

Andreas Schelten

Zielvorstellung Beruf

Erschienen in: Die berufsbildende Schule 62(2010)02, S. 37-38

„Organisations follow strategies“ sagen Betriebswirte. Sie meinen damit, dass Ziele, Konzepte, Vorstellungen, Visionen zuerst zu bestimmen sind. Danach folgen Umsetzungen in Organisationen. So ist das Konzept von Beruf die Strategie, der dann in der beruflichen Bildung z. B. die beruflichen Schulen als Organisationen folgen. Fällt das Konzept, fallen auch die daran ausgerichteten Organisationen. So gilt es, immer wieder neu das Konzept, hier das Konzept des Berufes, zu überprüfen.

Deutschland, so heißt es, ist eine Berufsgesellschaft. Es ist bei einer persönlichen Begegnung üblich, als eine der ersten Fragen diejenige nach dem Beruf, den man hat, zu stellen. Dies lässt darauf schließen, dass der Beruf in Deutschland eine ideale Bedeutung hat. Dies wirkt konzeptstützend.

Im Folgenden wird zur Umschreibung der Zielvorstellung allein ein berufspädagogischer Begriff von Beruf angerissen. Dieser gibt im Ansatz heute gängige Vorstellungen wieder. Daran schließen sich offene Fragen und Probleme an.

Ein berufspädagogischer Begriff von Beruf

Beruf bezeichnet auf Erwerb gerichtete Arbeitsverrichtungen, die in einer typischen Kombination solcher Verrichtungen zusammengehen. Die Arbeitsverrichtungen erfordern besondere Berufskompetenz (Fach- und Methodenkompetenz, Personal-kompetenz, Sozialkompetenz), die einen in der Regel mehrjährigen Ausbildungsgang, z. B. Ausbildungsberuf, voraussetzen.

Fachkompetenz beinhaltet das Verfügen über fachliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten. Zur Methodenkompetenz zählt, selbsttätig Lösungswege für komplexe Arbeitsaufgaben anwenden, finden und reflektieren zu können. Dazu gehört die Fähigkeit zur selbständigen Aneignung neuer Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten (Lernkompetenz). Für die Methodenkompetenz sind formale Fähigkeiten im kogniti-

ven Bereich gefordert, wie z. B. analytisches oder synthetisches Denken. Daneben sind für die Methodenkompetenz auch die formalen Fähigkeiten im berufsmotorischen Bereich bedeutsam, wie etwa Gefühl für Material- und Werkzeugbehandlung.

Bei der Personalkompetenz wird eine Befähigung in Arbeitstugenden angesprochen, die früher mit einfacher Sittlichkeit umschrieben wurde. Hier wäre z. B. Genauigkeit oder Zuverlässigkeit zu nennen. Besonders im Vordergrund steht bei der Personalkompetenz eine Befähigung mit einzelpersönlicher Betonung wie Selbständigkeit und Selbstvertrauen sowie eine Befähigung mit sittlicher Betonung wie etwa ökologisches Verantwortungsbewusstsein sowie Handeln nach moralischen Leitlinien und Normen. Die Personalkompetenz betrifft die Entwicklung eines positiven Selbstbildes. Es sollen die eigenen Fähigkeiten mit den damit zusammenhängenden motivationalen und emotionalen Aspekten der Persönlichkeitsentwicklung bewusst herausgearbeitet und reflektiert werden. Statt von Personalkompetenz wird in der Berufspädagogik auch von Humankompetenz gesprochen.

Bei der Sozialkompetenz geht es um die Fähigkeit zum Umgang mit anderen Menschen und darüber hinaus um gruppenorientiertes Verhalten in Arbeitsgemeinschaften. Hierunter fallen z. B. Kontaktfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Toleranz.

In dem Ziel der Bildung von Berufskompetenz drückt sich aus, dass Berufsbildung Persönlichkeitsbildung ist. Der Lernende wird ganzheitlich angesprochen und gefordert. Verstandesmäßiges (kognitives), werthaltungs- bzw. verantwortungsmäßiges (affektives), bewegungsmäßiges (berufsmotorisches) und gesellschaftliches (soziales) Lernen werden gefördert. Berufskompetenz sucht dabei die integrierende Mitte zwischen Kopplung und Entkopplung im Spannungsverhältnis zwischen Berufsbildungssystem und Beschäftigungssystem. Bei einer Kopplung richtet sich das Bildungssystem streng an den Anforderungen des Beschäftigungssystems aus. Entkopplung heißt umgekehrt, dass sich das Bildungssystem von den Anforderungen des Beschäftigungssystems löst.

Neben der (1) umfassenden Berufskompetenz setzt das deutsche Berufskonzept auf weitere folgende Kennzeichen: (2) Transparenz, d. h. bestimmte Mindeststandards an Berufskompetenz sollen in einem Beruf eingehalten und garantiert werden. (3)

Elastizität und Transferfähigkeit steht für eine breite Ausbildung, durch die viele Berufstätigkeiten ausgeübt werden können und das Berufskönnen auf neue Situationen übertragbar wird. Das Berufskonzept soll (4) zur Initiativekraft beitragen, indem es eine Kompetenz zur lebensbegleitenden Fortbildung sowie zur Bewältigung beruflicher Veränderung schafft. Darüber hinaus sichert das Berufskonzept (5) Mobilität, indem es bundesweit anerkannte Berufsabschlüsse zugrunde legt. Eine (6) tarif- und sozialrechtliche Absicherung des deutschen Berufsausbildungsabschlusses ermöglicht eine soziale Sicherheit. Eine (7) Gleichwertigkeit besteht darin, dass das deutsche Berufsausbildungssystem in Anspruch nimmt, infolge seiner komplexen Struktur und seiner Qualität allgemeinbildenden Abschlüssen gleichgestellt zu sein.

Offene Fragen und Probleme

Trotz der hier vorgenommenen Vergewisserung über den Begriff Beruf gibt es Kritik. Berufe unterliegen heute einem schnelleren Wandel, so dass der Berufsbegriff, z. B. als Lebensberuf, in Frage gestellt wird. Erwerbsarbeit erfordert eine hohe Flexibilität. Festlegungen auf Berufe, so die Argumentation, führen zu starren, statischen Systemen und seien weniger konkurrenzfähig. So werden z. B. mehrjährige Berufsausbildungen in Frage gestellt, bei denen erworbene Kompetenzen bei Eintritt in das Beschäftigungssystem schon wieder veraltet sein können. Zukünftig würde es eher, so eine These, den kompetenten aber auch berufslosen Mitarbeiter geben. – Dennoch gilt: Der Beruf bleibt als ein lebensbestimmender Faktor erhalten, über den eine Identitätsfindung des Menschen erfolgt und sein Einkommen gesichert wird. Mag der Begriff Beruf heute umstritten sein, so gibt es aber bisher noch keinen angemessenen anderen Begriff. Eine umfassende Beruflichkeit mit offenen Gestaltungselementen wird auch heute noch als tragfähig angesehen. Von einem Ende des Berufs einer Person wird nicht gesprochen.

Zur Schaffung von Ausbildungsplätzen im dualen System der Berufsausbildung können bei neuen Berufen enge inhaltliche Schneidungen vorgenommen werden. Der Beruf des Speiseeisherstellers ist ein solches Beispiel. Dies widerspricht dem deutschen Berufsbegriff einer breit angelegten Kompetenz zur Sicherung beruflicher Flexibilität und Mobilität. Die geringen Besetzungszahlen solcher Berufe führen in der Berufsschule zu hohen Aufwendungen und Kosten.

Basierend auf dem deutschen Berufsbegriff sind erst einmal die Widerstände verständlich, die sich der Modularisierung entgegenstellen, wenn die Module den geschlossenen drei- bzw. dreieinhalbjährigen Zeitrahmen der Berufsausbildung auflösen. Ein Zusammenhangswissen in umfassender Berufskompetenz mit den weiteren Kennzeichen von Transparenz bis Gleichwertigkeit bedarf des mehrjährigen, ununterbrochenen Zeitrahmens, so der Glaubenssatz. Hier wird ein Umdenken einsetzen müssen. Module aus dem Übergangssektor, aus beruflichen Schulen, aus freien Bildungsträgern oder aus Betrieben müssen für eine anerkannte Berufsausbildung einbringbar sein, sofern die Module dem deutschen Berufsbegriff folgen. Eine maßvolle Modularisierung ist zur Flexibilisierung der beruflichen Bildung unumgänglich.

Wie immer auch die Organisationen in der beruflichen Bildung aussehen und welchen Steuerungen sie unterliegen, sei es input- oder outcome-orientiert, entscheidend ist die Strategie, der die Organisationen folgen. Diese ist die Zielvorstellung von Beruf, die wir in Deutschland in der beruflichen Bildung haben. Diese Zielvorstellung ist – bei allen Vorbehalten – heute und in absehbarer Zeit beständig.