–18

Pütz, Helmut, Gestaltungs-offene und flexible Berufsbildung für die Zukunft, in: Berufsbildung in der Entwicklung, Bundesinstitut für Berufsbildung, 1998, S. 19–26

Kloas, Peter-Werner, Modulare Ausbildung: Bedingungen für ein tragfähiges Konzept, in: Berufsbildung in der Entwicklung, Bundesinstitut für Berufsbildung 1998, S. 61–63

Laszlo, Alex, Entwicklung der Berufsausbildung in Deutschland, Bielefeld, 1997

Dehnbostel, Peter, Lernrote in der Berufsbildung - Konzeptionelle Erweiterungen in der Modellversuchsreihe „Dezentrales Lernen“, in: Lernen im Prozess der Arbeit, Bundesinstitut für Berufsbildung 1998, S. 73–87

Dybowski, Gisela, Das lernende Unternehmen, Berufsbildung im Wandel, in: Lernen im Prozess der Arbeit, Bundesinstitut für Berufsbildung 1998, S. 107–114

Kasten, Hartmut, Geschwister, München 2/98 – Pubertät und Adoleszenz, München 1999

Hülshoff, Thomas, Emotionen,
München 1999

Schmucker, Klaus, Zukunft
braucht Jugendarbeit, in:
Das Baugerüst, 4/98,
S. 58-68

Klenk, Joachim, Ich bin gehör-
los – na und!. Soziale Pro-
bleme Jugendlicher aus der
Sicht der kirchlichen Jugend-
arbeit, in: HK 2/95, S. 71-78
– Es ist normal, verschieden
zu sein – zeigen wir es,
HK 2/96, S.163-166

Hintermair, Manfred, Psycho-
soziale Aspekte des Cochlea-
Implantats, Hör Päd 38,
Heidelberg 199

**Die Anschrift
unserer Redaktion:**

**Suttnerstraße 12
22765 Hamburg
Tel: 040-43 18 99 27
Fax: 040-43 18 99 28**