

E1 Glossar

Zum Glossar haben alle Autorinnen und Autoren des Handbuchs beigetragen. Es bietet Definitionen und Erläuterungen von etwa 210 zentralen Begriffen im Kontext der beruflichen Bildungsplanung und dient als Ergänzung der Fachbeiträge im vorliegenden Handbuch.

Die mitunter ausführlicheren Glossareinträge sollen die Leserinnen und Leser des Handbuchs dabei unterstützen, ihre Argumentationsfähigkeit zur Orientierung im und zur Teilnahme am fachlichen Diskurs zu schärfen. Es sind Querverbindungen zwischen einzelnen Begriffen hergestellt und ihre Bedeutung für unterschiedliche berufsbildungsrelevante Themen wie auch thematische Zusammenhänge dadurch erkennbar gemacht.

Das Glossar ist alphabetisch sortiert und beinhaltet in den Einträgen hervorgehobene Querverweise auf weitere referenzierte oder jeweils relevante Begriffe (►). Am Ende des Glossars befinden sich wie in den Beiträgen des Handbuchs auch Verzeichnisse verwendeter Literaturquellen, eine Zusammenstellung mit Empfehlungen für weiterführende Literatur (Lexika und Wörterbücher mit Berufsbildungsbezug) sowie Empfehlungen für ausgewählte Informationsressourcen im Web.

A

Adult Learning: Bildungsprozesse Erwachsener zwischen 25 und 64 Jahren, unabhängig von ihrem Formalisierungsgrad. *Monika Hackel*

Akademisierung: Als „akademisch“ werden im Allgemeinen Bildungsaktivitäten und Wissensbestandteile bezeichnet, die theoretisch, deduktiv sowie abstrakt erfasst werden und die sich in Theorien, Modellen und Taxonomien konkretisieren. In den modernen Gesellschaften haben sich für diese

Bildungsaktivitäten eigene Institutionen gebildet, die als Hochschulen, Akademien oder Universitäten bezeichnet werden. Hochschulen, insbesondere die Universitäten, bilden traditionellerweise einen Gegenpart zur Arbeitswelt. Sie ermöglichen autonomes Studium im öffentlichen Interesse, das den direkten Verwertungszusammenhängen und dem davon abgeleiteten Handlungsdruck der Arbeitswelt entzogen ist. Dem entsprechend sind akademische ► Qualifikationen Grundlage für die Entwicklung eines ► Berufs hin zu einer ► Profession. In der Folge gelten akademische Qualifikationen im Allgemeinen als

höherwertiger als Qualifikationen, die ausschließlich in Arbeitszusammenhängen erworben wurden. Daher lässt sich auf breiter Ebene in unterschiedlichen Gesellschaften ein Trend zu akademischen Qualifikationen feststellen. Diese Akademisierung (auch: „academic drift“) betrifft nicht nur eine Entwicklung zu immer mehr akademischen Qualifikationen für immer größere Anteile an der Bevölkerung (► Bildungsexpansion). Zugleich steigen in den postindustriellen Gesellschaften (► Wissensgesellschaft) die kognitiven Anforderungen an die Arbeitskräfte, die wiederum nur durch akademische Qualifikationen zu bewältigen sind. In Bildungssystemen, die über ein leistungsfähiges berufliches Bildungssystem verfügen, werden zudem immer mehr akademische Anteile in die beruflichen Bildungsgänge integriert. Bezogen auf ein Berufsfeld ist die Akademisierung eine wichtige Strategie zur Steigerung der gesellschaftlichen Anerkennung.

Michael Klebl

Akkreditierung: Überprüfung (► Evaluation) von Bildungsträgern und Bildungsgängen auf Konformität mit geltenden Gesetzen, anderen Normen und Qualitätsstandards durch Akkreditierungsstellen, die unparteiisch arbeiten. Sinn des Akkreditierungsverfahrens ist die Sicherstellung, dass Mindeststandards eingehalten werden, und somit für die Öffentlichkeit, aber auch für (öffentliche) Geldgeber Sicherheit gegeben ist hinsichtlich Qualität, ► Gleichwertigkeit, aber auch Unterschiedlichkeit zwischen unterschiedlichen Anbietern (► Bildungsorganisationen) und Angeboten. Eine Akkreditierung ist oftmals Voraussetzung, um öffentliche finanzielle Förderung für bestimmte Angebote

zu erhalten bzw. um staatlich anerkannte ► Zertifikate vergeben zu können. Seit 2013 bedürfen alle Träger von Maßnahmen der Arbeitsförderung nach SGB III sowie von Rehabilitationsmaßnahmen nach SGB IX und deren konkreten Maßnahmen einer Zulassung durch eine fachkundige Stelle.

Silvester Popescu-Willigmann

Allgemeinbildung: Der Begriff der Allgemeinbildung lässt sich dem Bildungsbegriff unterordnen und geht auf die traditionelle, dichotome Differenzierung von allgemeiner ► Bildung (Allgemeinbildung) und spezieller, beruflicher Bildung (Berufsausbildung) (► Ausbildung) zurück. Die Bildungstheoretiker Jean-Jacques Rousseau (1712-1778) und Wilhelm von Humboldt (1767-1835) verstanden unter Bildung zunächst *allgemeine Menschenbildung*: die Entwicklung zum eigenständigen Menschen und die Ausprägung der dazu nötigen Grundkompetenzen auf intellektueller, moralischer und ästhetischer Ebene. Diese allgemeine Menschenbildung sah Humboldt als die primäre Aufgabe der Institution Schule. Sie sollte allen Bürgern gleichermaßen und unabhängig ihres Standes zu teil werden. Spezielle Bildung als Standesbildung und die damit einhergehende berufliche Bildung wurde nach Ansicht Humboldts durch das Leben vermittelt. Sie zielte lediglich auf die Entwicklung von Fertigkeiten zur Anwendung ab; anders als die allgemeine Bildung, die auf die Stärkung, Läuterung und Regelung der Kräfte und somit den Menschen selbst gerichtet war (vgl. Humboldt 1964, S. 77).

Dem Begriff der Allgemeinbildung ist somit einerseits der Gedanke einer Bildung für alle inhärent, andererseits wird

er auf materialer Ebene als Synonym für den Bildungskanon verwendet, also für den Teil der Bildung, der den Kern einer Kultur in einer spezifischen Epoche ausmacht und von allen Mitgliedern geteilt wird bzw. werden sollte. In dieser Lesart entfaltet der Begriff Allgemeinbildung seine normative Wirkung, insofern nun einer ausgeprägten Allgemeinbildung eine geringe Allgemeinbildung entgegensteht, gebildete von ungebildeten Menschen unterschieden werden können.

Bereits von den klassischen Bildungstheorien des Neuhumanismus und des deutschen Idealismus wurde der Allgemeinbildung eine maßgebliche Bedeutung für Individuum wie Gesellschaft attestiert. Vor dem Hintergrund einer möglichen Weiterentwicklung des Bildungswesens fasst Wolfgang Klafki (1996, S. 52) die Essenz von Allgemeinbildung im Zusammenhang der folgenden drei Grundfähigkeiten: Mitbestimmungsfähigkeit, Selbstbestimmungsfähigkeit und Solidaritätsfähigkeit. Die Entwicklung dieses Zusammenhangs zum Ziel, wird Allgemeinbildung von Klafki (1996, S. 53 f.) folgendermaßen konzipiert:

1. Allgemeinbildung soll *Bildung für alle*, also unabhängig vom kulturellen Hintergrund, der sozialen Herkunft, finanziellen Möglichkeiten oder angeborenen Fähigkeiten sein (Chancengleichheit).
2. Allgemeinbildung soll *allseitige Bildung* sein, d. h. sie soll vielfältig sein und nicht (nur) auf ein bestimmtes Berufsziel vorbereiten (Vielseitigkeit).
3. Allgemeinbildung soll *Bildung im Sinne des Allgemeinen* sein, also Bildung, die darauf abzielt, den Gesamtzusammenhang der Umwelt zu begreifen.

Als Vermittlungsinstanz einer basalen

Allgemeinbildung gilt traditionell die Schule, wobei eine Differenzierung von Allgemeinwissen und Allgemeinbildung vorgenommen werden muss. Allgemeinbildung geht über reines Wissen hinaus und impliziert das Zusammenspiel verschiedener Fähigkeiten; in modernen Gesellschaften beispielsweise die Fähigkeit zur eigenen Meinungsbildung und die Fähigkeit, mit dem stetig ansteigenden Informationsfluss adäquat umzugehen. *Simone Kattwinkel/Moritz Petzi*

Allgemeinbildung, ökonomische: Die ökonomische ►Allgemeinbildung stellt die Persönlichkeitsbildung neben einer alltagspraktischen und einer politischen ►Bildung in den Mittelpunkt. Damit grenzt sie sich von einer beruflichen Wirtschaftsbildung ab, für die die funktionale ►Qualifikation der Lernenden im Vordergrund steht. *Günther Seeber*

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (umgangssprachlich: Antidiskriminierungsgesetz) ist 2006 in Kraft getreten und stellt ein deutsches Bundesgesetz dar. Es zielt darauf ab, Menschen vor ►Diskriminierung im privaten, gesellschaftlichen und beruflichen Leben rechtlich zu schützen.

Mona Massumi

Anerkennungsgesetz: Das „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ regelt bundesweit einheitliche Kriterien und Verfahren, anhand derer die ►Gleichwertigkeit von im Ausland erworbenen beruflichen ►Qualifikationen mit bundesrechtlich geregelten ►Berufen in Deutschland geprüft und festgestellt wird (§ 1, § 2 Abs. 1). Es

beinhaltet außerdem einen Rechtsanspruch auf eine Gleichwertigkeitsprüfung von im Ausland erworbenen Qualifikationen (§ 2 Abs. 2, § 4 Abs. 1). Das Anerkennungsgesetz setzt sich als „Artikelgesetz“ aus unterschiedlichen Gesetzen bzw. Gesetzesänderungen zusammen und bezieht sich auf über 600 Berufe. Für landesrechtlich reglementierte Berufe (► Berufe, reglementierte; ► Berufe, nicht reglementierte) gibt es bereits Ländergesetze, mit denen die EU-Berufsanerkennungsrichtlinie umgesetzt wird. Überwiegend gelten diese Gesetze jedoch nur für Staatsangehörige bzw. Qualifikationen aus EU-Mitgliedstaaten, dem Europäischen Wirtschaftsraum und der Schweiz.

Lena Daberkow/Silvester Popescu-Willigmann

Angelernte Person: Eine Person, die über keine formale ► Qualifikation verfügt, also keine ► Fachkraft ist, und die über in der Regel praktische Anleitung in einem Betrieb (► Lernen, informelles) zur Übernahme von Tätigkeiten in einem beschränkten Handlungs- und/oder Verantwortungsbereich angelernt wurde. Da der Zugang zum Arbeitsmarkt wesentlich über formale Qualifikationen gesteuert wird, sind diese Personen besonders von Arbeitslosigkeit (► Arbeitslos) oder prekären, diskontinuierlichen Beschäftigungsverhältnissen bedroht (► ungelernte Person). Hier von abzugrenzen sind sogenannte Fachkräfte, die angesichts von ► Fachkräftemangel in bestimmten Branchen (► Wirtschaftssektor), zu bestimmten Zeiten und/oder oder in bestimmten Regionen besonders gesucht sind.

Silvester Popescu-Willigmann

Anpassungsfortbildung: Alle Formen der beruflichen ► Weiterbildung, die der Anpassung der individuellen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten an veränderte gesellschaftliche, technische oder organisatorische Bedingungen in der Arbeitswelt dienen (► Fortbildung, berufliche).

Monika Hackel

Arbeitslos: Als Arbeitslose werden von der Bundesagentur für Arbeit Personen erfasst und betreut, die vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, eine versicherungspflichtige Beschäftigung suchen, dabei den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung stehen und sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet haben. Personen, die an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik teilnehmen, gelten als nicht arbeitslos.

Hans Dietrich

Arbeitslosenquote: Die Arbeits-/Erwerbslosenquote setzt die Zahl Arbeits- bzw. Erwerbsloser (► Arbeitslos) in Beziehung zur Zahl der Erwerbspersonen (also der Summe von Arbeits-/Erwerbslosen und Erwerbstätigen). *Hans Dietrich*

Arbeits- und Geschäftsprozessorientierung: Gilt seit der Einführung der lernfeldorientierten (► Lernfelder) Curricula (► Curriculum) durch die Kultusministerkonferenz (KMK) (1996) als verbindliches Prinzip sowohl für die betriebliche als auch für die schulische Berufsausbildung (► Ausbildung; ► Lernorte). Durch die Arbeitsorientierung soll der Bezug zur betrieblichen Realität (Produktion, Verwaltung, Dienstleistung) eingefangen werden, und die Geschäftsprozessorientierung soll Kundenorientierung und ökonomische Bezüge (Effizienz,

Kostendenken etc.) sichern. Beide Prinzipien sind schon lange in der Berufsausbildung anzutreffen, wenn auch nicht so schlüssig benannt. Ihre konsequente didaktisch-methodische (► Didaktik) Umsetzung stößt sowohl auf methodologische Probleme (Defizite der Arbeitsprozessforschung) als auch auf grundsätzliche curriculare Probleme (Vereinbarkeit mit der ► Wissenschaftsorientierung und dem nach wie vor dominanten ► Fächerprinzip).

Antonius Lipsmeier

Arbeitsauftrag in der Abschlussprüfung: Mit dem Prüfungsbereich Arbeitsauftrag (z. B. in den industriellen Metall- und Elektroberufen) wird eine neue Variante für die Abschlussprüfung in BBiG-Berufen eingeführt. Als Konsequenz einer prozessbezogenen ► Ausbildung (► Prozessbezogen ausbilden) können ► Betriebe als Teil der Abschlussprüfung entweder einen einheitlich vorgegebenen Arbeitsauftrag ausführen lassen, oder selbst einen betrieblichen auswählen, und damit die Prüfung der Organisation, den Verfahren und Techniken eigener Prozesse anpassen. Geprüft wird die Analyse des Auftrags, sowie die Dokumentation und Präsentation der Auftragsbearbeitung.

Johannes Koch

Arbeitsorganisation: Struktur und Regelung der Arbeitsteilung und Zusammenarbeit im Betrieb. Die Arbeitsorganisation beschreibt einzelne Arbeitsaufgaben und damit die Arbeitsteilung zwischen Personen, die technische Arbeitsteilung zwischen Menschen und Betriebsmitteln (Maschinen, Werkzeuge, Informationssysteme) sowie Verfahren

und Prozesse der Zusammenarbeit.

Michael Klebl

Arbeitsprozesswissen: Wird im Bereich der beruflichen Facharbeit als erfahrungsorientiertes und handlungsleitendes Wissen sowohl über arbeitsorganisatorische Zusammenhänge als auch über die Abhängigkeiten spezifischer Arbeits- und Herstellungsverfahren von Material und Form des Arbeitsgegenstandes betrachtet (► Arbeits- und Geschäftsprozessorientierung). *Michael Köck*

Aufstiegsfortbildung: In bundesweit einheitlichen Fortbildungsregelungen (nach § 53 BBiG) (► Fortbildungsordnung) werden die Bezeichnung des Fortbildungsabschlusses, Prüfungsregelungen und Verfahren sowie Zulassungsvoraussetzung definiert. Daneben sind auch regionale Fortbildungsregelungen, sogenannte Kammerregelungen (► Kammern) vorzufinden (§ 54 BBiG). Beide Regelungen gelten als staatlich anerkannte Fortbildungsabschlüsse und berechtigen zum Aufstieg in höhere Positionen (► Fortbildung, berufliche; ► Bildungsmeritokratie). *Monika Hackel*

Ausbildung: Ausbildung bedeutet zunächst ganz allgemein die planmäßige und geordnete Vermittlung allgemeiner, beruflicher und wissenschaftlicher Kenntnisse oder Fertigkeiten durch eine qualifizierte Stelle, deren Abschluss in der Regel in Form eines Dokuments (Zeugnis, ► Zertifikat) bestätigt wird. In einem engeren Verständnis wird der Begriff Ausbildung gemeinhin mit beruflicher Ausbildung oder Berufsausbildung gleichgesetzt und beschreibt somit die Ausbildung in einem staatlich anerkannten ► Ausbildungsberuf (► Beruf)

nach dem Abschluss einer ersten formalen Bildungsphase.

Der Begriff lässt sich auf die traditionelle, dichotome Differenzierung von allgemeiner Bildung (► Allgemeinbildung) und beruflicher Bildung des Neuhumanismus und deutschen Idealismus zurückführen, wie sie bis heute strukturprägend für das deutsche Bildungssystem ist (vgl. Arnold 2010, S. 36). Unter Bildung wurde zunächst allgemeine Menschenbildung verstanden, also die Entwicklung zum eigenständigen Menschen und die Ausprägung der dazu nötigen Grundkompetenzen auf intellektueller, moralischer und ästhetischer Ebene (vgl. u.a. Rousseau 1998; Humboldt 1964). Diese allgemeine Menschenbildung sah Humboldt (1767–1835) als die primäre Aufgabe der Institution Schule, welche allen Bürgern gleichermaßen und unabhängig ihres Standes zu Teil werden sollte. Spezielle Bildung als Standesbildung und die damit einhergehende *berufliche Ausbildung* wurde nach Ansicht Humboldts durch die Schule des Lebens vermittelt. Sie war lediglich auf die Entwicklung von Fertigkeiten zur Anwendung gerichtet; anders als die allgemeine Bildung, die auf die Stärkung, Läuterung und Regelung der Kräfte und somit den Menschen selbst ausgelegt war (vgl. Humboldt 1964, S. 77).

Ausbildung im Sinne der Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf soll „die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche ► Handlungsfähigkeit“ (Gabler 2015a) vermitteln. Sie ist in der Regel als geordneter Ausbildungsgang konzipiert. Der Oberbegriff

Berufsbildung bzw. berufliche Bildung umfasst neben der beruflichen Ausbildung die berufliche ► Weiterbildung (► Fortbildung, berufliche) sowie die berufliche ► Umschulung. Gemäß der Trennung von allgemeiner und beruflicher Bildung findet Berufsbildung außerhalb des allgemeinbildenden Schulwesens in Einrichtungen des Berufsbildungssystems und den spezifischen Schulformen des beruflichen Schulwesens statt (vgl. Gabler 2015b) (► Berufsschule; ► Schulberufssystem). Akademische Ausbildungsgänge werden in der Regel nicht unter dem Begriff der Berufsbildung gefasst (► Akademisierung). Die berufliche Ausbildung ist in Deutschland in einem dualen Berufsausbildungssystem (► Duales System) geordnet, d.h., sie gestaltet sich als parallele Ausbildung im ► Betrieb und in der Berufsschule. Der praktische und umfassendste Teil der Ausbildung findet in den Betrieben statt, die theoretischen Grundlagen werden in der Berufsschule ergänzt. Geregelt wird die berufliche Ausbildung durch das ► Berufsbildungsgesetz (BBiG). In diesem werden Mindestanforderungen als basale Pflichten des Arbeitgebers sowie der Auszubildenden formuliert. Rechtliche Grundlage für die betriebliche Ausbildung ist die jeweilige ► Ausbildungsordnung des Berufes, die schulische Ausbildung dagegen wird durch die Schulaufsichtsbehörden der Bundesländer und die jeweils geltenden ► Lehrpläne geregelt (► Ordnungsmittel zur Berufsausbildung).

Simone Kattwinkel/Moritz Petzi

Ausbildungsberuf, anerkannter: ► Beruf, dessen ► Ausbildung nach dem ► Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder der ► Handwerksordnung (HWO) durch

eine bundeseinheitlich verbindliche
► Ausbildungsordnung erfolgt (► Berufe, reglementierte; ► Berufe, nicht reglementierte; ► Monoberuf). *Michael Köck*

Ausbildungsmarkt: Das berufliche Ausbildungssystem in Deutschland weist marktwirtschaftliche Merkmale auf, da es weder für Anbieter noch für Nachfrager (► Ausbildung; ► Nachfrage nach beruflicher Bildung) einen staatlichen Zwang zur Berufsausbildung gibt (► Marktmödell der beruflichen Bildung). Dennoch ist das Ausbildungsgeschehen nicht vollständig dem Markt überlassen, denn die Steuerungsmechanismen hinter dem Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage werden ordnungspolitisch von verschiedenen Stellen bedient (► Ordnungsmittel zur Berufsausbildung). Wer ausbilden darf, worin und mit welchen Inhalten ausgebildet wird, und unter welchen Prämissen der erfolgreiche Abschluss einer Ausbildung geprüft wird, ist gesetzlich reglementiert und Ergebnis von Aushandlungsprozessen zwischen Interessenvertretungen und politischen Instanzen (► Bundesinstitut für Berufsbildung; ► Kammern; ► Sozialpartner). Trotz der Freiwilligkeit in der Ausübung von Ausbildungsaktivitäten sind die Rahmenbedingungen, innerhalb derer Ausbildung stattfindet, rechtlich geregelt. Marktmechanismen greifen daher nur bei der Abstimmung zwischen Angebot und Nachfrage auf Mikroebene, also bei individuellen Wahlentscheidungen betreffend der Zusammenarbeit (Auszubildende und Ausbildende etwa; vgl. auch ► Lernorte; ► Lernortkooperation) zwischen bestimmten Akteuren, weshalb der Ausbildungsmarkt auch als Quasi-Markt bezeichnet werden kann.

Silvester Popescu-Willigmann/Lukas Lutz

Ausbildungsordnungen: Ausbildungsordnungen (nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG)) sind Rechtsverordnungen, mit denen die in einer betrieblichen ► Ausbildung zu vermittelnden Ausbildungsinhalte beschrieben werden (► Ordnungsmittel zur Berufsausbildung). In anerkannten ► Ausbildungsberufen darf nur nach diesen Verordnungen ausgebildet werden. Ausbildungsordnungen legen dazu fest (§ 5 BBiG): Die Bezeichnung des Berufs, die Dauer der Ausbildung, die beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (Ausbildungsberufsbild), die Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung und die Prüfungsanforderungen. Ausbildungsordnungen werden von Vertretern der ► Sozialpartner erarbeitet, die dafür Sachverständige benennen. Die Erarbeitung wird vom ► Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) koordiniert und fachlich beraten. Sie werden von den jeweils zuständigen Ministerien (für Industrie-, Handels- und Handwerksberufe das Wirtschaftsministerium) erlassen und im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Das BIBB führt ein Verzeichnis aller anerkannten Ausbildungsberufe. Ausbildungsordnungen können im Internet abgerufen werden: <http://www.bibb.de/berufe> (Abruf: 06.06.2015). *Johannes Koch*

Ausbildungsplanung: Ausbildende müssen die Ausbildung planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert durchführen (§ 14 BBiG). Dafür müssen sie einen betrieblichen Ausbildungsplan (► Ausbildung) erstellen, der mit dem Ausbildungsvertrag bei der ► Kammer einzureichen ist. Wie geplant wird, hängt von den betrieblichen Voraussetzungen ab. Größere ► Betriebe, in denen

Auszubildende in verschiedenen Abteilungen eingesetzt werden, erstellen einen Versetzungsplan. Er gibt an, wann Auszubildende wie lange in welchen Abteilungen eingesetzt sein werden. Muss eine größere Gruppe von Auszubildenden auf Ausbildungsplätze in verschiedenen Abteilungen verteilt werden (besonders ausgeprägt in kaufmännischen Berufen), wird das Prinzip der rollierenden Versetzung angewendet. Kleinere Betriebe ohne Abteilungsstruktur planen, zu welchen Zeiten Auszubildende überwiegend an den durch die ►Ausbildungsordnung vorgegebenen Aufgaben mitarbeiten sollen. Dafür sollen sie sich an der Empfehlung für die zeitliche Gliederung der Ausbildung orientieren. Schwieriger ist die Ausbildungsplanung, wenn ausbildungsrelevante Aufgaben nicht regelmäßig ausgeführt werden, sondern von der Auftragslage abhängig sind, wie es für viele Handwerksbetriebe üblich ist. Hier lässt sich eine planmäßige Ausbildung über einen Lernpass flexibel steuern. Zu beachten ist, dass die Ausbildungsordnungen Bruttozeiten (jeweils bezogen auf ein ganzes Jahr) vorgeben. Für eine Planung mit Nettozeiten müssen Urlaub und Schulzeiten im Blockunterricht (►Unterricht) abgezogen werden (siehe auch ►Bildungsplanung).

Johannes Koch

B

Behinderung: Behinderung ist eine Einschränkung der Teilhabe an gesellschaftlichen Prozessen, die Menschen auf Grund von körperlichen, geistigen oder

seelischen Beeinträchtigungen erfahren. Im internationalen Diskurs hat sich mittlerweile die Sichtweise eines sozialen Modells von Behinderung durchgesetzt. „Behinderung“ ist demnach nicht allein eine im jeweiligen Subjekt verortete physische oder psychische „Störung“, sondern entsteht auch durch soziale Zuschreibungen, welche abhängig vom sozialen und/oder kulturellen Rahmen unterschiedlich ausgeprägt sein können. Behinderung wird nun als ein Wechselspiel zwischen Schädigung (impairment), Beinträchtigung (activity limitations) und einer Einschränkung der politischen, gesellschaftlichen und kulturellen Teilhabe (participation restrictions) verstanden. Die überwiegende Zahl der weltweit vorhandenen Sehschädigungen etwa lassen sich nicht als Behinderung definieren, da die davon Betroffenen schlichtweg Brillen tragen. Sie werden also durch ihre Schädigung nicht in ihrer Teilhabe beeinträchtigt. Rollstuhlfahrer hingegen werden oft durch fehlende, auf ihre Bedürfnisse angepasste Architektur von Teilhabemöglichkeiten ausgeschlossen, wodurch die eigentliche Behinderung entsteht.

Sebastian Barsch

Benachteiligtenförderung: Um benachteiligten Jugendlichen und Erwachsenen mit Hilfe von Sondermaßnahmen und -programmen den Übergang in eine berufsqualifizierende ►Ausbildung (►Ausbildungsberuf, anerkannter) zu ermöglichen, hat sich zur Benachteiligtenförderung das ►Übergangssystem in der beruflichen Bildung etabliert. Es zeigen sich dabei starke exkludierende Strukturen, die vor dem Hintergrund von ►Inklusion und Diversität (►Diversity) aufgebrochen werden müssen.

Mona Massumi

Beruf: Erwerbstätigkeit des Menschen in der arbeitsteiligen Gesellschaft, die auf Dauer angelegt ist (im Idealfall erwerbslebenslang, „ausgeübter“ Beruf; ► Berufswahl) und für die bestimmte ► Qualifikationen erforderlich sind, die formal erworben wurden (im Rahmen einer Berufsausbildung (► Ausbildung; ► Ausbildungsberuf, anerkannter) oder eines Studiums, „erlernter“ Beruf). Eine Erwerbstätigkeit auf der Grundlage eines Berufs dient dem Lebensunterhalt, bestimmt den sozialen ► Status und ist zugleich entscheidend für die persönliche Identität (► Beruflichkeit; ► Berufe, nicht reglementierte; ► Berufe, reglementierte).

Michael Klebl

Berufe, nicht reglementierte: ► Berufe, für deren Ausübung es keine staatlichen Vorgaben gibt und die ohne gesonderte staatliche Zulassung ausgeübt werden dürfen. Hierunter fallen fast alle ► Ausbildungsberufe im ► Dualen System.

Lena Daberkow/Silvester Popescu-Willigmann

Berufe, reglementierte: ► Berufe, die eine Berufsbezeichnung haben, die gesetzlich geschützt ist, oder bei denen durch Rechts- oder Verwaltungsvorschrift festgelegt ist, welche Berufsqualifikationen (► Qualifikation) vorliegen müssen, damit der Beruf ausgeübt werden darf (z. B. Ärztinnen und Ärzte). Eine Liste der reglementierten Berufe in den EU-Ländern gibt es hier: http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=regProf.listCountry (Abruf: 01.05.2015).

Lena Daberkow/Silvester Popescu-Willigmann

Berufliche Selbstverwirklichung: Ein Ziel der individuellen Lebens- und Laufbahnentwicklung, das einer Auffassung

vom autonom Entscheidungen treffen den und berufsmündigen Individuum Rechnung trägt, und zugleich ermögliche Voraussetzung für die Schaffung einer ► Employability in einer dynamischen Arbeitswelt ohne berufslebenslang gültige, fest umrissene Berufslaufbahnen in statischen Arbeitsverhältnissen ist (► Beruf; ► Berufswahl). Berufliche Selbstverwirklichung kann erreicht werden, wenn das Individuum eine berufliche Tätigkeit ausübt, die seinen Fähigkeiten und Potenzialen entspricht und mit der es sich identifiziert (vgl. Popescu-Willigmann 2014a, S. 69-78; 2014b, S. 22). Berufliche Selbstverwirklichung kann im Rahmen des berufsvorbereitenden ► Unterrichts, des beruflichen Unterrichts (► Beschäftigungsfähigkeit) oder der Berufsberatung gefördert werden, wenn die Voraussetzungen hierfür, allen voran eine entscheidungsstarke, ihrer selbst und ihrer Fähigkeiten und Grenzen bewussten Persönlichkeit, in Lehr-/Lern- oder Beratungskontexten gelegt werden. So liegt ein ► Lernziel-Schwerpunkt auf der Ausbildung personaler und sozialer ► Kompetenzen (► Kompetenz, Selbst-; ► Kompetenz, Sozial-) zur Beherrschung sozialer Interaktionen und zur Steuerung der eigenen intellektuellen, physischen und psychischen Ressourcen einerseits, sowie andererseits methodischer Grundlagen (► Kompetenz, Methoden-), die eine selbstgesteuerte Adaptierung der berufsrelevanten Kompetenzen an berufliche Anforderungen durch das Individuum ermöglichen (► Lernkompetenz).

Silvester Popescu-Willigmann

Beruflichkeit: Unter Beruflichkeit oder auch dem Berufsprinzip wird die Ordnung des Arbeitsmarktes nach

► Berufen (► Ausbildungsberufe, anerkannte; ► Berufe, reglementierte; ► Berufe, nicht reglementierte) verstanden. Rechtlich wird Beruflichkeit gestützt, weil nach dem ► Berufsbildungsgesetz (BBiG) nur in anerkannten Berufen ausgebildet werden darf. Damit wird von Ausbildungsbetrieben (► Ausbildung; ► Betrieb) verlangt, Berufe immer vollständig so auszubilden, wie es eine ► Ausbildungsordnung vorgibt, auch wenn der Betrieb selbst nur Teile der ► Qualifikationen benötigt. Über die rechtliche Dimension hinaus wird dem Berufsprinzip auch gesellschaftspolitisch eine identitätsstiftende Funktion zugeschrieben. Weil mit Beruflichkeit auch historisch-statistische Tendenzen verbunden sind, wird arbeitsmarktpolitisch (insbesondere in den Bemühungen um einen gemeinsamen Arbeitsmarkt in der Europäischen Union) diskutiert, ob eine stärkere Orientierung an Qualifikationen und ► Kompetenzen für eine sich dynamisch entwickelnde Arbeitswelt sinnvoller wäre. Die deutsche Bildungspolitik hält jedoch am Berufsprinzip fest und ist bemüht, den sich verändernden Anforderungen des Arbeitsmarktes durch flexiblere Ausbildungsordnungen (► Prozessbezogen ausbilden) zu entsprechen (Quelle: Dostal 2002).

Johannes Koch

Berufsbildungsgesetz (BBiG): Wichtige Gesetzesgrundlage für die berufliche Bildung und das ► Duale System.

Michael Köck

Berufsförderungswerk (BFW): Einrichtungen mit Angeboten zur beruflichen (Neu-)Qualifizierung (► Qualifikation) von Menschen, die sich aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen

beruflich neu orientieren müssen (► Beruf) bzw. zur Vorbeugung (Prävention) vor einem Verlust des Arbeitsplatzes aus gesundheitlichen Gründen. Ziel der Qualifizierungsmaßnahmen ist die Wiedereingliederung in das Arbeitsleben. Die Finanzierung erfolgt in der Regel über sog. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, und zwar je nach Fall über die Bundesagentur für Arbeit oder andere Rehabilitationsträger wie die gesetzliche Rentenversicherung oder die Berufsgenossenschaften.

Silvester Popescu-Willigmann

Berufsschule: Nach dem ► Berufsbildungsgesetz (BBiG) für Deutschland ist die Berufsschule neben dem ► Betrieb einer der beiden ► Lernorte im ► Dualen System der Berufsausbildung (► Ausbildung). ► Unterricht an der Berufsschule ist daher Teilzeitunterricht, der entweder an ein bis zwei Tagen in der Woche oder im Blockunterricht stattfindet. Die Berufsschule hat sowohl die berufsfachliche Bildung als auch die ► Allgemeinbildung der Auszubildenden (► Bildung) als Auftrag. Das System der Berufsbildung in Deutschland kennt neben der Berufsausbildung im Dualen System vielfältige Formen beruflicher Ausbildungsgänge in Vollzeit, sowie berufsorientierte Schulformen, die zur allgemeinen Hochschulreife führen (► Schulberufssystem). Dem entsprechend gibt es weitere berufliche Schulen, wie die Berufsfachschule, das Berufskolleg, berufliche Fachschulen oder berufliche Gymnasien. Je nach Bundesland unterscheiden sich für diese Schulformen die Bezeichnungen. Entsprechende Schulen bilden oft mit Berufsschulen räumliche und organisatorische Einheiten, so dass in Bildungszentren verschiedene

berufliche Schulen zusammengefasst sind.

Michael Klebl

Berufswahl: Früher: Eher einmaligen Charakter aufweisende Wahl eines ► Berufes anhand einer Abstimmung zwischen der persönlichen Eignung und Neigung mit den Charakteristika und Anforderungen von ‚typischen‘ Berufsbildern (► Berufe, reglementierte; ► Berufe nicht reglementierte; ► Beruflichkeit; ► Ausbildungsberuf, anerkannter). Aufgrund der das (post-)moderne Arbeitsleben kennzeichnenden Dynamik ist Berufswahl heute mehr als lebenslanger Prozess der Annäherung von Individuum und Umwelt zu begreifen, der bis zum Ende der Berufstätigkeit selbst andauert und von häufigeren Umorientierungen und neuerlichen Wahlentscheidungen geprägt ist. Berufswahl ist heute im Gegensatz zu früher weniger statisch und einmalig, sondern dynamischer und komplexer. Im Zuge der ► Subjektivierung von Arbeit bieten sich für entsprechend kompetente (► Kompetenz) und qualifizierte (► Qualifikation) Fachkräfte in der modernen Arbeitswelt tendenziell mehr Möglichkeiten einer freien und an den eigenen Interessen ausgerichteten Berufswahl mit der Chance, dem Lebens- und Berufsziel der ► beruflichen Selbstverwirklichung näher zu kommen und der Arbeitstätigkeit einen über den Lebensunterhalt hinausgehenden Wert oder ‚Sinn‘ zu geben.

Silvester Popescu-Willigmann/Lukas Lutz

Berufswissenschaft: Bezeichnet im Kontext beruflicher Bildung eine ► wissenschaftliche Disziplin zur Analyse beruflicher Facharbeit (► Beruf) mit den Methoden der ► Qualifikationsforschung und dem Ziel,

Qualifikationserfordernisse (► Qualifikation) als Grundlage für die Gestaltung beruflicher Curricula (► Curriculum) zu definieren.

Michael Köck

Beschäftigungsfähigkeit: Ein Kriterium für die Beurteilung der Beschäftigungsfähigkeit (► Employability) nach einer abgeschlossenen ► Ausbildung ist die notwendige Einarbeitungszeit (► Einarbeitung) für den Einsatz als ► Fachkraft. Je kürzer die Einarbeitungszeit, als desto effizienter wird eine eigene betriebliche (► Betrieb) Ausbildung bewertet. Um die Ausbildungsbereitschaft von Unternehmen zu erhöhen, werden ► Ausbildungsordnungen (vor allem für die Industrie) seit dem Beginn dieses Jahrhunderts auf eine hohe Beschäftigungsfähigkeit unter dem Gesichtspunkt der Prozessorientierung (► Arbeits- und Geschäftsprozessorientierung) durch drei Veränderungen ausgerichtet: 1. *Prozessbezogene Ausbildung* (► Prozessbezogen ausbilden), damit erhalten ► Betriebe größere Gestaltungsspielräume, die Ausbildungen an ihre spezifischen betrieblichen Anforderungen anzupassen. 2. *Einsatz in nur einem Leistungsprozess* im letzten Ausbildungsjahr. 3. *Betrieblicher Arbeitsauftrag* in der Abschlussprüfung (► Arbeitsauftrag in der Abschlussprüfung). Eine wirksame Nutzung dieser Möglichkeiten setzt voraus, dass die Betriebe bereits ein Jahr vor der Abschlussprüfung über die Übernahme und den zukünftigen Einsatzort nach der Ausbildung entscheiden. Dann kann das letzte Ausbildungsjahr im zukünftigen Einsatzbereich und auch der Arbeitsauftrag für die Abschlussprüfung an dort auszuführenden Aufgaben durchgeführt werden. Eine zusätzliche Einarbeitungszeit wird damit überflüssig.

Johannes Koch

Betrieb: Organisatorische Einheit in der Arbeitswelt, die wesentlich ist für die ökonomische Betrachtung (in der Betriebswirtschaftslehre) und für arbeitsrechtliche Regelungen (vor allem im Betriebsverfassungsgesetz). Der Begriff des ► Betriebs ist je nach Zugang unterschiedlich definiert. Generell gilt ein Betrieb als räumliche, technische und organisatorische Einheit, bestehend aus gemeinsamer Leitung (Arbeitgeber), Produktionsmitteln und, in den meisten Fällen, Mitarbeitern (Arbeitnehmern). Der Betrieb wird als der Teil eines Unternehmens oder einer Verwaltungseinheit betrachtet, in dem die Leistungserstellung erfolgt.

Michael Klebl

Betriebliche Bildung: Gesamtheit aller Bildungsmaßnahmen, die mindestens zum Teil von den Arbeitgebern der Adressaten finanziert werden, oder die innerhalb der Arbeitszeit stattfinden. Dazu zählen die betrieblichen Teile der Dualen Berufsausbildung (► Ausbildung; ► Duales System), Praktika, ► Einarbeitung und die betriebliche ► Weiterbildung. An betrieblicher Bildung nehmen nur diejenigen Personen teil, die in einem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis (einschließlich Betriebspрактиkum) stehen.

Michael Klebl

Bezugswissenschaft: Bezeichnet im Kontext der ► Curriculum- oder Lehrplanentwicklung (► Lehrplan) das wissenschaftliche Fach bzw. die ► wissenschaftliche Disziplin, auf die Inhalte (► Lerninhalte) und Methoden einer Bildungsmaßnahme oder eines Schulfaches bezogen werden.

Michael Köck

Bildung: Etymologisch lässt sich der in der geisteswissenschaftlichen

Tradition tief verwurzelte Begriff Bildung vom althochdeutschen *bildunga* und dem mittelhochdeutschen *bildunge* herleiten, deren Bedeutungen von Bild und Nachbildung über Gestalt, Schöpfung und Verfertigung reichten. Obwohl der originär deutsche Begriff in vielen Sprachen ohne Entsprechung ist – so bezeichnet beispielsweise das englische *education* sowohl Bildung als auch Erziehung – und sich nur schwer übersetzen lässt, beinhaltet er, bedingt durch seine gesellschaftliche Vorgeschichte, Elemente der antiken und mittelalterlichen Philosophie. In dieser Tradition wird Bildung gedanklich als die Formung und Gestaltung des Menschen gefasst (vgl. Bernhard 2006, S. 48). Der moderne Bildungsbegriff hingegen basiert auf der „Vorstellung einer über den Geist und seine Tätigkeit vermittelten Anreicherung der Beziehung zwischen Mensch und Welt“ (Bernhard 2006, S. 48). In einer modernen Definition lässt sich unter Bildung somit „die Aneignung von Kenntnissen und Fertigkeiten in Selbstverfügung und aktiver Gestaltung mit dem Ziel der reflexiven Ausformung eines kultivierten Lebensstils“ (Raithel/Dollinger/Hörmann 2009, S. 36) verstehen. Diese, auf Dynamik und Ganzheitlichkeit fokussierende Begriffsbestimmung, nimmt die Perspektive des Educanden, also des Zu-Bildenden, ein und betont die Zielorientierung und Normativität von Bildung – die Ausformung eines kultivierten Lebensstils – sowie die aktive und reflektierende Rolle des Sich-Bildenden in Bezug zu seiner Umwelt. Das reflektierte Verhältnis zu sich und der Welt stellt eine Gemeinsamkeit nahezu aller Bildungstheorien dar, welche ansonsten sehr unterschiedliche, teils konträre Positionen einnehmen. Im

wissenschaftlichen, insbesondere erziehungswissenschaftlichen Rahmen bedarf es aufgrund der semantischen Vielfalt des Bildungsbegriffs des Bezugs zu einer Bildungstheorie; immer im Bewusstsein um deren Geschichtlichkeit und kulturelle Gebundenheit.

Was tatsächlich unter Bildung verstanden wird ist abhängig vom Bezugspunkt des spezifischen Bildungsbegriffes bzw. der jeweiligen Bildungstheorie. Grundlegend lassen sich fünf Bestimmungsdimensionen von Bildung und Bildungstheorie unterscheiden. Die sachliche Dimension greift die Differenz zwischen dem Inhalt von Bildung und dem bildenden Gehalt auf. In der temporären Dimension konstruiert sich der Bildungsbegriff zwischen faktischem Geschichtsverlauf und Richtungssinn der Geschichte. Die soziale Dimension stellt den Bezug zwischen Lernen und gesellschaftlicher Anerkennung des Gelernten her. Die wissenschaftliche Dimension konstruiert den Bildungsbegriff aus der Differenz von Bildung und Bildsamkeit. In der autobiographischen Dimension wird die Unterscheidung zwischen Bildung als kulturellem Muster und der subjektiven Bedeutung von Bildung für das Individuum aufgegriffen (vgl. Gudjons 2001, S. 202; Raithel/Dollinger/Hörmann 2009, S. 37 ff.). Spezifisch deutsche Tradition hat auch die dichotome Differenzierung zwischen allgemeiner Bildung und beruflicher Ausbildung, wie sie u.a. bereits von dem Bildungsreformer Wilhelm von Humboldt (1767-1835) vorgenommen wurde und sich im institutionellen Bildungssystem Deutschlands wiederspiegelt. Sie wird derzeit vor dem Hintergrund einer sich zunehmend fortsetzenden

► Entgrenzung von Arbeit und Bildung kontrovers diskutiert. *Moritz Petzi*

Bildungsangebot: Die konkrete, offerte Zusammenstellung eines didaktisch (► Didaktik) gestalteten Lernprozesses durch eine ► Bildungsorganisation. Bildungsangebote sind Dienstleistungsprodukte mit dem Ziel, die Bildungsteilnehmer in ihren individuellen Lernprozessen zu beraten und zu unterstützen. Bildungsangebote werden in Form von Programmen gezielt entwickelt und sind in diesem Sinne als Produkte handelbar.

Ulrich Iberer/Ulrich Müller

Bildungsaspirationen: Erwartungen, Hoffnungen, Wünsche und Ziele von Individuen in Hinblick auf ihre Bildungserfolge und dazu führende Bildungsaktivitäten, und zwar in Abhängigkeit von sie beeinflussenden äußeren (sozialen und ökonomischen) Faktoren einerseits und Attributionen zur eigenen Selbstwirksamkeit andererseits. Die Entscheidung für einen bestimmten Bildungsweg wird u.a. beeinflusst durch die familiäre und soziale Herkunft und damit verbundene Erwartungen, Möglichkeiten oder Verhinderungen, die eigene ► Lernkompetenz, bisherige Erfahrungen mit sowie Einstellungen und Motive gegenüber dem Lernen selbst, und ebenso durch konjunkturabhängige und regionale Verhältnisse auf dem ► Ausbildungs- und Arbeitsmarkt (► Ausbildung), und daraus gezogenen Einschätzungen über die eigenen Chancen sowie das „Lohnen“ von Investitionen in ► Bildung.

Silvester Popescu-Willigmann/Lukas Lutz

Bildungsbedarf: Ein Bedarf ist im Allgemeinen die Differenz zwischen einem

Soll-Zustand und dem Ist-Zustand. Ein Bildungsbedarf beschreibt daher eine Lücke an ▶ Qualifikationen, in der Regel bezogen auf eine Gruppe von Adressaten in einem beruflichen Kontext (beispielsweise eine Berufsgruppe im ▶ Betrieb), seltener bezogen auf eine einzelne Person. Die Ermittlung des Bildungsbedarfs ist daher ein erster, wesentlicher Schritt einer systematischen Planung von Bildungsprozessen. Des Weiteren gilt in einem allgemeinen betriebswirtschaftlichen Verständnis: Ein Bedürfnis ist ein subjektiv empfundener Mangel. Erst wenn eine ausreichende Kaufkraft vorhanden ist, um ein Bedürfnis zu befriedigen, wird daraus ein Bedarf. Ein Bedarf wird auf einem Markt zur Nachfrage, wenn dem Bedarf ein Angebot entspricht, das Nutzen erbringt und so den Mangel beseitigen kann (▶ Ausbildungsmarkt; ▶ Nachfrage nach beruflicher Bildung).

Michael Klebl

Bildungsexpansion: Eine Ausweitung des Bildungswesens vor allem im Sekundär- und Tertiärbereich, woraus eine längere Verbleibsdauer der Menschen im Bildungssystem resultiert. Dies führt dazu, dass immer mehr Personen mittlere und höhere Bildungsabschlüsse erreichen, und das Bildungsniveau in der Bevölkerung insgesamt steigt, da der Anteil niedriger Bildungsabschlüsse (Hauptschule) zugunsten mittlerer (Real-) und hoher Schulabschlüsse (Gymnasium) geringer wird. Dies ist in Deutschland seit den 1960er-Jahren beobachtbar. Über die Bildungsexpansion im allgemeinbildenden Schulwesen hinaus kann durch die zunehmende internationale Vernetzung und Dynamik der Arbeitswelt in Verbindung mit technologischem Fortschritt der Bedarf

an ▶ lebenslangem Lernen zu einem Anstieg der vor allem beruflich motivierten Erwachsenenbildung (▶ Fort- und qualifizierende ▶ Weiterbildung) führen, mit dem einhergehend das Bildungsniveau ebenso in der Erwachsenenbevölkerung steigt (▶ Bildungsmeritokratie).

Silvester Popescu-Willigmann/Lukas Lutz

Bildungsintentionen: Grundlegende Ziele (▶ Lernziel; ▶ Lehrziel), die in einem Bildungsbereich erreicht werden sollen.

Michael Köck

Bildungsmanagement: Das professionelle Gestalten, Steuern und Entwickeln der fachlichen, personellen, organisatorischen und sonstigen Rahmenbedingungen einer (Bildungs-)Organisation, (▶ Bildungsorganisationen) um adäquate Voraussetzungen für erfolgreiches Lernen zu schaffen. Darunter fallen sowohl sachbezogene Leitungsaufgaben als auch personenbezogene Führungsaufgaben.

Ulrich Iberer/Ulrich Müller

Bildungsmeritokratie: Mit Meritokratie wird das Ideal einer Gesellschaftsordnung bezeichnet, die gesellschaftliche Positionen (Ansehen, Macht, Vermögen) in erster Linie nach Leistung verteilt. Das Leistungsprinzip kann auch in Demokratien soziale ▶ Ungleichheit bis zu einem gewissen Ausmaß legitimieren, sofern Grundrechte, eine Gleichheit an Chancen sowie die gesellschaftliche und politische Teilhabe für alle gegeben sind. In einer Bildungsmeritokratie gelten die Bildungsabschlüsse (▶ Qualifikation), die eine Person erreicht, als Nachweis einer bereits erbrachten Leistung oder als Prognose für die zukünftige Leistungsfähigkeit (▶ Zertifikat). Damit wird der soziale ▶ Status an Bildungsabschlüsse

gekoppelt (► Profession; ► Bildungsexpansion).

Michael Klebl

Bildungsorganisationen: Institutionelle Einrichtungen, die dem Zweck der ► Bildung von Menschen dienen. Der Begriff betont dabei die zielgerichtete Planung des Handelns der Organisationsmitglieder im Hinblick auf Bildung als auch die sich daraus ergebende strukturelle Gefasstheit. Als Bildungsorganisation können sowohl öffentliche Einrichtungen mit explizitem Bildungsauftrag verstanden werden (z. B. Schulen, Universitäten) (► Berufsschule; ► Schulberufssystem), als auch Organisationen in anderer Trägerschaft, die Bildungsprozesse gezielt ermöglichen (z. B. ► Lernort „Unternehmen“).

Ulrich Iberer/Ulrich Müller

Bildungsplanung: In einem umfassenden Verständnis bezeichnet der Begriff der Bildungsplanung diejenigen Tätigkeiten unterschiedlicher Akteure im Bildungssystem einer Gesellschaft, die dazu dienen, Ziele und Inhalte von Bildungsaktivitäten festzulegen. Dabei richten sich die Bemühungen um ► Bildung einerseits an gemeinschaftlichen Interessen aus. So hat jede Gesellschaft zur Aufgabe, das ihr zur Verfügung stehende Wissen an die nachfolgenden ► Generationen weiterzugeben, und dabei diejenigen Kenntnisse und Fähigkeiten als ► Qualifikationen zu bestimmen und auszuwählen, die für den Erhalt und die Weiterentwicklung einer Gesellschaft, insbesondere in der Arbeitswelt, notwendig sind. Andererseits gilt es, das individuelle Recht des Einzelnen in der Gesellschaft nach freier Entfaltung zu berücksichtigen, und so auch unabhängig von der Nützlichkeit für die Gesellschaft die

Kräfte jedes Menschen durch Bildung zu fördern. In einem engeren Sinn bezieht sich der Begriff der Bildungsplanung auf die politische Steuerung in den gesellschaftlichen Bereichen, die der Bildung verpflichtet sind – das sind das Schulwesen, die berufliche Bildung und das Hochschulwesen einschließlich der Forschungsförderung. Tatsächlich findet Bildungsplanung aber auf allen Ebenen des Bildungswesens statt, so beispielsweise im ► Betrieb, oder in regionalen sowie kommunalen Zusammenschlüssen unterschiedlicher Anspruchsgruppen aus Verwaltung, Wirtschaft und Gesellschaft.

Michael Klebl

Bildungsprozessmanagement: Der gestaltete Kernprozess von ► Bildungsorganisationen, um das pädagogischen Primärziel (Vision) zu erreichen und daraus Wertschöpfung zu generieren. Es kann entweder als Geschäftsprozess die Funktion (bzw. den Zweck) der Organisation abbilden (v.a. bei originären Bildungsorganisationen wie Schulen, Akademien) (► Berufsschule; ► Schulberufssystem) oder als Unterstützungsprozess die personenbezogenen Ressourcen und Strukturen einer Organisation (z. B. bei einem Unternehmen) für deren Ziele erfolgswirksam beeinflussen.

Ulrich Iberer/Ulrich Müller

Bildungsstandards: Bildungsstandards beschreiben domänenspezifische ► Kompetenzen, inklusive entsprechender Wissensbestände, die Schülerinnen und Schüler bis zu einem bestimmten Zeitpunkt ihres Bildungsganges durch kumulativen Kompetenzerwerb erreicht haben sollen. Bildungsstandards sollen diesbezüglich überprüfbar sein, das heißt sie sollen durch Aufgaben(beispiele)

dargestellt und überprüft werden können.

Bernd Remmeli

Bildungstheorie: Der Begriff der ► Bildung begründet im deutschsprachigen Raum einen Teilbereich des sozialen, politischen und ökonomischen Handelns: das Bildungssystem. Kennzeichnend für das zugrundeliegende Verständnis von „Bildung“ ist, dass dieser Begriff nicht nur die Prozesse von Erziehung, ► Unterricht, Lernen und individueller Entwicklung beschreibt, sondern auch das Ziel dieser Prozesse: der gebildete Mensch. Bildungstheorie umfasst daher die systematische Beschäftigung mit Bildung als Ziel von Bildungsprozessen. „Bildung“ ist für den Bereich der Bildung ein normativer Begriff. Die Bildungstheorie leistet jedoch keine normative Bestimmung dessen, was Bildung sein soll, sondern erklärt, reflektiert und kritisiert normative Begründungen für übergeordnete Ziele (► Bildungsinentionen; ► Lehrziel; ► Lernziel) und konkrete Inhalte (► Lerninhalte) in Bildungsprozessen.

Michael Klebl

Bologna-Prozess: Europaweiter Reformprozess an den Hochschulen seit 1999, mit dem Ziel, einen gemeinsamen europäischen Hochschulraum zu schaffen, um in der Folge die territoriale Mobilität von Studierenden und Arbeitskräften in Europa zu fördern. Als Start der Umsetzung der vorab vereinbarten Ziele gilt die Bologna-Erklärung vom 19. Juni 1999, die von den Bildungsministern aus 29 europäischen Nationen unterzeichnet wurde. Zentrale Kennzeichen des Prozesses sind unter anderem die gestuften Bildungsabschlüsse (Bachelor, Master, Doktorat), ein Leistungspunktesystem zur quantitativen Bewertung von Studienleistungen (European Credit Transfer System, ECTS)

sowie standardisierte Verfahren zur Qualitätssicherung von Hochschulen und Studiengängen durch ► Akkreditierung (► Europäischer Qualifikationsrahmen).

Michael Klebl

Bundesinstitut für Berufsbildung

(BIBB): Das BIBB ist eine bundesunmittelbare, rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts und hat zwei Funktionen: Zum einen führt es weisungsgebunden für das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) Aufgaben zur Förderung der beruflichen Bildung durch (§ 90 ► Berufsbildungsgesetz (BBiG)). Aufgaben sind unter anderem: Vorbereitung von ► Ausbildungsordnungen (► Ordnungsmittel zur Berufsausbildung), Mitwirkung an der Berufsbildungsstatistik und Vorbereitung des Berufsbildungsberichts, Förderung von Modellversuchen, Mitwirkung an der internationalen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung und die Übernahme von Verwaltungsaufgaben des Bundes zur Förderung der Berufsbildung. Zum anderen ist es zuständige Stelle auf Bundesebene für den Hauptausschuss für Berufsbildung. Aufgaben des Ausschusses sind Empfehlungen für die einheitliche Anwendung des BBiG und die Beratung der Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der Berufsbildung. Er beschließt das Forschungsprogramm des BIBB. Als Organ des BIBB gehören dem Hauptausschuss je acht Beauftragte der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, der Länder sowie fünf des Bundes an.

Johannes Koch

C

Compliance: Regelkonformität, bezeichnet die Beachtung von Regeln, Gesetzen und Richtlinien; je nach Anwendungsbereich durch Unternehmen, Arbeitnehmer, Patienten, Steuerpflichtige und andere. Im Zusammenhang mit Korruptionsbekämpfung, Datenschutz, Gleichstellung, Arbeitssicherheit und (ethischen) Standards haben in den ► Betrieben Grundsätze zur Einhaltung von Regeln und zur Vermeidung von Regelverstößen in jüngster Zeit an Bedeutung gewonnen. Dem entsprechend wurden Compliance-Trainings als Teil des Compliance-Managements zu einer wichtigen Aufgabe der betrieblichen ► Weiterbildung.

Michael Klebl

Controlling: Im Allgemeinen Planung, Steuerung und Kontrolle zielorientierter Prozesse und Systeme im Kontext eines ► Betriebs oder eines Projekts. Das englische Verb „*to control*“ bedeutet einfach „steuern, regeln“; das Substantiv „Controlling“ wird im Englischen nicht für diese Tätigkeit der Unternehmensleitung verwendet, dort spricht man von „*managerial accounting*“. Kennzeichnend für Controlling ist die Ausrichtung der Aktivitäten an Zielen, sowie die Begründung lenkender Eingriffe durch quantitative Informationen, meist aggregiert durch finanzielle Kennzahlen. Bildungscontrolling lässt sich fassen als die zahlengestützte und zielorientierte Planung, Steuerung und Kontrolle von Bildungsaktivitäten.

Michael Klebl

Curriculare Prinzipien: Hierunter wird zweierlei verstanden, nämlich zum einen die formale Strukturierung der Curricula

und zum anderen deren inhaltliche Orientierung. Unter dem Aspekt der formalen Strukturierung haben sich historisch gesehen unterschiedliche Formen herausgebildet: ► Fächerprinzip (in mehreren Varianten), Konzentrische Curricula (► Curriculum), ► Spiralcurriculum, exemplarische Strukturierung (► Strukturierung, exemplarische), projektförmige und ganzheitliche Strukturierung (► Strukturierung, ganzheitliche). Unter inhaltlichen Aspekten (dominante Kategorien und Theorien) können traditionell normative, geisteswissenschaftliche und wissenschaftsorientierte (► Wissenschaftsorientierung) curriculare Prinzipien der ► Curriculumentwicklung und ihrer Produkte (► Lehrpläne, Curricula) unterschieden werden. In der neueren Zeit sind allerdings die Prinzipien ► Situations-, Qualifikations- (► Qualifikation), ► Arbeits- und Geschäftsprozessorientierung sowie Lernfeldorientierung (► Lernfelder) in den Vordergrund getreten.

Antonius Lipsmeier

Curriculum: Dieser (eigentlich seit dem Mittelalter vertraute) Begriff hat seit der Schrift von Robinsohn (1967) den Lehrplanbegriff (► Lehrplan) verdrängt, weil er im Unterschied zu diesem dominant inhaltsorientierten Begriff (Unterrichtsinhalte, Fächer) (► Unterricht; ► Lerninhalt; ► Fächerprinzip) eine dynamische Betrachtung favorisiert (Entwicklungsdimension der Lehrinhalte), und zwar unter Einbeziehung lernorganisatorischer, didaktisch-methodischer (► Didaktik) und qualifikatorischer Aspekte.

Antonius Lipsmeier

Curriculumentwicklung: Prozess der Erstellung und Einführung von ► Lehr- oder Bildungsplänen (► Curriculum).

Der Prozess umfasst in der Regel folgende Schritte bzw. Aufgaben: Problemdefinition, argumentative Legitimierung und Festlegung von Kriterien für die Identifizierung und Auswahl von Zielen (► Lehrziel; ► Lernziel) und Inhalten (► Lerninhalte), Festlegungen über die formale und strukturelle Anordnung der Ziele und Inhalte innerhalb des Curriculums, Planung und Durchführung der Implementation und ► Evaluation des Curriculums.

Michael Köck

D

Demografie: Interdisziplinär ausgerichtete Bevölkerungswissenschaft, die unterschiedliche Eigenschaften von Populationen (z. B. Größe, Zusammensetzung nach Merkmalen wie Alter, Geschlecht oder Herkunft, Bevölkerungsdichte und Wachstum) sowie Veränderungen in der Zusammensetzung, deren Ursachen und Folgen untersucht.

Silvester Popescu-Willigmann/Lukas Lutz

Demografischer Wandel: Ein in post-industriellen Gesellschaften feststellbares Phänomen rückläufiger Geburtenraten, veränderter Altersstruktur und der Schrumpfung der Bevölkerung im Ganzen. Der prozentuale Anteil der aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Bürgerinnen und Bürger nimmt zu, während der Anteil der potenziell Erwerbstätigen abnimmt (► Demografie).

Silvester Popescu-Willigmann/Lukas Lutz

Dequalifizierung der Arbeitskraft: Unter Dequalifizierung der Arbeitskraft wird im Allgemeinen die Abwertung der fachlichen Fähigkeiten der Arbeiter im Rahmen einer zergliederten Produktionsweise verstanden, wie sie für tayloristische Arbeitsstrukturen symptomatisch ist.

Simone Kattwinkel/Moritz Petzi

Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR):

Der DQR ist dient der Einordnung der ► Qualifikationen des deutschen Bildungssystems untereinander, also innerhalb des Bildungssystems, sowie zur Herstellung einer Vergleichbarkeit deutscher Qualifikationen mit Qualifikationen aus Bildungssystemen in anderen europäischen Staaten. Die acht Kompetenz-Niveaus, die im deutschen Bildungssystem erworben werden können, sollen den acht Niveaus des ► Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) zugeordnet werden können. Es sollen ferner eine stärkere Orientierung an ► Lernergebnissen etabliert und zum mindest perspektivisch Möglichkeiten geschaffen werden, Ergebnisse nicht-formalen und informellen Lernens (► Lernen, nicht-formales; ► Lernen, informelles) anerkennen und anrechnen zu lassen. So erhält der Weg, auf dem ► Kompetenzen erworben worden sind, weniger Bedeutung, und alle vorhandenen Kompetenzen können beruflich „verwertet“ werden. Auch durch eine angestrebte Annäherung der allgemeinen, beruflichen und hochschulichen Bildung soll das Ziel erreicht werden, den Bildungswege weniger absolutes Gewicht zu verleihen und eine höhere ► Durchlässigkeit innerhalb eines Bildungssystems und zwischen Bildungs(sub)systemen herzustellen.

Lena Daberkow/Silvester Popescu-Willigmann

Dezentrale Ausbildung: Der Begriff wurde durch eine von Peter Dehnboestel im ► Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) betreute Modellversuchsreihe am Anfang der 1990er Jahre geprägt. Als dezentral wird die ► Ausbildung in Lerninseln durch hauptberufliche Ausbilder in betrieblichen Arbeitsprozessen (► Arbeits- und Geschäftsprozessorientierung; ► Betrieb) bezeichnet, im Gegensatz zu der in zentralen Ausbildungswerkstätten (► Lehrwerkstatt). Mit der Modellversuchsreihe wurde eine Rückbesinnung auf das Lernen in Arbeitsprozessen auch in Großbetrieben eingeleitet, die als Trend bis heute fortbesteht (► dezentrale Lernorte; ► Lernorte).

Johannes Koch

Dezentrale Lernorte: Sammelbegriff für verschiedene betriebliche ► Lernorte (► Betrieb) in der industriellen ► Ausbildung, an denen im Gegensatz zu zentralen Lernorten (z. B. ► Lehrwerkstatt oder Seminarraum) nicht alle Auszubildenden zentral zusammengefasst werden, sondern einzeln oder in Gruppen Teile der Ausbildung entweder im Produktionsbereich oder an eigens dafür eingerichteten Lernorten absolvieren (► dezentrale Ausbildung). *Michael Köck*

Dezentralisierung: Unter Dezentralisierung wird die Verlagerung von Kompetenzen von hohen auf untere Hierarchieebenen, bis hin zur ausführenden Stelle, verstanden. *Simone Kattwinkel/Moritz Petzi*

Diagnosekompetenz: Fähigkeiten, Fertigkeiten und Einstellungen, die benötigt werden, um den Kenntnisstand, die Lernfortschritte und die Leistungsprobleme einzelner Lernender zu ermitteln und deren Lernhürden fortlaufend beurteilen

zu können, um daran anschließendes didaktisches Handeln (► Didaktik) planen zu können (► Lernendenorientierung).

Julia Krämer/Christina Müller-Naevecke

Diagnostik, pädagogische: Im Mittelpunkt der pädagogischen Diagnostik steht die lernprozessbegleitende Ermittlung von Lernstand, Lernfortschritt sowie individueller Lernpotentiale und -probleme. Sie ist in den Lehralltag eingebettet und soll von der Lehrkraft durchgeführt werden. Ziel ist vor allem eine individuelle Lernförderung, dennoch können auch Selektionsentscheidungen auf Basis pädagogischer Diagnostik getroffen werden.

Julia Krämer/Christina Müller-Naevecke

Didaktik: Die wissenschaftliche Teildisziplin der Bildungswissenschaft, die systematisch über Situationen des Lehrens und Lernens reflektiert. Dabei ist die Didaktik eine Handlungswissenschaft, das heißt: Sie ist durch die Anleitung von Lehrkräften und Bildungsplanern (► Bildungsplanung) auf die Bildungspraxis bezogen, und daher Theorie und Praxis des Lehrens und Lernens. Als wissenschaftliche Disziplin konkretisiert sich die Didaktik in der Allgemeinen Didaktik, die umfassende und bereichsübergreifende Aussagen zu Lehr-/Lernprozessen zum Gegenstand hat, sowie in den ► Fachdidaktiken, den Bereichs- oder Stufendidaktiken und in den speziellen Didaktiken, die sich jeweils auf einen abgegrenzten Bereich von Wissen und Können, auf einen institutionell begrenzten Bildungsbereich und auf spezielle Probleme des Lehrens und Lernens konzentrieren. Die Didaktik befasst sich mit der Frage danach, was (Inhalte) (► Lerninhalte) und warum

(Intentionen, Ziele) (► Lehrziel; ► Lernziel; ► Bildungsintention) gelehrt werden soll, und wie (Lehr-/Lernmethoden) dies mit welchen Mitteln (Medien) gelehrt und gelernt werden kann (► Pramat der Didaktik; ► Methodik). *Michael Klebl*

Didaktische Analyse: Die didaktische Analyse (► Didaktik) stellt ein Instrument der ► Unterrichtsplanung (► Unterricht) dar, das auf den Ergebnissen der ► Strukturanalyse und Lernzielbestimmung (► Lernziel) sowie auf der Kenntnis der konkreten Lernbedingungen und -voraussetzungen der jeweiligen Lernenden (► Lernendenorientierung) aufbaut und – aus einer explizit pädagogisch-didaktischen Perspektive – der Auswahl der zur Realisierung des ► Lehrziels geeigneten Lehrinhalte (► Lerninhalte) dient. Diese Auswahl ist – soll eine übergroße Stofffülle vermieden werden – notwendig, da im Verhältnis zur verfügbaren Unterrichtszeit und der kognitiven Aufnahmefähigkeit der Lernenden jedes zu lehrende Themengebiet in seiner Gesamtheit wesentlich zu umfangreich ist. Dabei sollte der auszuwählende und im Unterricht zu lehrende Stoff so beschaffen sein, dass er einerseits die vorhandene Unterrichtszeit sowie die Aufnahmefähigkeit der Lernenden nicht übersteigt (► Unterrichtsmomente), andererseits aber dennoch eine vollumfängliche Realisierung der Lernziele gewährleistet; ebenso ist darauf zu achten, dass der Stoff exemplarisch (► Strukturierung, exemplarische) für weitere Fälle steht und auf diese leicht übertragen werden kann, bei den Lernenden Interesse weckt, ihre ► Handlungsfähigkeit steigert bzw. ermöglicht, grundlegende wissenschaftsbezogene Kenntnisse bietet sowie für die gegenwärtige als auch

für die voraussichtliche zukünftige Lebens- und Arbeitswelt der Lernenden Relevanz besitzt.

Lukas Lutz

Didaktische Prinzipien: Anerkannte Grundsätze zur Bestimmung von ► Lernzielen, zur Auswahl von ► Lerninhalten und zur Gestaltung des ► Unterrichts (► Didaktik). *Michael Köck*

Didaktische Reduktion: Verfahren zur Anpassung von ► Lerninhalten an eine Zielgruppe (► Lernendenorientierung), entweder durch Vereinfachung der Inhalte auf Kosten der wissenschaftlichen Gültigkeit (vertikale didaktische Reduktion) oder durch Wechsel zu einer anderen Repräsentationsform bei Beibehaltung des wissenschaftlichen Gültigkeitsumfangs (horizontale didaktische Reduktion) (► Didaktik). *Michael Köck*

Didaktisches Modell: Mit dem Begriff des Modells wird im Allgemeinen eine Abbildung eines Ausschnitts der Wirklichkeit verstanden, die zu bestimmten Zwecken vorgenommen wird und daher nur für wesentlich erachtete Merkmale eines Bereichs der Realität wiedergibt. Ein Modell bezieht sich entweder auf einen gegebenen Ausschnitt der Wirklichkeit (Abbild, z.B. ein Modell des Planetensystems), oder dient dazu, einen Ausschnitt der Wirklichkeit zu beschreiben, der noch nicht existiert (Vorbild, z.B. ein Modell für ein Bauvorhaben). Ein Modell kann anschaulich konkret, also selbst in der Realität vorhaben sein (z.B. ein Versuchsaufbau), oder theoretisch sein (z.B. ein Modell eines Geschäftsprozesses). Ein didaktisches Modell ist im Rahmen der Allgemeinen ► Didaktik eine Abbildung von Situationen des Lehrens und Lernens, die zum Zweck entworfen

wurden, das komplexe Geschehen der Interaktion zwischen den Adressaten in Lehr-/Lernprozessen, Lehrkräften und Lerngegenständen beschreibbar und damit gestaltbar zu machen. Didaktische Modelle umfassen daher einerseits ► Strukturmodelle, die für wesentlich erachtete Elemente und ihre Beziehungen in didaktischen Situationen beschreiben (z. B. Adressaten, Intentionen, Inhalte, Methoden, Medien) (► Bildungsinntentionen; ► Lehrziel; ► Lernziel; ► Lerninhalte). Andererseits schließen didaktische Modelle auch Prozess- oder ► Vorgehensmodelle ein, die sich auf Abläufe in Lehr-/Lernsituationen sowie auf das Vorgehen bei der Planung, Durchführung und Bewertung von Lehr-/Lernprozessen beziehen (► Unterrichtsplanung). Des Weiteren enthalten didaktische Modelle explizit oder implizit ► didaktische Prinzipien, die praktisches didaktisches Handeln anleiten. Bekannte didaktische Modelle sind die ► Didaktische Analyse nach Klafki oder das Berliner Modell der Didaktik nach Heimann, Schulz und Otto.

Michael Klebl

Differenzierung: Alle organisatorischen und didaktischen Entscheidungen (► Didaktik), die darauf abzielen, Alters-, Geschlechts-, Niveau-, Leistungs- sowie Interessenunterschieden der Zielgruppe einer Bildungsmaßnahme oder eines Bildungsganges gerecht zu werden (► Diversity; ► Gender; ► Heterogenität).

Michael Köck

Digital Natives: Mit dem Begriff „Digital Natives“ geht die Vorstellung über eine ► Generation von Jugendlichen und jungen Erwachsenen einher, die mit Informationstechnologie aufgewachsen sind und für die darum der Umgang mit

dieser Technologie selbstverständlich ist (► Generation Y). Alle früheren Generationen sind demgegenüber „Digital Immigrants“, die den Umgang mit Technologie erst wie eine Fremdsprache lernen müssen. Der Begriff „Digital Natives“ wird jedoch auch kritisch diskutiert, da er der Vielschichtigkeit von Lebenswelten nur begrenzt gerecht wird und innerhalb der Generation der „Digital Natives“ auch eine hohe intragenerationale ► Heterogenität besteht. *Sabrina Berg*

Diskriminierung: Von Diskriminierung wird bei personen- oder gruppenspezifischer Benachteiligung in individuellen, sozialen, strukturellen, institutionellen sowie sprachlichen Kontexten gesprochen. In der Regel werden ein oder mehrere Diversitätsfaktoren (Intersektionalität) (► Diversity), die von einer (oftmals unbewusst) gesetzten Norm abweichen, als Gegenstand der Diskriminierung herangezogen.

Mona Massumi

Diversity (Diversität): Der Begriff Diversity hat den Begriff der ► Heterogenität abgelöst, auch wenn er oftmals synonym verwendet wird. Diversity meint das Bewusstsein sowie die anerkennende Haltung gegenüber Vielfalt jedes Individuums und zielt auf einen gleichberechtigten, ressourcenorientierten Umgang mit individuellen Merkmalen (► Diversity Management). *Mona Massumi*

Diversity Management: Betriebliches Konzept zum gewinnbringenden Umgang mit der Vielfalt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (► Diversity). Ein grundlegender Gedanke hinter dem Konzept besteht darin, individuelle Fähigkeiten, Fertigkeiten und Ansichten

nicht als Problem, sondern als Vorteil zu sehen und Maßnahmen darauf abzustimmen, diese Vorteile nutzbar zu machen.

Sebastian Barsch

Doing gender: Alternativ: das Geschlecht „tun“. Ein Synonym für die Perspektive der sozialen Konstruktion von Geschlecht, wonach Geschlecht bzw. Geschlechtsidentität und Geschlechtszugehörigkeit in sozialen Prozessen bzw. Interaktionen immer wieder reproduziert und bestätigt wird. Man hat demnach nicht einfach ein Geschlecht, sondern stellt es immer wieder her (►Gender).

Britta Thege/Marike Schmeck

Drittelparität: Drittelparität ist das Grundprinzip für die Selbstverwaltung der Berufsbildung nach dem ►Berufsbildungsgesetz (BBiG) in Berufsbildungsausschüssen- auf Landes- und regionaler Ebene. In die Ausschüsse werden Vertreter der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer (►Sozialpartner) und der Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen (►Berufsschule) entsandt. Auch Prüfungsausschüsse für ►Berufe nach dem BBiG müssen paritätisch besetzt sein, davon aber nur eine Lehrkraft. Die Berufsbildungsausschüsse sind auf Landesebene bei dem jeweils zuständigen Ministerium angesiedelt, auf regionaler Ebene bei den zuständigen Stellen, d. h. überwiegend bei den jeweiligen ►Kammern. Auch für die Bundesebene schreibt das BBiG ein entsprechendes Organ der Selbstverwaltung (im ►Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)) vor, wegen der Beteiligung von Vertretern von Bund und Ländern ist hier eine Viertelparität vorgegeben.

Johannes Koch

Duales Studium: Als duales Studium wird bezeichnet, wenn das Studium an einer Hochschule mit hohen Praxisanteilen nach dem Vorbild der beruflichen Bildung (►Duales System; ►Berufsschule) verbunden wird. Weil es sich bei den Studierenden um junge Erwachsene handelt und damit der betriebliche Teil nicht nach dem ►Berufsbildungsgesetz (BBiG) verbindlich geregelt ist, finden sich in der Praxis unterschiedliche Rechtskonstruktionen. Teilweise kombinieren ►Betriebe das duale Studium mit einer betrieblichen ►Ausbildung nach dem BBiG. Je nach Landesschulgesetz ist eine Befreiung vom Berufsschulunterricht (►Unterricht) möglich. Die Studierenden legen über ihren Studienabschluss hinaus auch eine Prüfung in einem anerkannten ►Ausbildungsberuf ab. Andere Betriebe schließen nur einen ergänzenden Praktikumsvertrag. In diesem Fall gibt es für den betrieblichen Teil keine rechtlichen Vorgaben. In beiden Varianten ist die Abstimmung zwischen den zwei oder drei ►Lernorten ungeregelt. Nur Berufsakademien bzw. Dualen Hochschulen schließen mit Betrieben verbindliche Verträge über die Inhalte für die betrieblichen Praxisphasen ab.

Johannes Koch

Duales System: Als Duales System der beruflichen Bildung wird die ►Ausbildung an zwei ►Lernorten, ►Betrieb und ►Berufsschule, bezeichnet. Der betriebliche Anteil überwiegt den schulischen etwa im Verhältnis von 7:3. Vergleichbare Systeme zur deutschen dualen Ausbildung findet man noch in Österreich, in der Schweiz und teilweise auch in Frankreich (im Elsass). Von einer schulischen (oder auch akademischen) Qualifizierung mit betrieblichen Praktika

unterscheidet die duale Ausbildung die verschiedenen rechtlichen Regelungen für beide Lernorte. In Deutschland sind dies das ► Berufsbildungsgesetz (BBiG) und ► Ausbildungsordnungen für die betriebliche Ausbildung und die Schulgesetze und ► Lehrpläne für den Berufsschulunterricht (► Ordnungsmittel zur Berufsausbildung; ► Unterricht). Einheitliche rechtliche Rahmenbedingungen werden in Deutschland erschwert durch die Kulturhoheit der Länder, die damit allein für die Schulgesetzgebung zuständig sind. Einheitliche Rahmenbedingungen für die betriebliche Ausbildung werden erreicht, indem das BBiG dem Arbeitsrecht zugeordnet wird, und damit nicht unter die Kulturhoheit der Länder fällt. Das führt zu zwei ganz unterschiedlichen Rechtssystemen und Zuständigkeiten für beide Lernorte. Zudem sieht das BBiG die Durchführung und Kontrolle der betrieblichen Ausbildung durch die Selbstverwaltungsorgane der Wirtschaft, also vor allem der Industrie- und Handels- und der Handwerkskammern (► Kammern) vor. *Johannes Koch*

Durchlässigkeit: Die Möglichkeit, zwischen unterschiedlichen Bildungswegen zu wechseln. Der Wechsel kann dabei in eine höhere Stufe des Bildungswesens erfolgen (vertikale Durchlässigkeit), etwa von der Realschule in das Gymnasium oder nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung (► Ausbildung) über Zwischenstufen in die Hochschule. Der Wechsel kann sich auch über Bildungsebenen gleichen Niveaus, aber verschiedenen Inhalts, vollziehen, sodass damit bspw. ein Berufswechsel (► Beruf) einhergehen kann ohne gleichzeitigen (formalen Bildungs-)Statuswechsel (► Status) (horizontale Durchlässigkeit). Die

Durchlässigkeit eines Bildungssystems ist eine wichtige Voraussetzung, um berufliche, aber auch soziale Mobilität zu realisieren. Durch ein durchlässiges Bildungssystem wird auch das Prinzip der ► Bildungsmeritokratie zu realisieren erleichtert oder gar erst ermöglicht.

Silvester Popescu-Willigmann

E

E-Learning: Sammelbegriff für vielfältige Formen des Einsatzes digitaler Medientechniken zu Zwecken des Lehrens und Lernens. In den meisten Fällen bezieht sich der Begriff E-Learning auf Lehr-/Lernszenarien, in denen digitale Lehr-/Lernmaterialien zum bestimmenden Element werden. Der Einsatz digitaler Medientechniken in Präsenzlehrveranstaltungen gilt daher nicht immer als E-Learning. Die Begriffsverwendung ist jedoch recht uneinheitlich. Es können verschiedene Merkmale digitaler Medientechniken bestimmt werden, die zu Änderungen gegenüber dem traditionellen Klassenunterricht (► Unterricht) führen. Diese betreffen – unter anderem – zum Ersten erweiterte Möglichkeiten der Darstellung von Wissen und Übung von Fähigkeiten durch Multimedialität, Multimodalität und Interaktivität. Zum Zweiten ermöglichen digitale Medientechniken Lernen unabhängig von Ort und Zeit, so dass sowohl individualisiertes Lernen als auch Lernen auf Distanz möglich wird. *Michael Klebl*

Einarbeitung: Unterweisung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Besonderheiten eines Arbeitsplatzes. Die Einarbeitung geht von der Annahme aus, die für die Arbeitstätigkeit erforderlichen ► Qualifikationen generell vorhanden sind, aber eine Anpassung an spezifische Anforderungen des Arbeitsplatzes notwendig sind. Sind keine einschlägigen Qualifikationen vorhanden, spricht man von „Anlernen“. Die Einarbeitung folgt der Arbeitsaufnahme nach der verwaltungstechnischen Einstellung und wird von der sozialen Eingliederung begleitet.

Michael Klebl

Employability: Employability (auch: ► Beschäftigungsfähigkeit) bezeichnet die Fähigkeit zur Ausübung einer beruflichen Tätigkeit. Während berufliche Bildungsmaßnahmen in der Vergangenheit – die einseitig auf dem Berufskonzept basierten – spezialisierend auf die Ausübung eines bestimmten ► Berufes vorbereiteten, und daher der Schwerpunkt auf der Vermittlung berufsspezifischer Fachkenntnisse und Fähigkeiten lag, ist aufgrund der zunehmenden Dynamisierung der ökonomischen Rahmenbedingungen und der Wissensbestände die Gewährleistung der Fähigkeit zu beruflicher Aktivität überhaupt unabhängig von spezifischen Berufen ein zentrales Element zeitgemäßer ► Bildungsplanung, da kaum mehr davon ausgegangen werden kann, dass der mit der ► Ausbildung begonnene berufliche Werdegang bis zum Berufslebensende kontinuierlich weitergeführt wird. Employability wird konstituiert durch eine auf berufliche Änderungen bezogene mentale Flexibilität und räumliche Mobilität sowie berufsunabhängige Kompetenzen wie berufliche Entscheidungs- und

► Handlungskompetenz und Sozial- und Persönlichkeitskompetenzen (► Kompetenz, Sozial-; ► Kompetenz, Selbst-) (z. B. die Fähigkeit, lebenslang zu lernen). Da nach der beruflichen Ausbildung zahlreiche Berufs- und Arbeitsplatzwechsel erfolgen können, ist im berufsbildenden Kontext der Erwerb dieser die Employability langfristig sichernden ► Kompetenzen unverzichtbar. Dennoch sollte umgekehrt – da zur Berufstätigkeit immer auch Fachkompetenz (► Kompetenz, Fach-) gehört – keineswegs vollständig auf die Vermittlung von Fachkenntnissen verzichtet werden; vielmehr kommt es auf eine ausgewogene Harmonisierung des Berufskonzeptes und der Employability-Orientierung an.

Lukas Lutz/Silvester Popescu-Willigmann

Entgrenzung der Arbeit: Unter Entgrenzung von Arbeit wird im Allgemeinen eine zunehmende ► Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen, die auch das Verhältnis von Arbeits- und Privatsphäre betreffen, verstanden.

Simone Kattwinkel/Moritz Petzi

Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR): Mit dem EQR werden zwei Hauptziele verfolgt: Die grenzüberschreitende Mobilität und das Lebenslange Lernen zu fördern. Die Anerkennung von Bildungsabschlüssen (► Qualifikation) innerhalb der Europäischen Union soll durch Transparenz zwischen den Bildungssystemen erleichtert werden. Das Ziel der Förderung des ► Lebenslangen Lernens wird durch die Orientierung an ► Lernergebnissen angestrebt. Als Metarahmen auf supranationaler Ebene dient der EQR als Referenzsystem für die verschiedenen nationalen Bildungssysteme und als Übersetzungsinstrument

zwischen sich teils noch in der Entwicklung befindenden Nationalen Qualifikationsrahmen (für Deutschland der ► Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR)).

Lena Daberkow/Silvester Popescu-Willigmann

Erwachsenenbildung, ökonomische:

In der Erwachsenenbildung etabliert sich gegenwärtig ein Angebot zur ökonomischen Grundbildung. Es wird vor allem durch öffentliche und gemeinnützige Bildungsträger vorgehalten. Die Anbieter (► Bildungsorganisationen) nehmen an, dass bildungsberechtigte Erwachsene (► Benachteiligtenförderung) neben einer Alphabetisierung, einer mathematischen und informationstechnischen Grundbildung ökonomische Fähigkeiten zur Bewältigung des Alltags benötigen.

Günther Seeber

Evaluation: Der Begriff ‚Evaluation‘ bezeichnet die wissenschaftlich fundierte und methodisch durchgeführte Bewertung von Aktivitäten der ► Bildungsplanung; einerseits werden damit die Leistungen der Lernenden – also der Umfang, in denen bestimmte ► Kompetenzen erworben wurden –, andererseits ebenso die Güte der von Bildungsplanenden und Lehrenden getroffenen Entscheidungen (z.B. die Konzeption von Ausbildungsgängen oder Unterrichtsstunden) (► Ausbildung; ► Unterricht) bewertet. Besonders in einer ► Output-orientierten Bildungsplanung kommt der Evaluation grundlegende Bedeutung zu, da durch sie festgestellt werden kann, ob und in welchem Umfang die intendierten Ziele (► Lehrziele) von Bildungsmaßnahmen realisiert wurden. Eine Evaluation kann sowohl auf der Makroebene (z.B. in Bezug auf neu eingeführte ► Ausbildungsberufe) und der

Mesoebene (z.B. in Bezug auf Bildungsgangcurricula, ► Curriculum) als auch auf der Mikroebene (z.B. in Bezug auf die Realisierung der intendierten ► Lernziele in einer Unterrichtsstunde) des Bildungssystems durchgeführt werden.

Lukas Lutz

F

Fachdidaktiken: Eigenständige wissenschaftliche Disziplinen, die fachspezifische Lehr-/Lernprozesse als Gegenstand von Forschung und Lehre haben. Dabei bezieht sich der Begriff des Faches wiederum auf einen durch eine ► wissenschaftliche Disziplin, durch ein Schulfach oder durch ein berufliches Tätigkeitsfeld (► Beruf; ► Lernfelder) begrenzten Bereich von Wissen und Können. Im Allgemeinen gelten Fachdidaktiken als bildungswissenschaftliche Teildisziplinen (► Didaktik). Sie sind daher gegenüber der Fachwissenschaft, deren Lehr-/Lernprozesse sie untersuchen, eigenständig.

Michael Klebl

Fächerprinzip: Mit dem Begriff des Fächerprinzips wird die grundlegende Gliederung von Lehr- und Bildungsplänen nach Unterrichts- (► Unterricht) oder Studienfächern bezeichnet. Dieser Gliederung der inhaltlichen und zielbezogenen Vorgaben für Lehr-/Lernprozesse entspricht eine passende Organisation in Bildungseinrichtungen nach Fächern, Disziplinen und Fachbereichen bzw. Fakultäten; sowie eine Orientierung der ► Ausbildung von Lehrkräften,

die ein oder mehrere Fächer erlernt oder studiert haben. Das Fächerprinzip ist traditionell sowohl im allgemeinbildenden als auch im beruflichen Schulwesen fest verankert. Schul- und Unterrichtsfächer stehen in enger Beziehung zu den jeweiligen ►Bezugswissenschaften. Es gibt jedoch nicht für alle schulischen Fächer zugehörige ►wissenschaftliche Disziplinen, und es gibt umgekehrt nicht für alle wissenschaftlichen Disziplinen zugehörige Schulfächer. Reformerische Ansätze in der ►Didaktik haben oft als Ausgangspunkt und Ziel, die festgefügte Struktur der Unterrichtsfächer zu überwinden, bspw. durch fächerverbindenden Unterricht. Im Bereich der beruflichen Erstausbildung ist das Lernfeldkonzept (►Lernfelder) als Gegenmodell verbreitet und etabliert. Es gibt jedoch auch gute Gründe für die Beibehaltung des Fächerprinzips. Zu nennen ist insbesondere der Geltungsanspruch von Erkenntnissen, die als wissenschaftliche Aussagen, Modelle oder Theorien nur im Kontext einer Disziplin Gültigkeit beanspruchen können. Zudem bieten wissenschaftliche Disziplinen eine Systematik zu vorhandenen Kenntnissen und Fähigkeiten, sowie in der ►Wissenschaftsorientierung die Möglichkeit, durch ein analytisches und kritisches Erkenntnisinteresse die Grenzen einer gegebenen Handlungssituation (►Handlungsorientierung) zu überschreiten.

Michael Klebl

Fachkraft: Die Bundesagentur für Arbeit unterteilt ►Berufe in vier verschiedene Anforderungsniveaus. Ab dem Anforderungsniveau 2 wird von Berufen gesprochen, die Fachkräfte ausüben. Berufe mit Anforderungsniveau 1 zählen nicht als Fachkraftberufe. Dazu zählen

vor allem Helfer- und Anlerntätigkeiten, für die keine oder geringe Fachkenntnisse vorausgesetzt werden (►angelernte Person, ►ungelernte Person). Im Anforderungsniveau 2 sind die Berufe vertreten, die der Tätigkeit einer Fachkraft entsprechen. Diese Berufe setzen eine zwei- oder dreijährige Berufsausbildung (►Ausbildung) oder eine entsprechende Berufserfahrung voraus. Zum Anforderungsniveau 3 zählen komplexe Spezialistentätigkeiten. Das Anforderungsniveau beinhaltet Berufe, denen üblicherweise eine Meister- oder Technikerbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung vorausgegangen ist. Zum Anforderungsniveau 4 zählen Berufe, die hoch komplexe Tätigkeiten beinhalten und mindestens eine vierjährige Hochschulausbildung oder/und eine entsprechende Berufserfahrung voraussetzen. (►Fachkräftemangel)

Sabrina Berg

Fachkräftemangel: Ein Mangel an qualifizierten Fachkräften (►Fachkraft) stellt sich auf dem Arbeitsmarkt durch dauerhafte Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen dar. Um die aktuelle Fachkräftesituation zu analysieren, gibt die Bundesagentur für Arbeit regelmäßige Statistiken heraus, die sich auf aktuelle Engpässe in bestimmten Berufsgruppen (►Beruf) beziehen, jedoch keine ►Prognose für künftigen Fachkräftemangel darstellen. Sabrina Berg

Flexibilisierung: Flexibilität ist eine sowohl im gesellschaftlichen Bereich als auch im Arbeits- und Berufsleben positiv besetzte Kategorie: Der flexible Mensch, also der unter sich verändernden gesellschaftlichen, politisch-ökonomischen Bedingungen anpassungsfähige

Mensch; der flexible betriebliche Mitarbeiter, der auf den arbeitsorganisatorischen Wandel reagieren kann und der in unterschiedlichen Arbeitssituationen einsetzbar ist. Dafür sind allerdings sowohl entsprechende institutionell-organisatorische Rahmenbedingungen einerseits als auch angemessene Kompetenzprofile auf individueller Ebene andererseits erforderlich. Unter curricularen Aspekten ist es schwierig, diesen Forderungen zu entsprechen; Strategien sind beispielsweise: Offene Curricula (► Curriculum), ► Kerncurricula, ► Modularisierung, Grundbildung, ► lebenslanges Lernen. *Antonius Lipsmeier*

Förderplanung, individuelle: Konzept aus der Sonderpädagogik, auf Basis dessen für jeden Lerner bzw. jede Lererin individuelle Maßnahmen der Förderung zunächst diagnostiziert und darauf aufbauend spezielle Fördermaßnahmen entwickelt werden. *Sebastian Barsch*

Fortbildung, berufliche: Auf berufliche Erstausbildung (► Ausbildung) aufbauende Qualifizierungsmaßnahmen, die im Rahmen der ► Anpassungsfortbildung für veränderte berufliche Anforderungen rüsten sollen, im Rahmen der ► Aufstiegsfortbildung die formalen Voraussetzungen für einen beruflichen Karriereaufstieg (► Bildungsmeritokratie) bieten können. *Michael Köck*

Fortbildungsordnung: Grundlage für Maßnahmen der ► Aufstiegsfortbildung, enthält unter anderem Ziel, Inhalte sowie Anforderungen der Abschlussprüfung (► Fortbildung, berufliche).

Michael Köck

Früherkennung: Identifizierung von zukunftsrelevanten, aber bereits vorfindbaren Entwicklungen, und Nutzung dieser Ergebnisse für die Gestaltung beruflicher Bildungsprozesse. *Lars Windelband*

G

Gender: Das „soziale Geschlecht“, Vorstellungen von „Männlichkeit“ und „Weiblichkeit“ und die Verhaltensvorschriften, Geschlechterrollen und geschlechtstypischen Erziehungsprogramme, die eine Gesellschaft für Frauen und Männer definiert und praktiziert (► Doing gender; ► Diskriminierung).

Britta Thege/Marieke Schmeck

Genderkompetenz: Eine ► Schlüsselkompetenz, die die Sensibilisierung für und das Wissen über die sozialen Geschlechterverhältnisse und deren Auswirkungen im ► Beruf und in der Lebensführung sowie die Reflexion der nachteiligen Folgen von Geschlechterstereotypen umfasst und Menschen in die Lage versetzt, gleichstellungsorientiert zu handeln (► Gender).

Britta Thege/Marieke Schmeck

Gender Pay Gap: Geschlechtstypische Entgeltdiskriminierung (► Diskriminierung; ► Gender). Es ist ein Strukturindikator, der den prozentualen Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern und Frauen einer Volkswirtschaft erfasst. Der unreinigte Gender Pay Gap betrachtet den Entgeltunterschied zwischen Frauen

und Männern in allgemeiner Form, während der bereinigte Gender Pay Gap Löhne von Frauen und Männern mit denselben, individuellen Merkmalen (z.B. Bildungsniveau, Berufs- und Branchenzugehörigkeit, Erwerbsumfang, Alter u.a.m.; ► Beruf; ► Wirtschaftssektor) vergleicht. *Britta Thege/Marieke Schmeck*

Generation: Der Begriff der Generation wird häufig gleichbedeutend mit den Begriffen Kohorte oder auch Jahrgang verwendet. Generationenkonzepte verwenden meist ein markantes Merkmal einer Zeitperiode innerhalb derer zum Beispiel ähnliche Erfahrungen und Erwartungen von Personen verortet werden können. Die Generation der ► „Digital Natives“ zum Beispiel beschreibt eine Kohorte, die mit Informationstechnologie aufgewachsen ist (► Generation Y).

Sabrina Berg

Generation Y: In der Arbeitswelt übliche Bezeichnung für eine Kohorte (► Generation) von Arbeitskräften, die zwischen Mitte der 1970er Jahre und dem Beginn des 21. Jahrhundert geboren sind, und daher seit etwa 2010 vom Bildungssystem ins Beschäftigungssystem wechseln. Die Angehörigen der Generation Y folgen in der Altersstruktur innerhalb der erwerbstätigen Bevölkerung der „Generation X“ (Geburtsjahr etwa 1965 bis 1975) sowie den „Babyboomer“ (bis zum Geburtsjahr etwa 1965, in Deutschland die „Kinder des Wirtschaftswunders“) (► Demografie; ► Demografischer Wandel). Neben der quantitativen demografischen Betrachtung (die Babyboomer sind die geburtenstarken Jahrgänge der Nachkriegszeit; diese wechseln bis zu Jahr 2030 in die Rente) werden den Angehörigen der

jeweiligen Kohorte besondere Persönlichkeitseigenschaften zugeschrieben. Diese Eigenschaften sind, so die Annahme, durch die besonderen sozialen, politischen, technischen und ökonomischen Rahmenbedingungen im jeweiligen Kindes- und Jugendalter geprägt. Für die Angehörigen der Generation Y wird unter anderem angenommen, dass diese über einen hohen Bildungsstand verfügen und besonders technikaffin sind (mit Blick auf digitalen Informations- und Kommunikationstechniken) (► Digital Natives). Zudem wird unterstellt, dass für diese Generation in der Arbeitswelt Ansprüche wie Sinnhaftigkeit der Arbeit sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wichtiger sind als ► Status und Gehalt (Der Buchstabe Y steht hier englisch ausgesprochen für „Why?“). Letztlich zeigen soziologische Analysen zu den Kohorten jedoch, dass die intra-generationalen Differenzen recht bedeutend sind, so dass fraglich bleibt, ob es überhaupt sinnvoll ist, von der Homogenität (► Heterogenität) einer Kohorte auszugehen. Letztlich führen entsprechende Analysen, wenn sie popularisiert werden, immer auch zu pauschalen Zuschreibungen, die zudem das Selbstbild der Individuen einer Kohorte prägen.

Michael Klebl

Gewerblich-technische Berufe: Produzierende oder herstellende ► Berufe, deren Aufgaben und Tätigkeiten in besonderer Weise auf technische Artefakte und Sachsysteme bezogen sind.

Michael Köck

Gleichwertigkeit: Bewertung zweier Bildungsabschlüsse als hinreichend ähnlich in Bezug auf die zertifizierten (► Zertifikat) ► Qualifikationen und der

daraus abzuleitenden Ansprüche, wie beispielsweise dem Zugang zu weiterführenden Bildungseinrichtungen. Dem Begriff der Gleichwertigkeit kommt zum einen in der Debatte um die Spaltung des deutschen Bildungssystems in einen berufsbildenden und einen allgemeinbildenden bzw. akademischen Bereich eine große Bedeutung zu (► Durchlässigkeit). Mit „Gleichwertigkeit“ wird hier der Anspruch beschrieben, dass Abschlüsse des einen Sektors (meist des berufsbildenden Bereichs) als ähnlich qualifizierend bewertet werden, wie die Abschlüsse des anderen Sektors (meist des akademischen Bereichs). Mit der Output-Orientierung im ► Europäischen Qualifikationsrahmen (EQF) und im ► Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR), die ausschließlich ► Lernergebnisse, nicht aber ► Lernorte, -formen und -zeiten betrachtet, ist die Erwartung verbunden, dass künftig die berufliche Bildung als gleichwertig zur akademischen ► Bildung anerkannt wird. Zum anderen ist der Begriff der Gleichwertigkeit für die Anerkennung im Ausland erworbener Bildungsabschlüsse von zentraler Bedeutung. Eine Prüfung auf Gleichwertigkeit stellt nach dem ► Anerkennungsgesetz fest, ob im Ausland erworbene Qualifikationen gleichwertig zu einer in Deutschland erworbenen Qualifikation sind. Für beide Anwendungsgebiete gilt, dass das Konzept der Gleichwertigkeit auf die Geltung der erworbenen Qualifikationen außerhalb des jeweiligen institutionellen Bildungskontextes abzielt, so dass Gleichwertigkeit keine Gleichtaugkeit des Bildungskontextes voraussetzt.

Michael Klebl

H

Handlungsfähigkeit, berufliche: Sie ist entsprechend dem ► Berufsbildungsgesetz (BBiG) das Ziel der Berufsausbildung (► Ausbildung). Berufliche Handlungsfähigkeit wird definiert als diejenigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die notwendig sind, eine qualifizierte berufliche Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt auszuüben. Der Begriff der beruflichen Handlungsfähigkeit lässt sich vom Berufsprinzip (► Beruf) her deuten, das grundlegend ist für das BBiG: Einzelne berufliche ► Handlungskompetenzen (► Kompetenz) werden ausgehend von den Anforderungen der Arbeitswelt zu einem strukturierten, sinnvollen Ganzen zusammengefasst.

Michael Klebl

Handlungskompetenz, berufliche: Berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten“, die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit, in einer sich wandelnden Arbeitswelt, notwendig sind (§ 1 Abs. 3 ► Berufsbildungsgesetz (BBiG)).

Monika Hackel

Handlungsorientierung: Der Begriff der Handlungsorientierung wird in der beruflichen Bildung (► Ausbildung; ► Fortbildung, berufliche; ► Weiterbildung) mit unterschiedlichen Bedeutungen verwendet. Unterscheiden lässt sich: *Handlungsorientierung als ► didaktisches Prinzip* (► Didaktik): Hier werden zu vermittelnde Inhalte nicht fachsystematisch, sondern aus der zu erlernenden Handlung hergeleitet (► Arbeits- und Geschäftsprozessorientierung). Wird vom Theorie-Praxis Paradigma ausgegangen, soll handlungsorientierte Theorie

die kognitiven Voraussetzungen für die fachgerechte Ausführung von Arbeitstätigkeiten liefern. *Handlungsorientierung als methodisches Prinzip*: Als Methode wird mit der Handlungsorientierung das Prinzip des Lernens durch Handeln verfolgt. Danach wird ein Lernprozess mit der praktischen Ausführung einer Arbeitstätigkeit begonnen, und Fachtheorie erst danach erarbeitet. *Handlungsorientierung nach der Handlungsregulationstheorie*: Die vor allem von Hacker (Dresdener Schule der Arbeitspsychologie) entwickelte arbeitspsychologisch begründete Handlungsregulationstheorie geht von einer Regulierung zielgerichteter Arbeitstätigkeiten durch mental präsente (operative) Bilder vom Ziel und Ablauf hierarchisch organisierter Teiltätigkeiten aus. Als methodisches Konzept ist daraus das Lernen nach dem Modell der „Vollständigen Handlung“ mit den sechs Stufen „Informieren, Planen, Entscheiden, Ausführen, Kontrollieren und Auswerten“ und die Anleitung durch Leitfragen dafür, entwickelt worden. In der verkürzten Form „Planen, Ausführen und Kontrollieren“ wird diese Variante der Handlungsorientierung heute in allen ► Ausbildungsordnungen verbindlich vorgegeben.

Johannes Koch

Handwerksordnung (HwO): Gesetzesgrundlage für das Handwerk und für die Berufsausbildung (► Ausbildung; ► Duales System) im Handwerk. *Michael Köck*

Heterogenität: In Lernprozessen bezieht sich der Begriff auf Lernende innerhalb einer Lerngruppe, die sich hinsichtlich eines oder mehrerer (lernrelevanter) Merkmale (z. B. physisch, sprachlich, soziökonomisch, kulturell) unterscheiden (► Differenzierung). So findet der

Begriff der Heterogenität im schulischen Kontext häufig dann Verwendung, wenn die heterogenen Voraussetzungen einer Person das Lern- und Leistungsvermögen (direkt sowie indirekt) negativ beeinflussen und somit als Problem wahrgenommen werden, das es mittels additiver oder separierender Förderung auszugleichen gilt.

Mona Massumi

Imitationslernen: Bezeichnung für weitestgehend unterweisungsfreies Lernen innerhalb der ► Ausbildung durch Nachahmung.

Michael Köck

Inklusion: Maßnahmen, um alle Mitglieder der Gesellschaft gleichberechtigt zu allen Ressourcen wie ► Bildung, Wohnen, Arbeit etc. Zugang zu verschaffen. Inklusion zielt auf das Hinterfragen von starren Kategorien wie ► Behinderung, ethnischer oder sozialer Hintergrund, um Chancengerechtigkeiten, die auf Basis dieser Kategorien entstehen, abzubauen. Gleichzeitig wird mit der Inklusion das Prinzip verfolgt, dass alle Menschen unabhängig ihrer subjektiven Beschaffenheit gleiche Rechte und Möglichkeiten haben. Bildungspolitisch zielt Inklusion auf Teilhabe und Selbstbestimmung auch von Menschen mit Behinderungen.

Sebastian Barsch

Industrie 4.0: Mit dem Begriff Industrie 4.0 wird die Schwelle zur vierten industriellen Revolution beschrieben, die sich durch eine erhöhte

Digitalisierung und damit einhergehende Integration von Informationstechnologie in industrielle Produktionsprozesse auszeichnet.

Sabrina Berg

Input-Orientierung: Die in der Vergangenheit fast ausschließlich anzutreffende und daher als klassisch zu bezeichnende Methode der ► Bildungsplanung fokussierte im Gegensatz zu der heute vorherrschenden ► Output-Orientierung die zu vermittelnden Inhalte bzw. den zu vermittelnden Lernstoff. Im Zentrum bildungsplanerischer Überlegungen stand also, was gelehrt und durch die Lehrkraft als ‚Einsatz‘ oder ‚Beitrag‘ (engl.: Input) in den Lehr-/Lernprozess eingebracht wurde. Auf Makroebene des Bildungssystems stellen inhaltsbezogen ► Lehrpläne eine Input-orientierte Form der Bildungsplanung dar, während auf Mikroebene eine ► Unterrichtsplanung (► Unterricht) dann als input-orientiert zu bezeichnen ist, wenn sie zunächst die zu lehrenden Inhalte bestimmt und von diesen andere ► Unterrichtsmomente (Ziele, Methoden sowie die Kontroll-, Beurteilungs- und Sanktionsmaßnahmen) ableitet.

Lukas Lutz/Silvester Popescu-Willigmann

Instruktionsdesign: Deutsche Bezeichnung für die Forschungsrichtung „Instructional Design“ im anglo-amerikanischen Raum: Instructional Design hat als Forschungsgegenstand das systematische und wissenschaftlich begründete Vorgehen bei der Planung, Gestaltung und Bewertung von Lernumgebungen. Dabei umfasst der Begriff der Lernumgebung sowohl die Lehr-/Lernmaterialien, die dem Lernen dienen, als auch den Organisationsplan für Lehr- und Lernhandlungen (► Unterrichtsplanung). Als Forschungsrichtung ist

das Instructional Design lern- und kognitionspsychologisch fundiert. Es steht damit im Gegensatz zur Allgemeinen ► Didaktik im deutschsprachigen Raum (► Didaktisches Modell). Kern des Instructional Design sind Modelle, die als konkrete Handlungsanleitungen für die pädagogische Praxis konzipiert sind („ID-Modelle“). Forschung im Instructional Design überprüft deren Grundlagen sowie deren Wirkungen empirisch.

Michael Klebl

J

Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG):

Das „Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend“ dient dem Schutz vom Personen unter 18 Jahren 1. in der Berufsausbildung (► Ausbildung), 2. als Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer oder Heimarbeiterinnen bzw. Heimarbeiter, 3. mit sonstigen Dienstleistungen, die der Arbeitsleistung von Arbeitnehmenden oder Heimarbeitenden ähnlich sind, oder die 4. in einem der Berufsausbildung ähnlichen Ausbildungerverhältnis stehen (§ 1 Abs. 1). Es enthält Ge- und Verbote bezüglich der Beschäftigung von Kindern (unter 15-Jährige) und Jugendlichen (15- bis 17-Jährige), besondere Pflichten für jene, die Kinder oder Jugendliche beschäftigen (Arbeitgeber), Voraussetzungen zur Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen sowie Durchführungsvorschriften inklusive Straf- und Bußgeldvorschriften für Verstöße. Ziel des Gesetztes, ist es Kinder und Jugendliche vor Überforderung,

Überbeanspruchung und vor Gefahren am Arbeitsplatz zu schützen. So gibt es etwa ein Verbot der Beschäftigung von Kindern (§ 5), das nur bei Vorliegen der im Gesetz genannten Tatbestände ausnahmsweise doch zulässig ist (wie z. B. für eine Berufsausbildung, wenn die Kinder der Vollzeitschulpflicht nicht mehr unterliegen, § 7 Abs. 1). Ebenso ist die zulässige Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen an bestimmte Rahmenbedingungen geknüpft, wie etwa betreffend der Arbeitszeit, Berufsschulzeit (► Berufsschule) und der Freizeit (§§ 8-21b) oder in Bezug auf die Art der Tätigkeiten, bei der die Dispositionsfreiheit des Arbeitgebers durch Beschäftigungsverbote und -beschränkungen eingeschränkt ist (§§ 22-27). Das JArbSchG ist von großer Relevanz vor allem für die berufliche (Erst-)Ausbildung, da trotz steigenden Alters der Auszubildenden im ► Dualen System gegenwärtig noch immer mehr als 30 Prozent aller Ausbildungsanfängerinnen und -anfänger unter 18 Jahren alt ist (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 2015, S. 166).

Silvester Popescu-Willigmann

K

Kammern: Kammern sind Körperschaften öffentlichen Rechts zur Selbstverwaltung der Wirtschaft. Für alle Unternehmen der Wirtschaft, mit Ausnahme der freien ► Berufe, besteht Zwangsmitgliedschaft. Die größten Kammern sind Industrie- und Handels- und Handwerkskammern. Sie sind

regional gegliedert. In der Berufsbildung sind Kammern die zuständigen Stellen nach dem ► Berufsbildungsgesetz (§ 71 BBiG) für die Durchführung und Kontrolle. Dazu errichten sie einen Berufsbildungsausschuss, dem jeweils sechs Vertreter der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer (► Sozialpartner) und der Lehrer an berufsbildenden Schulen (► Berufsschule) (mit beratender Stimme) angehören. Der Berufsbildungsausschuss berät die Kammer und ist in wichtigen Fragen der beruflichen Bildung zu hören (§ 79 BBiG) und beschließt Rechtsvorschriften zur Umsetzung des BBiG sowie der Empfehlungen des Hauptschusses beim ► Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Für die Durchführung von Prüfungen nach dem BBiG (§ 37-50) errichtet die zuständige Stelle Prüfungsausschüsse. Sie müssen jeweils mindestens drei Mitglieder haben, je zu gleichen Anteilen Vertreter von Arbeitgebern und Arbeitnehmern und mindestens einer Lehrkraft einer berufsbildenden Schule.

Johannes Koch

Kerncurriculum: Diese curriculare Strukturierung (► Curriculum) ist (ähnlich wie die ganzheitliche (► Strukturierung, ganzheitliche)) gegen eine allzu große Zersplitterung des ► Unterrichts in immer mehr Fächer (► Fächerprinzip) etc. gerichtet. Ein obligatorischer Unterrichtsbereich soll alle Lernenden einer Altersgruppe trotz unterschiedlicher Leistungsstandards, verschiedener Bildungsziele (Bildungsgänge) oder auch Neigungen zusammen halten; das diene auch der sozialen Integration und einer Verbesserung der Chancengleichheit. Das Kerncurriculum soll auch die Idee der allgemeinen ► Bildung zu realisieren helfen und

die Berufs- (► Beschäftigungsfähigkeit; ► Employability) und Studierfähigkeit der Absolventen zu verbessern ermöglichen. Empirisch gesichert ist allerdings nicht, ob diese Erwartungen denn auch erfüllbar sind.

Antonius Lipsmeier

Kompetenz: Es gibt viele Definitionen von Kompetenz in zahlreichen Veröffentlichungen, die jeweils andere Kompetenzbereiche unterscheiden und Sortierungen vornehmen. Differenziert wird häufig zwischen (►►►► Kompetenz, ...) Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz (vgl. z. B. Bernien 1997, S. 32 ff.). Konsensfähig in der wissenschaftlichen Diskussion ist die Definition nach Weinert. Er versteht Kompetenzen als „die bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können“ (Weinert 2001, S. 27 f.).

Julia Krämer/Christina Müller Naevecke

Kompetenz, Fach-: Ein Kompetenzbündel (► Kompetenz), das dazu befähigt, berufs- oder fachtypische Aufgaben selbstständig und situationsadäquat (► Beruf; ► Situationsorientierung) bewältigen zu können. Das reine Fachwissen gilt dabei zwar als notwendige, nicht jedoch als alleinige Voraussetzung. Vielmehr bedarf es auch fachspezifischer Problemlösefähigkeiten, der Motivation sowie einer kontext-abhängig adäquaten Einstellung, um fachkompetent handeln zu können (vgl. z. B. Nickolaus/Heinzmann/Knöll

2005; Nickolaus/Knöll/Gschwendtner 2006). Eine entscheidende Rolle spielt hier auch die Fähigkeit, Wissen situationsadäquat präsentieren zu können. So spiegelt sich Fachkompetenz etwa in der Fähigkeit wider, komplexe fachspezifische Sachverhalte herunter brechen und fachfremden Personen zugänglich machen zu können.

Julia Krämer/Christina Müller Naevecke

Kompetenz, Methoden-: Unter Methodenkompetenz versteht man die souveräne Beherrschung verschiedener in einer Disziplin üblicher Lern- und Arbeitsmethoden (vgl. Krämer/Müller-Naevecke 2014, S. 72 ff.). Je nach Studienfach bzw. ► Profession werden verschiedene ► Kompetenzen zur Methodenkompetenz gerechnet. Hier sind zum Beispiel mathematische Kompetenzen in ingenieurwissenschaftlichen Fächern (► Fächerprinzip) zu nennen.

Julia Krämer/Christina Müller Naevecke

Kompetenz, Selbst-: In der Literatur auch als personale, Personen- oder Persönlichkeitskompetenz zu finden; umfasst solche ► Kompetenzen, die primär auf die eigene Person gerichtet sind. Konkret bezeichnet Selbstkompetenz „die Fähigkeit und Bereitschaft, selbstständig und verantwortlich zu handeln, eigenes und das Handeln anderer zu reflektieren und die eigene ► Handlungsfähigkeit weiterzuentwickeln“ (AK DQR 2009, S. 15). Im Zuge einer sich wandelnden Arbeitswelt wird Selbstkompetenz zunehmend wichtiger. Nur wer seine Berufsbiografie (► Beruf) aktiv zu gestalten vermag, selbstständig und eigenverantwortlich handeln kann und sich und das Handeln anderer dabei permanent reflektiert, bleibt dauerhaft

beschäftigungs- und wettbewerbsfähig.
Julia Krämer/Christina Müller Naevecke

Kompetenz, Sozial: Mit Sozialkompetenz bezeichnet man Wissen, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Einstellungen, die zur gelungenen Gestaltung sozialer Situationen beitragen und die sich auf den Umgang einer Person sowohl mit sich selbst als auch mit anderen beziehen (► Kompetenz). Ziel ist, nicht nur eine individuelle, sondern auch eine auf die Gemeinschaft bezogene ► Handlungsorientierung vertreten zu können und dementsprechend zu handeln (vgl. Krämer/Müller-Naevecke 2014, S. 36 ff.).

Julia Krämer/Christina Müller Naevecke

Kompetenzen, Meta: Unter Metakompetenzen werden Fähigkeiten zum Erwerb, zur Weiterentwicklung und Pflege sowie zur selbständigen Anwendung der unmittelbaren prozessspezifischen Fähigkeiten und Wissensgehalte verstanden (► Kompetenz).

Simone Kattwinkel/Moritz Petzi

Kompetenzen, ökonomische: In Anlehnung an die Kompetenzdefinition wie sie im Gutachten des BMBF 2003 formuliert wurde, haben verschiedene Autorengemeinschaften drei ► Kompetenzmodelle und, daraus abgeleitet, Kompetenzstandards für unterschiedliche Schulabschlüsse formuliert. Es werden entweder ► Kompetenzen zum Verständnis ökonomischen Denkens oder zur Bewältigung ökonomisch geprägter Lebenssituationen formuliert.

Günther Seeber

Kompetenzmessung: Die Erfassung und Messung von ► Kompetenzen in der

beruflichen Bildung findet auf drei Ebenen statt: Während die Zielsetzung auf systemischer Ebene darin liegt, steuerungsrelevante Aussagen zur Leistungsfähigkeit des beruflichen Bildungssystems tätigen zu können, steht auf institutioneller Ebene der interinstitutionelle Vergleich im Vordergrund, primär mit dem Ziel, die didaktische Arbeit (► Didaktik) innerhalb einer Institution zu optimieren und die Organisation weiterzuentwickeln. Auf individueller Ebene dient die Kompetenzfeststellung der Benotung und Beurteilung im unterrichtlichen Kontext (► Unterricht), aber auch zunehmend der individuellen Förderung. Anwendung findet Kompetenzmessung im beruflichen Bereich hauptsächlich in der Berufseingangsdiagnostik (z. B. in Form von Auswahlentscheidungen für bestimmte ► Ausbildungsberufe; ► Diagnosekompetenz; ► Diagnostik, pädagogische) sowie im Bereich der Kompetenzfeststellung innerhalb beruflicher Bildungsprozesse.

Julia Krämer/Christina Müller-Naevecke

Kompetenzmodell: Ein Kompetenzmodell differenziert zum einen Kompetenzkomponenten (► Kompetenz), das heißt (lerntheoretisch) möglichst unabhängige Teilbereiche der jeweiligen Domäne; und zum anderen Kompetenzstufen, das heißt die entwicklungstheoretischen Abstufungen oder Niveaustufen einer domänen spezifischen Kompetenz bzw. eines Kompetenzbereichs.

Bernd Remmele

L

Lebenslanges Lernen: Die Unterscheidung von formalem, nicht-formalem und informellen Lernen (►►► Lernen, formales; nicht-formales; informelles) ist von der Europäischen Kommission im Zuge ihrer Programme zur Förderung des Lebenslangen Lernens als Grundlage für wirtschaftliches Wachstum und Beschäftigung in den Staaten der Europäischen Gemeinschaft eingeführt worden. In einem Memorandum der Europäischen Kommission zum Lebenslangen Lernen 2000 (S. 9 f.) werden drei grundlegende Kategorien „zweckmäßiger Lerntätigkeiten“ definiert:

Formales Lernen, es findet in Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen statt und führt zu anerkannten Abschlüssen und ► Qualifikationen.

Nicht-formales Lernen, es findet außerhalb der Hauptsysteme der allgemeinen und beruflichen ► Bildung statt und führt nicht unbedingt zu einem formalen Abschluss. Beispiele sind z.B. betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen (► Weiterbildung).

Informelles Lernen wird als natürliche Begleiterscheinung des täglichen Lebens definiert. Die Einteilung folgt keinen in der Berufspädagogik gebräuchlichen Kriterien (z.B. schulisch-betrieblich, funktional-intentional, induktiv-deduktiv), sondern soll pragmatisch einerseits einen Vergleichsrahmen für die Entwicklung nationaler Programme liefern, andererseits darauf hinweisen, dass es beim lebenslangen Lernen nicht nur auf die formalen Bildungssysteme ankommt.

Im Zuge der Bemühungen, einen einheitlichen europäischen Arbeitsmarkt

zu schaffen, sind die Kategorien zur Grundlage für die Anerkennung von in anderen Ländern erworbenen ► Kompetenzen weiterentwickelt und durch ein Qualifikationsbeschreibungssystem (► Europäischer Qualifikationsrahmen, EQR, ► Deutscher Qualifikationsrahmen, DQR) ergänzt worden. Die OECD bezieht sich auf diese Definitionen, um die statistischen Daten ihrer Mitgliedsländer vergleichbar zu machen.

Aus berufspädagogischer Sicht ist die Einteilung problematisch. Eindeutig abgrenzbar sind die Kategorien nur, wenn man sie strikt abschlussbezogen interpretiert: Formales Lernen führt zu einem (staatlich) anerkannten Abschluss, nicht formal ist organisiert, aber ohne anerkannten Abschluss, informell ist nicht organisiert und führt zu keinem Abschluss. Alle Versuche, die Kategorien mit weiteren inhaltlichen Attributen zu füllen, führen zu Abgrenzungsproblemen. So sind nach diesen Kategorien alle dualen Ausbildungsgänge (► Ausbildung; ► Duales System) dem formalen Lernen zuzuordnen, weil sie durch ► Ausbildungsordnungen geregelt sind und mit einer anerkannten Prüfung abschließen, in der betrieblichen Ausbildung (► Betrieb) überwiegt jedoch das Lernen in Arbeitsprozessen (► Arbeits- und Geschäftsprozessorientierung), das dem informellen Lernen zugeordnet wird. Quelle: Europäische Kommission (2000). *Johannes Koch*

Lehrplan: Dieser Begriff kennzeichnet eine nach bestimmten Kriterien geordnete/strukturierte Menge von Inhalten (► Lerninhalte), die innerhalb eines vorgegebenen Zeitraums (Schuljahr, Epoche, Bildungsgang) in zielgerichteten (► Lehrziel;

► Lernziel) und adressatenorientierten (► Lernendenorientierung) Lehr-Lernprozessen verbindlich vermittelt werden sollen. Lehrpläne sind eine wichtige Konstituierungsgröße für Schulen (► Berufsschule) oder andere institutionalisierte und formalisierte Vermittlungsprozesse, zum Beispiel in der beruflichen ► Fort- und ► Weiterbildung.

Antonius Lipsmeier

Lehrplan, „heimlicher“: Der „heimliche Lehrplan“ bezeichnet eine inoffizielle ► Sozialisation in Bildungsinstitutionen, die jenseits von ► Lehrplänen, Schul- und ► Ausbildungsordnungen praktiziert wird (► Ordnungsmittel zur Berufsausbildung) und diesen auch widersprechen kann. *Mona Massumi*

Lehrwerkstätte: Besonders für die industrielle ► Ausbildung typischer ► Lernort, an dem die Auszubildenden abgesondert vom eigentlichen Produktionsbereich Teile der Ausbildung absolvieren. *Michael Köck*

Lehrziel: Der Terminus ‚Lehrziel‘ bezeichnet aus der Perspektive der Lehrkraft die intendierten Ziele des Lehrprozesses im Sinne einer zu realisierenden Verhaltensänderung der Schülerinnen und Schüler (► Operationalisierung). ► Unterricht kann jedoch nur gelingen, wenn die von der Lehrkraft aufgestellten Lehrziele zu den ► Lernzielen der Schülerinnen und Schüler werden, Lernende und Lehrende also die gleichen Zielvorstellungen im Hinblick auf den gemeinsamen Lehr-/Lernprozess besitzen und die Schülerinnen und Schüler auch tatsächlich die von der Lehrkraft intendierten Fähigkeiten und Kenntnisse

erwerben (► Lernendenorientierung).

Lukas Lutz/Silvester Popescu-Willigmann

Lernen, formales: Als formal wird Lernen dann bezeichnet, wenn es durch ein

► Curriculum oder eine Ordnung (► Ordnungsmittel zur Berufsausbildung) geregelt ist und im Allgemeinen zu einem zertifizierten Abschluss führt (► Lebenslanges Lernen; ► Lernen, nicht-formales; ► Lernen, informelles). *Johannes Koch*

Lernen, informelles: Als informell wird Lernen bezeichnet, das nicht organisiert, ohne vorgegebene ► Lernziele und vom Lernenden nicht intendiert, also funktional erfolgt. Manche Autoren (z. B. Peter Dehnbostel) ordnen das Lernen im Arbeitsprozess (► Arbeits- und Geschäftsprozessorientierung) dem informellen Lernen zu. Dies kann aber sowohl funktional als auch intentionell erfolgen (► Lebenslanges Lernen; ► Lernen, formales; ► Lernen, nicht-formales).

Johannes Koch

Lernen, nicht-formales: Als nicht formal wird Lernen bezeichnet, wenn es zwar, wie eine betriebliche ► Weiterbildung (► Betrieb), organisiert durchgeführt, aber kein anerkannter Abschluss angestrebt wird (► Lebenslanges Lernen; ► Lernen, formales; ► Lernen, informelles). *Johannes Koch*

Lernendenorientierung: Bis in die 1970er-Jahre wurde der Unterrichtsprozess (► Unterricht) auf die Lehrperson ausgerichtet, während die Lernenden als bloß passiv Aufnehmende betrachtet wurden. In den didaktischen Konzeptionen (► Didaktik) der letzten Jahrzehnte wurde das Unterrichtsgeschehen jedoch zunehmend auf die Schülerinnen

und Schüler ausgerichtet, die dieses mitgestalten und Informationen nicht bloß ‚empfangen‘, sondern Kenntnisse aktiv durch eigene Tätigkeit erwerben, so dass der von der Lehrkraft gestaltete und gesteuerte Lehrprozess zu einem sowohl von der Lehrkraft als auch den Lernenden gestalteten Lehr-/Lernprozess wurde. Didaktische bzw. methodische Überlegungen und Verfahrensweisen müssen die Lernenden und ihre kollektiven und individuellen Erfahrungen und Lernbedingungen in den Mittelpunkt stellen und von ihrem Blickwinkel aus beurteilt werden. Grundlegend für jede ▶ Unterrichtsplanung muss die Überlegung sein, wie der Lernprozess der Schülerinnen und Schüler optimal zu gestalten ist und ihre Lernbemühungen zu unterstützen sind; es muss bei der Planung von Unterricht also von Problemen des Lernens, nicht von Problemen des Lehrens (Lehrkraftorientierung) ausgegangen werden. Im Rahmen dieser pädagogischen Entwicklung wurde die Konzeption lernzielorientierten Unterrichts entwickelt, der gemäß die von der Lehrkraft aufgestellten ▶ Lehrziele zu den ▶ Lernzielen der Lernenden zu transformieren sind (▶ Operationalisierung).

Lukas Lutz

Lernergebnis: Lernergebnisse sind das, was eine Person am Ende eines Lernprozesses weiß, versteht und in der Lage ist zu tun. Sie entsprechen dem ▶ Output des Lernprozesses und dienen als Zielgrößen einer output-orientierten Bildungsmaßnahme oder Bildungsgang. Sie spielen im ▶ Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) und im ▶ Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) eine zentrale Rolle, da sie den Maßstab für den Vergleich unterschiedlicher

► Qualifikationen darstellen.
Lena Daberkow/Silvester Popescu-Willigmann

Lernfelder: Thematisch an exemplarisch ausgewählten, beruflichen (► Beruf; ▶ Ausbildungsberuf, anerkannter) Handlungen und Arbeitsprozessen (► Arbeits- und Geschäftsprozessorientierung) ausgerichtete curriculare Einheiten (► Curriculum), die ▶ Kompetenzen und Inhalte (► Lerninhalte) für den fachlichen ▶ Unterricht an ▶ Berufsschulen vorgeben und als modulare Lerneinheiten (► Modularisierung) die Planung und Organisation des Berufsschulunterrichts (► Unterrichtsplanung) beeinflussen.

Michael Köck

Lernkompetenz: Als Lernkompetenz wird die Fähigkeit (► Kompetenz) von Lernenden bezeichnet, eigene Wissenslücken bzw. Potenziale zu erkennen, zum Erwerb neuen Wissens angemessene Lerntechniken und -strategien zu entwickeln bzw. anzuwenden, über einen längeren Zeitraum und unter Schwierigkeiten hinweg Lernmotivation aufzubauen und zu erhalten, Wissen adäquat aufzunehmen und zu verarbeiten sowie den Lernprozess mit anderen Verpflichtungen in Einklang zu bringen. Die Lernkompetenz ist ein entscheidender Faktor sowohl für die ▶ Bildungsaspirationen und somit den späteren Bildungs- und Berufsweg (► Beruf) von jungen Menschen als auch – aufgrund der ▶ Tertiarisierung und Dynamisierung des Wirtschafts- und Beschäftigungssystems – für die Aufrechterhaltung der ▶ Employability; daher sollte ihr in bildungsplanerischen Aktivitäten ein zentraler Stellenwert eingeräumt werden.

Lukas Lutz

Lerninhalte: Als bildungsbedeutsam eingestufte Charakteristika verschiedener Domänen, die sich der Adressat einer Bildungsmaßnahme als Kenntnisse und Fertigkeiten aneignen soll.

Michael Köck

Lernorte: Lernorte für die berufliche Qualifizierung (► Qualifikation) lassen sich unter rechtlichen, systematischen und fachlich-inhaltlichen Gesichtspunkten unterscheiden:

Rechtlich werden Lernorte den für sie gültigen Gesetzen zugeordnet: Dies sind zuallererst Schulen (► Berufsschule) und ► Betriebe, für die Schulgesetze einerseits und das ► Berufsbildungsgesetz (BBiG) andererseits gelten. Unter das BBiG fallen auch überbetriebliche Bildungsstätten, sie ergänzen eine betriebliche ► Ausbildung, und außerbetriebliche Bildungsstätten, die eine betriebliche Ausbildung ersetzen (► betriebliche Bildung). Nicht-betriebliche Bildungsträger (► Bildungsorganisationen) können in Berufen nach dem BBiG nur nach einer dieser beiden Rechtskonstruktionen qualifizieren.

Unter *systematischen* Gesichtspunkten lässt sich für praxisorientierte Maßnahmen das Lernen in Arbeitsprozessen (► Arbeits- und Geschäftsprozessorientierung) von daraus ausgelagerten, wie zum Beispiel in Ausbildungswerkstätten (► Lehrwerkstätte), unterscheiden. Größere Betriebe führen regelmäßig Qualifizierungsmaßnahmen in der Aus- und ► Weiterbildung in ausgelagerten Werkstätten durch. Auch Berufsschulen qualifizieren praxisorientiert in Werkstätten. Den überwiegend gewerblich-technisch orientierten Ausbildungswerkstätten entsprechen für kaufmännisch-verwaltende Qualifizierungen Übungsfirmen

und Lernbüros.

Fachlich-inhaltlich kommt es für die betriebliche ► Ausbildungsplanung darauf an, als ► Lernorte Abteilungen oder Arbeitsplätze zu identifizieren, auf denen sich durch Mitarbeit die durch die ► Ausbildungsordnung vorgegebenen ► Qualifikationen erwerben lassen. Johannes Koch

Lernortkooperation: An beruflichen Qualifizierungsprozessen (► Qualifikation) sind häufig mehrere ► Lernorte beteiligt. Konstituierend sind für das ► duale System der Berufsbildung die Lernorte ► Berufsschule und ► Betrieb. Hinzu kommt für Handwerk und Landwirtschaft die gesetzlich vorgegebene überbetriebliche ► Ausbildung.

Das Konstrukt der Lernortkooperation geht von unterschiedlichen, jeweils (curricular) eigenständigen Institutionen aus, die an einem Qualifizierungsprozess beteiligt sind, und dafür ihre Curricula aufeinander abstimmen wollen. Kooperierende Lernorte können auch Bildungsträger oder Hochschulen (in dualen Studiengängen (► Duales Studium) oder für betriebliche Praktika) sein. Geplant werden müssen Lernortkooperationen sowohl unter didaktischen (► Didaktik) als auch zeitlich-organisatorischen Gesichtspunkten.

Didaktisch sind Aufgabenteilungen unter Lernorten z. B. nach Theorie und Praxis oder Grundlagenvermittlung und Anwendung und Vertiefung üblich. Die steigende Komplexität vieler beruflicher Anforderungen (z. B. durch Logistik, Produktionsplanung und integrierter Informationstechnik) führt solche einfachen Aufgabenteilungen jedoch zunehmend an ihre Grenzen.

Schwierig ist vor allem die organisatorisch-zeitliche Abstimmung in der

Lernortkooperation, wenn beide Lernorte einem eigenen Zeitregime folgen müssen. So machen ▶ Unterricht im Klassenverband in der Berufsschule und Versetzungsplanung einzelner Auszubildender in unterschiedliche Fachabteilungen in größeren Betrieben (rollierende Versetzung) eine curriculare Verzahnung praktisch unmöglich.

Ansätze für eine bessere curriculare Verzahnung (▶ Curriculum) bieten virtuelle Lernortkooperationen, mit denen sich durch netzgestütztes-individualisiertes Lernen ein ergänzender Lernort auf betriebliche Praxiseinsätze abstimmen lässt.

Johannes Koch

Lernziel: Als Lernziele werden diejenigen Resultate bezeichnet, deren Realisierung durch den ▶ Unterricht intendiert wird; sie beschreiben die intendierte Verhaltensänderung der Schülerinnen und Schüler, also die durch sie zu erwerbenden Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, und mitunter auch Einstellungen und Verhaltensweisen. Sie besitzen im Rahmen einer ▶ output-orientierten Unterrichtskonzeption fundamentale Bedeutung, da sich von der Bestimmung der Ziele alle weiteren ▶ Unterrichtsmomente ableiten (▶ Operationalisierung). Besonderes Augenmerk muss der Einbindung der Lernenden in das Unterrichtsgeschehen geschenkt werden, um die von der Lehrkraft aufgestellten anfänglichen ▶ „Lehrziele“ in auch von den Schülerinnen und Schülern intendierte Lernziele zu verwandeln (▶ Lernendenorientierung).

Lukas Lutz/Silvester Popescu-Willigmann

M

Manpower Requirement-Ansatz: Konzept staatlicher ▶ Bildungsplanung, das die Ausrichtung des Bildungssystems und seiner Teilbereiche, also die Bereitstellung von ▶ Bildungsangeboten und -ressourcen, für die der Staat verantwortlich zeichnet, an der Nachfrage des Wirtschaftssystems nach Fachkräften orientiert. Diese Nachfrage ist abhängig von volkswirtschaftlichen Entwicklungen im Allgemeinen und in Branchensektoren (▶ Wirtschaftssektor) im Besonderen. Planungsgrundlagen für staatliches Handeln nach dem Manpower Requirement-Ansatz resultieren beispielsweise aus volkswirtschaftlichen und Branchenanalysen, Auswertungen der Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt oder aus der demografischen Entwicklung (▶ Demografie). Planungen auf Basis des Manpower Requirement-Ansatzes sind mit vielen Unsicherheiten behaftet: Die volkswirtschaftliche Entwicklung, der auf den Arbeitsmarkt sich auswirkende technologische Wandel und die Zukunftsfähigkeit von Berufsbildern (▶ Beruf) lassen sich, um wenige Beispiele zu nennen, kaum bis gar nicht über Jahrzehnte hinweg vorhersehen; ergo kann der künftige Arbeitsmarktbedarf gar nicht ausreichend sicher prognostiziert werden, weswegen ausschließlich nach dem Manpower Requirement-Ansatz betriebene Bildungsplanung Gefahr läuft, fehlzuschlagen. Ein anderes Steuerungsparadigma verfolgt der ▶ Social Demand-Ansatz.

Silvester Popescu-Willigmann/Lukas Lutz

Marktmodell der beruflichen Bildung: In Deutschland war das Angebot für die

Erstqualifizierung in der Vergangenheit überwiegend staatlich über anerkannte ► Ausbildungsberufe im ► dualen System, schulische Abschlüsse oder Studiengänge reguliert (► Ausbildungsmarkt; ► Ausbildung). Nur für die ► Weiterbildung gab es einen Markt, der allein durch Angebot und Nachfrage (► Nachfrage nach beruflicher Bildung) bestimmt wird. Mit der europäischen Integration ziehen auch marktwirtschaftliche Regulierungen in die deutschen Bildungssysteme ein. Beispiel ist das Hochschulwesen nach der Bologna-Reform (► Bologna-Prozess), die zu einer unüberschaubaren Vielfalt an Bachelor- und Masterabschlüssen führt. MarktmODELLE für die berufliche Bildung orientieren sich an angelsächsischen Vorbildern. Deshalb lohnt der Blick auf das Marktmodell, mit dem in England, Nordirland und Wales die berufsqualifizierenden Angebote reguliert werden (► Beruf). Kern dieses Systems ist eine staatliche Regulierungsbehörde (Ofqual), die einerseits alle ► Qualifikationen registriert, andererseits strikte Vorgaben für die Registrierung vorgibt. Jeder, der glaubt, einen Bedarf für eine bestimmte berufliche Qualifikation zu erkennen, kann diese nach den vorgegebenen Regeln beschreiben und registrieren lassen. Damit gilt die Qualifikation nicht nur als gesetzlich anerkannt, der Antragsteller gewinnt auch das Eigentum an dieser Qualifikation. Antragsteller (Awarding Bodies) sind z. B. Arbeitgeber- oder Berufsverbände. Der Antragsteller kann die Qualifizierung selbst auf dem Markt anbieten und durchführen, kennzeichnend für das System ist jedoch, dass er für die Durchführung Lizenzen an andere Bildungsträger, z. B. auch Colleges, vergibt. Es gibt damit

zwei korrespondierende Märkte, einen für die Qualifizierungsmaßnahmen, einen zweiten für die Vergabe der Lizenzen dafür. Quellen: Government Digital Service (o.J.); Wikipedia (2015); Department for Business Innovation & Skills (2014).

Johannes Koch

Methodik: Mit der Begriff der Methodik wird im Allgemeinen ein planmäßiges Vorgehen beschrieben, das von konkreten Anwendungsfällen abstrahiert ist. Der Begriff der Methodik bezeichnet die strukturierte Gesamtheit aller Methoden in einem Anwendungsgebiet, und darin meist eingeschlossen, die Lehre dieser Methoden im Sinne der Beherrschung angemessener Methoden auf dem Weg zum Ziel. Im Bereich der ► Bildung bezeichnet der Begriff der Methodik daher die wissenschaftlich angeleitete Reflexion zu Methoden des Lehrens und Lernens. Methoden des Lehrens und Lernens beschreiben die Organisation von Lehr-/Lernprozessen, unter anderem durch Lernwege und Lernschritte sowie durch Sozialformen und Aktionsformen. Fragen der Methodik beziehen sich auf das „Wie?“ und das „Womit“ des Lehrens und Lernens, im Unterschied nach den Fragen nach dem „Wozu?“ (Ziele, Intentionen) (► Lehrziel; ► Lernziel; ► Bildungsintentionen) und dem „Was?“ (Inhalte) (► Lerninhalte). Die Methodik lässt sich daher abgrenzen von der „► Didaktik im engeren Sinne“, die Ziel- und Inhaltsentscheidungen zum Gegenstand hat. Zusammen mit der „Didaktik im engeren Sinne“ bildet die Methodik die „Didaktik im weiteren Sinne“.

Michael Klebl

Mitbestimmung: Im Allgemeinen Bezeichnung für die Möglichkeit zur

Beteiligung an Entscheidungsprozessen, die eigene Lebensumstände bestimmen, aber aufgrund von Recht, Besitz oder Fürsorge von anderen getroffen werden. In der engeren, am häufigsten anzutreffenden Bedeutung beschreibt der Begriff Mitbestimmung die Rechte und Verfahren, mit denen Arbeitnehmer Einfluss auf Entscheidungen im ► Betrieb oder im Unternehmen nehmen können. Zu unterscheiden ist die betriebliche Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz (Betriebsrat) und die Mitbestimmung auf Unternehmensebene (Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat).

Michael Klebl

Modularisierung: Module sind Einheiten oder Bauteile, die zusammen mit anderen zu einem größeren Ganzen zusammensetzbare sind. So lassen sich beispielsweise aus mehreren inhaltlich verwandten Modulen Fächer (► Fächerprinzip) oder Kurse bilden. Für die Berufsausbildung (► Ausbildung) liegt der Zweck einer Modularisierung darin, einen (ganzheitlichen) Ausbildungsberuf in solche Teile zu zerlegen (und entsprechend zu vermitteln), die im Arbeitsprozess (► Arbeits- und Geschäftsprozessorientierung) noch eine sinnhafte (Teil-)Tätigkeit ermöglichen (ohne die gesamte Breite eines Berufes abzudecken) (► Ausbildungsberuf, anerkannter; ► Beruf; ► Berufe, reglementierte; ► Berufe, nicht reglementierte). Mehrere Module (etwa 10 bis 20) ergeben eine volle ► Beruflichkeit, ein Prinzip, das in der deutschen Berufsausbildung einen hohen Stellenwert hat, wenn es auch im europäischen Kontext nicht unumstritten ist.

Antonius Lipsmeier

Monoberuf: Anerkannter ► Ausbildungsberuf, bei dem während der ► Ausbildung weder eine Spezialisierung noch ein Fachrichtungswchsel erfolgt (► Beruf; ► Berufe, reglementierte; Berufe, ► nicht reglementierte). *Michael Köck*

N

Nachfrage nach beruflicher Bildung:

Die (jungen) Menschen, die sich entschließen, an bestimmten Ausbildungsmöglichkeiten (wie einer Lehrstelle für einen dualen ► Ausbildungsberuf (► Ausbildung; ► Duales System) oder für einen Teilnahmeplatz in einem schulischen Ausbildungsgang) teilzunehmen und sich um eine Ausbildungsmöglichkeit bemühen, bilden die Nachfrage auf dem ► Ausbildungsmarkt. In der Ausbildungsmarktbilanz zählen zur Ausbildungsnachfrage die (jungen) Menschen, die einen neuen Ausbildungervertrag abgeschlossen haben (und über die ► Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)-Erhebung zum 30. September erfasst werden), oder solche, die als Bewerber auf eine Ausbildungsstelle auch nach dem 30. September des jeweiligen Jahres ihre Ausbildungsplatzsuche fortsetzen, da sie noch keine Ausbildungsmöglichkeit gefunden haben. Ebenso können im Bereich beruflicher ► Fort- und ► Weiterbildung Personen oder Unternehmen Angebote (wie z. B. Kurse) beruflicher Bildung bei Kursträgern nachfragen (► Marktmodell der beruflichen Bildung).

Silvester Popescu-Willigmann/Lukas Lutz

Nachteilsausgleich: Hilfen für Menschen „mit ►Behinderung“ zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile oder Mehraufwendungen (§ 126 SGB IX). Art und Umfang der individuell zu stehenden Nachteilsausgleiche sind abhängig vom Merkzeichen und vom Grad der Behinderung (GdB), deren Vorliegen nach sozialrechtlichen Kriterien geprüft und die im Schwerbehindertenausweis eingetragen werden. In der ►Ausbildung können auf Antrag Nachteilsausgleiche bei Prüfungen durch die zuständige ►Kammer eingeräumt werden, um behinderungs- oder erkrankungsbedingte Erschwernisse auszuräumen und Chancengleichheit bei den Prüfungsbedingungen herzustellen (z. B. andere Prüfungsform, längere Bearbeitungszeit, mehrere Pausen, andere räumliche Bedingungen, zugelassene Hilfsmittel oder persönliche Assistenz). Das Vorliegen von Erschwernissen kann auch durch ärztliche, psychologische oder amtliche Stellungnahmen nachgewiesen werden. *Silvester Popescu-Willigmann*

NEET: Das Akronym NEET steht für „Nicht in ►Bildung, ►Ausbildung, Beschäftigung oder Maßnahme“ (auf Englisch: „Not in Education, Employment or Training“). *Hans Dietrich*

O

Ordnungsmittel zur Berufsausbildung: Verbindlich geltende Regelungen für die ►Ausbildung im ►Dualen System (►Ausbildungsordnung für die

betriebliche Seite, ►Rahmenlehrplan für die berufsschulische Seite). *Michael Köck*

Operationalisierung: Der Prozess der Konkretisierung und Präzisierung von auf der Makroebene des Bildungssystems aufgestellten und abstrakt formulierten ►Lernzielen (Richt- und Grobziele), um sie auf der Mikroebene als Basis der ►Unterrichtsplanung (►Unterricht) verwenden zu können (Feinziele). Zur Operationalisierung ist die exakte Beschreibung der intendierten Verhaltensänderung der Lernenden, der Prüfungsbedingungen sowie der Beurteilungskriterien der Prüfung notwendig.

Lukas Lutz/Silvester Popescu-Willigmann

Outcome-Orientierung: Während der Begriff ‚Output‘ das Ergebnis des Lernprozesses bezeichnet und damit im – trotz der ►Handlungs-, Authentizitäts- und Problemorientierung modernen beruflichen ►Unterrichts stets ‚künstlichen‘ – Rahmen von Unterricht und ►Ausbildung verbleibt, bezeichnet der Begriff ‚Outcome‘ die Fähigkeit zur praktischen Anwendung der erworbenen ►Kompetenzen in Situationen des realen (Arbeits-)Lebens. Die ►Output-Orientierung muss also zur Outcome-Orientierung beruflichen Unterrichts erweitert werden, wenn ►Handlungsfähigkeit in beruflichen Anforderungssituationen (►Beruf) und damit ►Employability (►Beschäftigungsfähigkeit) tatsächlich erworben werden soll. *Lukas Lutz*

Output-Orientierung: In neueren Konzeptionen werden im Gegensatz zu der traditionellen ►Input-Orientierung die Ergebnisse (engl.: Output) von Lehr-/Lernprozessen in den Mittelpunkt bildungsplanerischer Aktivitäten gerückt,

wobei ‚Ergebnis‘ einerseits die sicht- und bewertbare Verhaltensänderung, andererseits die durch dieses Verhalten erschließbaren und an sich unbeobachtbaren ▶ Kompetenzen der Schülerinnen und Schüler bezeichnet. Die bestimmte Kompetenzniveaus als Ziel von Bildungsgängen definierenden ▶ Bildungsstandards sowie – im Bereich beruflicher Bildung – die ▶ Handlungsorientierung und das Lernfeldkonzept (▶ Lernfelder) entsprechen einer output-orientierten ▶ Bildungsplanung auf der Makroebene. Auf Mikroebene erfolgt im Rahmen einer Output-Orientierung von Bildungsbemühungen die ▶ Unterrichtsplanung (▶ Unterricht) auf Basis von vorrangig aufzustellenden ▶ Lernzielen als intendierten Ergebnissen des Lehr-/Lernprozesses, von denen andere ▶ Unterrichtsmomente (Inhalte, Methoden sowie die Kontroll-, Beurteilungs- und Sanktionsmaßnahmen) determiniert werden (▶ Outcome-Orientierung).

Lukas Lutz/Silvester Popescu-Willigmann

P

Passungsproblem auf dem Ausbildungsmarkt: Unter dem Begriff „Passungsproblem“ wird eine Situation auf dem ▶ Ausbildungsmarkt (▶ Ausbildung) beschrieben, in der eine hohe Zahl an unbesetzten Ausbildungsstellen einer hohen Anzahl an unversorgten oder erfolglosen Bewerberinnen und Bewerbern gegenübersteht. Es wird hinsichtlich qualifikatorischer, beruflicher, regionaler, sektoraler (▶ Wirtschaftssektor)

oder informationeller Aspekte unterschieden.

Sabrina Berg

Partizipation: Teilhabe, im Allgemeinen verstanden als die Beteiligung von Individuen und Interessengruppen an Zielfindungs-, Planungs- und Entscheidungsprozessen in Gesellschaft und Politik, aber auch in kleineren Gemeinschaften wie der kommunalen Verwaltung, in Schulen und Vereinen, im Betrieb und in Projekten. Partizipation dient häufig der konsensuellen Absicherung von Vorhaben und der Gewinnung von Erkenntnissen und Ideen. Teilhabe bedeutet aber auch, einen Teil am Ganzen zu haben: vom Ganzen einen Teil des Nutzens zu haben und als Teil des Ganzen anerkannt zu werden.

Michael Klebl

Personalentwicklung: Gesamtheit der Prozesse in einem Betrieb, die auf die Sicherung und Förderung der Leistungsvoraussetzungen der Belegschaft abzielen. Die Personalentwicklung umfasst daher in erster Linie die Planung, Durchführung und Bewertung von Aktivitäten der betrieblichen Aus- und ▶ Weiterbildung, einschließlich der Personaldiagnostik (▶ Diagnosekompetenz; ▶ Diagnostik, pädagogische) und der Bildungsbedarfsermittlung (▶ Bildungsbedarf). Die Personalentwicklung ist Teil des Personalmanagements. Sie richtet sich an den strategischen und operativen Zielen des Unternehmens aus.

Michael Klebl

Persönlichkeitsorientierung: Zentrales Prinzip für die Entwicklung von Lehr- oder Bildungsplänen (▶ Lehrplan; ▶ Rahmenlehrplan) sowie von ▶ Curricula (▶ Curriculumentwicklung), das die

individuelle Entwicklung der Adressaten in Bildungsgängen zur Grundlage der ► Bildungsplanung macht (► Lernendenorientierung). Die Persönlichkeitsorientierung ist zusammen mit der ► Situationsorientierung und der ► Wissenschaftsorientierung eine zentrale Referenz für die berufliche Bildungsplanung. Zum einen bedeutet die Persönlichkeitsorientierung eine konzeptionelle Auseinandersetzung mit normativen Vorgaben, die im Begriff der ► Bildung (► Bildungstheorie) enthalten sind, und die davon abgeleitet in übergeordneten Zielvorstellungen für Bildungsprozesse konkret (► Bildungsintentionen) werden. Zum anderen bezieht sich die Persönlichkeitsorientierung auf eine empirische Erfassung individueller Prozesse der Entwicklung von ► Kompetenz. Die Persönlichkeitsorientierung leistet daher auch eine lern- und professionstheoretische Fundierung der Bildungsplanung.

Michael Klebl

Polyvalenz: Entsprechend dem Prinzip der ► Beruflichkeit sind Ausbildungsgänge (► Ausbildung) an ein Berufsbild gekoppelt, d.h.: ein Ausbildungsgang bildet genau für einen ► Beruf (► Profession) aus. Polyvalenz bezeichnet dagegen die Eigenschaft von Ausbildungs- oder Studiengängen, mehrfach anschlussfähig zu sein. Polyvalente Ausbildungs- oder Studiengänge eröffnen Zugänge zu mehr als einer beruflichen Tätigkeit. Beispielsweise eröffnet das Studium der Rechtswissenschaft nach dem Referendariat die Möglichkeit, Richter, Staatsanwalt, Notar oder Rechtsanwalt zu werden sowie ohne Referendariat als Justiziar zu arbeiten. *Michael Klebl*

Primat der Didaktik: Mit dem Primat der ► Didaktik wird eine Ausrichtung in der Allgemeinen Didaktik gekennzeichnet, die den Fragen nach den Zielen (► Lehrziel; ► Lernziel) und den Inhalten (► Lerninhalte) in Lehr-/Lernprozessen den Vorrang vor Fragen der praktischen Vermittlung in didaktischen Situationen einräumt. Der Begriff der Didaktik bezieht sich in der Rede vom „Primat der Didaktik“ also auf die „Didaktik im engeren Sinne“, das heißt: auf Begriffe und Aussagen zur Ziel- und Inhaltsbestimmung; in Abgrenzung zur ► Methodik des Lehrens und Lernens, die in diesem Verständnis nicht im engeren Sinne zur Didaktik zu rechnen ist. Prominentester Vertreter des Primats der Didaktik war Wolfgang Klafki, der in der Bildungstheoretischen Didaktik von der Grundannahme ausgeht, dass methodische Entscheidungen zum konkreten Geschehen im ► Unterricht (► Unterrichtsplanung) in jedem Fall den Entscheidungen zu Zielen und Inhalten nicht nur nach-, sondern auch untergeordnet sind. Diese Haltung hat Klafki später relativiert, und in der Folge auch den methodischen Entscheidung zum Unterrichtsgeschehen mehr Bedeutung zugemessen. *Michael Klebl*

Professionen: Im Sinne der soziologischen Theoriebildung als wissenschaftlich fundierte Weiterentwicklung von ► Berufen zu verstehen. Damit ist in der Regel eine akademische ► Ausbildung verbunden. Kennzeichen sind Autonomie in der Definition über die Ausbildungsinhalte und -formen und ein hohes Maß an Exklusivität bei bestimmten gesellschaftsrelevanten Problemstellungen. Dazu gehören bspw. klassische Professionen aus den Bereichen Medizin, Jura oder Theologie.

Stephan Dettmers

Prognose: Wahrscheinlichkeitsaussagen über zukünftige Ereignisse unter Berücksichtigung der Vergangenheit, einer Theorie zur Erklärung dieser Entwicklungen sowie der Annahme der Fortgeltung der Erklärungszusammenhänge in der Zukunft.

Lars Windelband

Projektausbildung: Für die betriebliche ►Ausbildung kann der Beginn der Projektausbildung mit dem Projekt Dampfmaschine des Daimler-Benz-Werkes in Gaggenau zum Ende der 1960er Jahre datiert werden. Für diese Form der Projektausbildung werden Übungsarbeiten systematisch in ein Ausbildungsprojekt hineinkonstruiert, im Fall der Dampfmaschine die Fertigkeiten des Grundlehrgangs Metall für das erste Ausbildungsjahr. Diese Form der Projektausbildung wird in aus den realen Arbeitsprozessen (►Arbeits- und Geschäftsprozessorientierung) ausgelagerten Ausbildungswerkstätten (►Lehrwerkstätte) als Alternative zur bis dahin üblichen Lehrgangsausbildung durchgeführt. Als Folge haben viele Großunternehmen eigene Ausbildungsprojekte konstruiert (z. B. Hobbymaschine der Stahlwerke Salzgitter, der Multispan von Volkswagen und der Windmühle von Dräger). Zu unterscheiden ist diese betriebliche Projektausbildung von schulischen Projektwochen, mit denen vor allem soziale ►Kompetenzen (►Kompetenz, Sozial-) gefördert werden sollen, und für die als wichtiges Kriterium die Auswahl der Projekte durch die Schülerinnen und Schüler gefordert wird. Eine dritte Form der Projektausbildung ist die Bearbeitung realer betrieblicher Projekte. Damit sollen die Methoden der Projektarbeit und des Projektmanagements als Form der betrieblichen

►Arbeitsorganisation vermittelt werden. Projekt bezeichnet hier eine einmalige Aufgabe mit definiertem Beginn, Ende und Ergebnis im Gegensatz zu Arbeitsprozessen mit sich regelmäßig wiederholenden Arbeitstätigkeiten. Projektarbeit findet meist im Team statt. Für diese Form der Projektarbeit können Auszubildende deshalb in einem Projektteam mitarbeiten oder selber ein Team bilden (Quelle: Hahne/Schäfer 2011).

Johannes Koch

Projektion: Vorausschauende Betrachtung vor dem Hintergrund der Vergangenheit und der aktuellen Entwicklungen.

Lars Windelband

Prozessbezogen ausbilden: In immer mehr ►Ausbildungsordnungen findet sich die Vorgabe, die ►Ausbildung sei „prozessbezogen“ durchzuführen, zuerst für die IT-►Berufe 1997. Prozessbezogen ausbilden setzt nicht nur die Orientierung an ►Arbeits- und Geschäftsprozessen voraus, sondern ist auch eine rechtliche Vorgabe für die ►Ausbildungsplanung. Um Betrieben die Anpassung an neue technische und organisatorische Anforderungen zu ermöglichen, wird in prozessbezogenen Ausbildungsordnungen auf die Vorgabe bestimmter technischer Verfahren verzichtet. Sie werden deshalb auch als „gestaltungsoffen“ bezeichnet. Stattdessen werden nur die Prozesse benannt, in denen ausgebildet werden soll. Den Betrieben ist aufgegeben, für diese Prozesse die jeweiligen Verfahren zu vermitteln, die dem Stand der Technik entsprechen. Mit der Einführung prozessbezogener Ausbildungsordnungen wird der Anspruch einheitlich regulierter Ausbildungen aufgegeben, weil in den

Betrieben unterschiedliche Verfahren und Techniken zum Einsatz kommen können.

Johannes Koch

Qualifikationsforschung: Forschungsgebiet, bei dem die Anforderungen beruflicher (► Beruf) Arbeit untersucht werden, um so zu Aussagen über Qualifikationserfordernisse zu gelangen.

Michael Köck

Q

Qualifikation: Im Gegensatz zu ► Kompetenzen, die höchstpersönliche Fähigkeiten, Fertigkeiten und Einstellungen (oder: das „Denk- und Handlungsvermögen“, Sloane 2012, S. 169) einer Person umschreiben, die sie sich über verschiedene Lern-, allgemeine Lebens- und berufliche Erfahrungen (► Beruf) erworben hat, beschreiben, sind Qualifikationen ► Lernergebnisse, die nach Durchlaufen eines Bildungsgangs erreicht wurden. Sie werden in der Regel von einer staatlichen Stelle, einem damit beauftragten Träger oder der Bildungseinrichtung mittels ► Zertifikat bescheinigt. Eine Qualifikation sagt also etwas darüber, welchen Lernerfolg jemand in einem Bildungsgang erreicht hat, und was diese Person üblicherweise nach Absolvierung kennen und/oder können sollte. Über Abstufungen (Noten, Zensuren) können verschiedene Lernergebnisgrade und -qualitäten differenziert werden. Qualifikationen spielen ebenfalls eine Rolle bei der Frage nach dem Zugang zu gesellschaftlichen (also auch beruflichen) Positionen (► Bildungsmaritokratie; ► Status). In einem anderen Sinn kann mit ‚Qualifikation‘ der Prozess bzw. eine Maßnahme zum Erwerb eines Bildungsabschlusses bezeichnet werden.

Lena Daberkow/Silvester Popescu-Willigmann

Qualifikationsorientierung: Dieses curriculare Prinzip zielt auf die Vermittlung von solchen ► Qualifikationen und ► Kompetenzen, die im privaten oder beruflichen (► Beruf) Leben verwertbar sind, womit vermieden werden soll, dass unrelevante („unbrauchbare“) Inhalte im ► Curriculum platziert werden. Damit rückt die ► Qualifikationsforschung in das Zentrum dieser ► Curriculumentwicklung. So berechtigt auch die damit verbundenen Intentionen sein mögen: Die empirische Qualifikations- und Arbeitsprozessforschung erfüllt die Erwartungen bislang nicht, ganz abgesehen davon, dass sie arbeitsaufwändig, teuer und zeitintensiv ist; sie kann auch nur von sozialwissenschaftlichen Experten durchgeführt werden. Außerdem sind ihre Ergebnisse unter pädagogischen Aspekten problematisch, da sie in Konkurrenz zu anderen Prinzipien stehen (z. B. ► Wissenschaftsorientierung, ► Allgemeinbildung).

Antonius Lipsmeier

R

Rahmenlehrplan: Bundeseinheitliche Grundlage für den fachlichen ► Unterricht an ► Berufsschulen in Form von ► Lernfeldern im Rahmen der ► Ausbildung im ► Dualen System. Im Kontext

beruflicher ▶ Fortbildung bezeichnet der Begriff die von Experten und Expertinnen der ▶ Sozialpartner auf der Grundlage verbindlicher ▶ Fortbildungsordnungen erstellten Empfehlungen für die Gestaltung der Prüfungsvorbereitungskurse (▶ Lehrplan; ▶ Curriculum). *Michael Köck*

Rationalisierung: Unter Rationalisierung werden im Allgemeinen die Versuche verstanden, Produktions- und Verfahrensabläufe effizienter zu gestalten.

Simone Kattwinkel/Moritz Petzi

S

Schlüsselqualifikationen/-kompetenzen:

Dieser von Dieter Mertens in die deutsche Diskussion (1974) eingebrachte, in der internationalen Diskussion allerdings schon länger gebrauchte Begriff (key qualifications/competencies) beschreibt ein Prinzip, das in der pädagogischen Theorie und Praxis schon lange vertraut ist: Vermittlung solcher Inhalte, Einstellungen, Verhaltensweisen, Methoden, ▶ Kompetenzen, die in vielfältigen und sich verändernden Alltags- und Berufssituationen (▶ Beruf) möglichst dauerhaft oder zumindest langfristig verwertbar sind. Die Europäische Kommission (2006) hält die folgenden acht Schlüsselkompetenzen für wesentlich: Kommunikation in der Muttersprache; Kommunikation in Fremdsprachen; Mathematische, wissenschaftliche und technologische Kompetenz; Computerkompetenz; ▶ Lernkompetenz; Zwischenmenschliche, interkulturelle und

soziale Kompetenz (▶ Kompetenz, Sozial-) sowie Bürgerkompetenz; unternehmerische Kompetenz; kulturelle Ausdrucksfähigkeit. – Ein akzeptabler Katalog, aber: vermittelbar? *Antonius Lipsmeier*

Schulberufssystem: Gesamtheit der beruflichen Schulen (▶ Berufsschule), an denen ein vollwertiger Berufsabschluss erworben werden kann.

Michael Köck

Situationsorientierung: Seit der Curriculumrevision durch S. B. Robinsohn (1967) hat dieses curriculare Prinzip einen bedeutenden Stellenwert: Über die Analyse relevanter privater und beruflicher (▶ Beruf) Situationen sollen die ▶ Qualifikationen ermittelt werden, mit denen diese Situationen gemeistert werden können; diese Qualifikationen bilden dann die Basis für die ▶ Curriculumentwicklung (▶ Curriculum). – So sinnvoll dieses Programm auch sein mag: Es gibt eine Vielzahl von theoretischen und forschungsmethodologischen Problemen, z.B.: Wer und mit welchen Verfahren identifiziert die relevanten Situationen; wo bleibt die Fächer-(▶ Fächerprinzip)/Wissenschaftssystematik? Generalisierbarkeit der Befunde? Sprechen die vorfindlichen Situationen auch für die Zukunft? Sehr hoher Forschungs- und Zeitaufwand. Gleichwohl: Die Prinzipien „▶ Handlungs- und Situationsorientierung“ haben aus der Sicht der Kultusministerkonferenz (KMK) einen hohen Stellenwert für die ▶ Curriculumentwicklung in der beruflichen Bildung (siehe auch: ▶ Persönlichkeitsorientierung; ▶ Wissenschaftsorientierung). *Antonius Lipsmeier*

Social Demand-Ansatz: Konzept staatlicher ► Bildungsplanung, das die Ausrichtung des Bildungssystems und seiner Teilbereiche, also die Bereitstellung von ► Bildungsangeboten und -ressourcen, für die der Staat verantwortlich zeichnet, an der Nachfrage nach Bildungsgütern in der Bevölkerung orientiert (► Nachfrage nach beruflicher Bildung). Die demografische Entwicklung (► Demografie; ► demografischer Wandel) sowie Bildungswille und Bildungswünsche in der Bevölkerung (z.B. das Streben nach höheren Bildungsabschlüssen im Zuge der ► Bildungsexpansion) sind der Planungsmaßstab. Nach dem Social Demand-Ansatz werden bspw. Reformen des Bildungssystems konzipiert, wenn es darum geht, ► Bildungsbedarfe bestimmter Bevölkerungsgruppen zu decken, indem Bildungssystemkomponenten auf diese Bevölkerungsgruppen hin neu ausgerichtet werden (z.B. der Abbau von Barrieren der Bildungsteilhabe für Menschen mit Beeinträchtigungen im Rahmen inklusiver Schulangebote). Ein anderes Steuerungsparadigma verfolgt der ► Manpower Requirement-Ansatz.

Silvester Popescu-Willigmann/Lukas Lutz

Sozialisation: Sozialisation bedeutet zunächst ganz allgemein, dass sich eine Person in Auseinandersetzung mit ihrer sozialen Umwelt Fähigkeiten, Fertigkeiten, Motive, Einstellungen und soziale Normen aneignet. Dies geschieht insbesondere deshalb, da der Mensch nicht über Instinkte verfügt, die sein Handeln steuern. Häufig genannte Ziele von Sozialisation sind die Anpassung und die Verinnerlichung („Internalisierung“) gesellschaftlicher Normen. Im Rahmen der Sozialisation wird das Individuum

zu einem im jeweiligen sozialen Kontext handlungsfähigen und verhaltenssicheren sozialen Wesen und entwickelt seine soziokulturelle Persönlichkeit.

Zu unterscheiden ist die primäre Sozialisation, die sekundäre Sozialisation und die tertiäre Sozialisation. Die primäre Sozialisation erfolgt in der frühkindlichen Phase durch eine Verknüpfung kognitiver und emotionaler Inhalte. Sie vermittelt basale Sprach- und Handlungskompetenzen. Im Rahmen der sekundären Sozialisation werden spezifische Kompetenzen, Rollen, Werte und Normen vermittelt und gelernt. In dieser Phase werden Individuen auf ihre verschiedenen sozialen Rollen in der Gesellschaft vorbereitet. Die tertiäre Sozialisation setzt sich im Erwachsenenalter fort. In dieser Phase finden verschiedene Anpassungen (verbunden mit Re-Orientierungen und Verhaltensmodifikationen) statt, die es einem Individuum ermöglichen, sich in verändernde soziale Interaktionen, Kontexte und Umweltbedingungen weiterhin (neu) einzugliedern. Prinzipiell überschneiden sich die Phasen der primären, sekundären und tertiären Sozialisation.

Die Sozialisierung von Individuen übernehmen spezifische gesellschaftliche Institutionen als Sozialisationsinstanzen und -agenturen: In der primären Sozialisationsphase sind dies insbesondere die Familie und die nähere soziale Umgebung, also neben den Eltern und Geschwistern auch die Verwandten, Nachbarn und Freunde der Familienmitglieder sowie die ersten Kontakte zu Gleichaltrigen. In der sekundären und tertiären Sozialisationsphase fungieren v.a. die Schulen, Universitäten, Betriebe, Altersgruppen (sog. Peergroups) und die Medien als Sozialisationsinstanzen

und -agenturen. Analog zu den Phasen der Sozialisation sind auch die Sozialisationsinstanzen und -agenturen nur analytisch voneinander zu trennen.

Es existieren zahlreiche Sozialisationstheorien, die sich mit unterschiedlichen Annahmen und Aussagen über die menschliche Persönlichkeitsentwicklung als Subjektwerdung befassen. Unterschieden werden können etwa psychologische (Persönlichkeits-, Lern- und Entwicklungstheorien) und soziologische (u.a. System-, Handlungs- und Gesellschaftstheorien) Sichtweisen auf die Sozialisation von Individuen.

Auch im beruflichen bzw. betrieblichen Kontext findet Sozialisation statt. Hier umfasst diese den Prozess der Aneignung von verbindlichen Kenntnissen, Fähigkeiten, Werten, Normen, Einstellungen sowie Deutungs- und Verhaltensmustern in beruflichen Struktur- und Interaktionszusammenhängen. Dieser Aneignungsprozess findet v.a. in der Auseinandersetzung mit beruflichen Anforderungen in schulischen und betrieblichen Einrichtungen des Berufsbildungssystems sowie während der Erwerbstätigkeit in allen beruflichen Positionen statt.

Simone Kattwinkel

Sozialpartner: Positiv konnotierte Bezeichnung für beide Kontrahenten in der Tariffindung, das heißt: für Arbeitnehmervertreter (Gewerkschaften und Berufsverbände) und Arbeitgebervertreter (Arbeitgeberverbände). Der Begriff der Sozialpartnerschaft beschreibt das Ideal, dass im Rahmen der sozialen Marktwirtschaft die Tarifvertragsparteien bei Wahrung der jeweiligen Eigeninteressen zudem das Wohl der Gesamtwirtschaft und damit die gesamtgesellschaftliche Wohlfahrt berücksichtigen. Zudem wirken

die Sozialpartner über die Tariffindung hinaus als Interessensvertreter unter anderem in politischen Gremien, in Verbänden oder in der Selbstverwaltung der Sozialversicherung mit. *Michael Klebl*

Spiralcurriculum: Curriculares Strukturierungsprinzip (► Curriculum) (zurückgehend auf Jerome Bruner), mit dem grundlegende Themen (Inhalte) und Zusammenhänge des menschlichen Lebens von Beginn der formalisierten ► Bildung an (also schon in der Primar-/Grundschule) in einfacher Form vermittelt werden sollen und dabei die Lernenden anhalten soll, handelnd damit umzugehen. Diese Themen kehren dann auf höheren Stufen des Lernens wieder, wodurch sich eine Spirale des Lernens und der Erkenntnisgewinnung bildet (Aebli). Die Kultusministerkonferenz (KMK) empfiehlt dieses Prinzip auch für die beruflichen Curricula.

Antonius Lipsmeier

Status: Der Begriff bezeichnet im Allgemeinen einen Zustand, eine Situation oder eine Lage; in einem speziellen sozialwissenschaftlichen Sinn wird mit Status die Stellung eines Individuums in einem sozialen Gefüge beschrieben. Dabei gilt, dass mit dem sozialen Status eine Einordnung in eine hierarchische Struktur dargestellt wird, wobei die Über- bzw. Unterordnung durch verschiedene Faktoren (Ansehen, Macht, Geld) bestimmt sein kann. Der soziale Status bezieht sich im Allgemeinen auf die Stellung einer Person oder einer Personengruppe in der sozialen Schichtung der Gesellschaft. Ein sozialer Status ist gewöhnlich von Dauer. Ein Statuswechsel, z. B. ein gesellschaftlicher Aufstieg,

ist jedoch möglich (► Bildungsmeritokratie; ► Durchlässigkeit). *Michael Klebl*

Strukturanalyse: Die Struktur- oder Sachanalyse stellt ein Instrument der ► Unterrichtsplanung (► Unterricht) dar, durch das der im ► Lehrplan oder Bildungsgangcurriculum (► Curriculum) vorgegebene Unterrichtsstoff bzw.-inhalt (► Lerninhalte) in fachwissenschaftlicher Hinsicht aufbereitet, seine interne Gliederung analysiert sowie seine Zusammenhänge mit angrenzenden Themengebieten erschlossen werden, ohne den Stoff in Hinblick auf den Unterricht, also aus pädagogisch-didaktischer (► Didaktik) Perspektive zu betrachten. Diese Perspektive – also der souveräne und kompetente Umgang mit dem Unterrichtsstoff zum Zwecke seiner Vermittlung – und damit die Entscheidung über die Ziele (► Lernziel) und Inhalte eines konkreten Unterrichtsgeschehens soll vielmehr überhaupt erst durch die fachwissenschaftliche Durchdringung des Stoffes ermöglicht werden. *Lukas Lutz*

Strukturierung, exemplarische: Da nicht alles, was die Wissenschaften, die Praxis und die Erfahrungen anbieten, gelehrt und gelernt werden kann, muss für formalisierte und institutionalisierte Lehr- und Lernprozesse eine Auswahl getroffen werden, die allerdings gewissen Prinzipien unterliegt, um Beliebigkeiten zu vermeiden: Adressatenbezug, Anwendungsbezug, Bildungsgehalt, Vermittelbarkeit, Lernbarkeit, Gesellschaftsrelevanz. Ein allgemeines Auswahlkriterium ist das exemplarische Prinzip: Die Exempla sollen in ihrer Inhaltlichkeit, Struktur und Aussagekraft für mehrere ähnliche Sachverhalte (Inhalte, Probleme, Situationen,

Anwendungen) stehen, also quasi eine allgemeine Bedeutung haben (► Curriculum).
Antonius Lipsmeier

Strukturierung, ganzheitliche: Die Idee der Ganzheit geht auf die aristotelische These zurück, dass das Ganze mehr als die Summe seiner Teile sei. Diese These mit ihrem positiven Gehalt ist auf Vieles (Inhalte, Situationen, Sachen, Handlungen) anwendbar, und sie ist unter pädagogischen Aspekten als ganzheitliche ► Bildung verklärt worden (Kerschensteiner: Kopf, Herz und Hand). Curricular (► Curriculum) wendet sich dieses Prinzip der ganzheitlichen Strukturierung gegen die Aufteilung des ganzen Lebens, der ganzen Situation, der ganzen Arbeit, der ganzheitlichen Inhalte in Fächer (► Fächerprinzip), Kurse, Lehrgänge und in kleine Portionen (Unterrichtsstunden) (► Unterricht). Ganzheitlicher Unterricht, wenn denn überhaupt gewollt und realisierbar, bedarf nicht nur entsprechender curricularer Strukturen mit erheblichen Freiheitsgraden, sondern auch geeigneter Vermittlungsformen und Methoden/ Medien (► E-Learning) sowie adäquater organisatorischer (auch baulich-räumlicher) Voraussetzungen. Das Lernfeldkonzept (► Lernfelder) geht in die Richtung einer ganzheitlichen Strukturierung, zumindest für Teilbereiche.

Antonius Lipsmeier

Strukturgitter: Tabellen als Hilfsmittel für die didaktische Planung (► Didaktik; ► Didaktische Analyse), mit deren Hilfe sich beispielsweise Fachinhalte strukturieren oder Fachinhalte mit Zielbeschreibungen „kreuzen“ lassen, um so zu thematisch gebündelten Inhaltsstrukturen

(► Lerninhalte) oder detaillierten ► Lernzielen zu gelangen.

Michael Köck

Strukturmodell: Mit dem Begriff der Struktur wird für eine reale oder gedachte Einheit beschrieben, wie sich die Elemente, die diese Einheit bilden, gliedern lassen, und wie sich die Beziehungen der Elemente untereinander differenzieren lassen. Strukturmodelle in der ► Didaktik machen Situationen des Lehrens und Lernens durch die Festlegung relevanter Elemente begreifbar (z.B. Rollenverteilung Adressaten und Lehrkräfte, oder auch ► Lerninhalte, ► Lernziele, Lehr-/Lernmethoden, Artikulationsschema) (► Unterrichtsmomente), indem diese als Elemente, Phänomene, Eigenschaften oder Beziehungen benannt werden. Strukturmodelle, die eine grundlegende Schicht in ► didaktischen Modellen bilden, begründen damit eine pädagogisch-didaktische Fachsprache. Sie sind Voraussetzung für die Analyse und die daran anschließende Gestaltung der jeweils erfassten Elemente im Rahmen der ► Unterrichtsplanung (► Unterricht).

Michael Klebl

Subjektivierung von Arbeit: Unter Subjektivierung von Arbeit wird im Allgemeinen die Bedeutungszunahme individueller Leistungen und Handlungen im Kontext der Arbeitswelt verstanden.

Simone Kattwinkel/Moritz Petzi

T

Taxonomie: Als Taxonomie wird die Klassifikationen von ► Lernzielen (► Lehrziel) anhand bestimmter Kriterien bezeichnet. Lernzieltaxonomien stellen ein formales Instrument dar, um Elemente von Bildungsgangregelungen in eine zur ► Unterrichtsplanung (► Unterricht) geeignete sprachliche Form zu bringen, dienen aber auch zur Setzung von Prioritäten und zur möglichst zahlreiche ► Kompetenzen fördernden Unterrichtsplanung. Im Rahmen der Planung von Bildungsgängen tragen sie zur Sicherung der Konsistenz und fachübergreifenden Ausgewogenheit und Einheitlichkeit von Bildungsgängen bei. Lernzieltaxonomien erleichtern auch die Prüfbarkeit des Unterrichtsstoffs und die Auswahl der Methoden zur Unterrichtsgestaltung.

Lukas Lutz/Silvester Popescu-Willigmann

Technikwissenschaften: Wissenschaften mit Technik als vorrangigem Erkenntnisgegenstand. Dazu gezählt werden in der Regel die Ingenieurwissenschaften, die Arbeitswissenschaft sowie die Materialwissenschaften.

Michael Köck

Tertiarisierung: Tertiarisierung (der Wirtschaft) beschreibt zunächst die Verlagerung des wirtschaftlichen Schwerpunktes in allen westlichen Staaten von der Industrie (sekundärer Sektor) hin zum Dienstleistungssektor (tertiären Sektor), gemessen an der Zahl der Erwerbstätigen sowie der Wertschöpfung in diesem Bereich. Laut Statistischem Bundesamt waren im Jahr 2014 73,9% aller Erwerbstätigen in Deutschland im tertiären Sektor beschäftigt (vgl. Statistisches Bundesamt 2015). Insbesondere

der Bereich hoch qualifizierter Tätigkeiten (in Forschung und Entwicklung, Management, Organisation, Beratung und Lehre) hat in den letzten Jahren eine eigene Dynamik entfaltet. Der Prozess der Tertiarisierung führt nicht nur zu einer Bedeutungsverschiebung zwischen den einzelnen Wirtschaftssektoren, sondern hat auch tief greifende Auswirkungen auf die gesamte Wirtschaft und Gesellschaft. Im Zusammenhang mit der Tertiarisierung der Wirtschaft wird häufig auch von der Dienstleistungsgesellschaft gesprochen.

Für den Aufschwung des Dienstleistungssektors gibt es viele Gründe. Bei den personenbezogenen Dienstleistungen (d.h. Dienstleistungen, die von Privatpersonen nachgefragt werden) gehören v.a. der demographische Wandel und die gestiegenen Einkommen dazu. So führt der wachsende Anteil an Älteren in unserer Gesellschaft zu einer zunehmenden Nachfrage nach Dienstleistungen (etwa im Gesundheitsbereich). Generell lassen steigende Einkommen die Nachfrage in den Bereichen Kultur, Unterhaltung, Freizeit u. ä. wachsen. Auch gesellschaftliche Veränderungen, wie die Berufstätigkeit von Frauen, führen zu einer erhöhten Nachfrage nach spezifischen Dienstleistungen (z.B. Kinderbetreuung). Bei den produktionsorientierten/unternehmensbezogenen Dienstleistungen (z.B. Forschung, Verwaltung, Marketing) bedingen etwa kürzere Produktlebenszyklen verstärkt Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten sowie zusätzliche Serviceleistungen in diesem Bereich. Weiter führen neue Organisationskonzepte (wie Lean Production) zur Auslagerung zuvor selbst erbrachter Dienste. Durch die weltweite Arbeitsteilung und den Einsatz moderner Logistikkonzepte

kommt es nicht zuletzt zu einem steigenden Bedarf an Transport- und Kommunikationsdienstleistungen.

Der französische Ökonom Jean Fourastié etwa prognostizierte die beschriebenen wirtschaftlichen Veränderungen bereits Anfang der 1940er Jahre in seiner These über den langfristigen sektoralen Strukturwandel zwischen primärem, sekundärem und tertiärem Sektor (Drei-Sektoren Hypothese). Fourastié zufolge dominiert auf niedrigem Entwicklungsstand, gemessen am Volkseinkommen, der primäre Sektor (die Landwirtschaft), im fortgeschrittenen Entwicklungsstadium herrscht der sekundäre Sektor (industrielle Produktion) vor. Auf hohem Entwicklungs niveau verlagern sich Produktion und Konsum schließlich überwiegend auf die Dienstleistungen (tertiärer Sektor). Das Verlaufsmuster des Strukturwandels nach der Drei-Sektoren-Hypothese kann empirisch gut bestätigt werden.

Die zunehmende Tertiarisierung der Wirtschaft birgt auch große Herausforderungen für die künftige (Berufs-)► Bildung, etwa in Form einer notwendigen Anpassung von Qualifikationsprofilen. Darüber hinaus zeigt sich Tertiarisierung im Bildungsbereich per se, etwa durch die steigende Nachfrage nach Bildungsgängen im tertiären (Bildungs-)bereich, also an Hochschulen und in der höheren Berufsbildung.

Simone Kattwinkel

Transformationsproblematik: Unter Transformationsproblematik wird die Problematik gefasst, Arbeitskraft (die Fähigkeit zu arbeiten) in tatsächliche, der Aufgabe entsprechende Arbeit, umzuwandeln.

Simone Kattwinkel/Moritz Petzi

U

Übergangssystem: Ordnungspolitisches Korrekturmittel, um unerwünschte Effekte auf dem ► Ausbildungsmarkt zu korrigieren, und zwar Selektionseffekte, die weniger gut qualifizierten Jugendlichen den Einstieg in eine berufliche ► Ausbildung faktisch erschweren oder verunmöglichen. Das Übergangssystem soll damit den Übergang zwischen Schule und Beruf(sausbildung) erleichtern und umfasst ► Bildungsangebote unterhalb des Niveaus einer Berufsausbildung mit qualifizierendem Abschluss. Übergangsangebote sollen junge Menschen, die im Anschluss an ihre allgemeine Schulbildung keinen Ausbildungsplatz erhalten haben, dabei unterstützen, Teilqualifizierungen (► Qualifikation) und ► Kompetenzen nachzuholen, die ihnen den späteren Einstieg in eine berufliche Ausbildung oder in die Berufstätigkeit erleichtern.

Silvester Popescu-Willigmann/Lukas Lutz

Umschulung: Umschulungen sind berufliche ► Bildungsangebote für Erwachsene mit dem Ziel des Erwerbs eines staatlich anerkannten Abschlusses. Dies kann ein anerkannter ► Ausbildungsbereif oder eine eigenständige Umschulungsregelung sein. Umschulungen sind durch das ► Berufsbildungsgesetz geregelt (Kapitel 3, §§ 58-63, Berufsbildungsgesetz (BBiG)).

Monika Hackel

UN-Behindertenrechtskonvention: Das „Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit ► Behinderungen“ wurde am 13. Dezember 2006 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen verabschiedet. Die

Bundesrepublik Deutschland unterzeichnete das Übereinkommen am 30. März 2007, am 26. März 2009 trat sie in Kraft. Der völkerrechtlich bindende Vertrag zielt auf die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am gesellschaftlichen Leben und umfassende ► Inklusion in allen Bereichen.

Sebastian Borsch

Ungelernte Person: Eine Person, die über keine formale ► Qualifikation verfügt, also keine ► Fachkraft ist. Da der Zugang zum Arbeitsmarkt wesentlich über formale Qualifikationen gesteuert wird, sind diese Personen besonders von Arbeitslosigkeit (► Arbeitslos) oder prekären, diskontinuierlichen Beschäftigungsverhältnissen bedroht (► angelerte Person). Hiervon abzugrenzen sind sogenannte ► Fachkräfte, die angesichts von ► Fachkräftemangel in bestimmten Branchen oder Sektoren (► Wirtschaftssektor) zeitlich oder regional beschränkt besonders gesucht sind.

Silvester Popescu-Willigmann

Unterricht: Der Begriff des Unterrichts beschreibt eine spezifische soziale Situation, in der die Aktivitäten aller Beteiligten daran ausgerichtet sind, dass ein Teil der handelnden Personen Kenntnisse oder Fähigkeiten erwirbt, also lernt. Kennzeichen entsprechender Situationen sind geplante und bewusst gesteuerte Tätigkeiten, die als Lehre oder Lernen bezeichnet werden können. Zudem ist Unterricht als soziales Handeln gegenüber Situationen abgegrenzt, die ein Handlungsprodukt zum Ziel haben (Arbeit), die der Erholung dienen (Freizeit, Konsum) oder die am sozialen Zusammenhalt ausgerichtet sind (Familie, Feier, Politik). Unterricht hat als Ziel

die eigentätige Selbstveränderung der Adressaten.

Michael Klebl

Unterrichtsmomente: Die Unterrichtsmomente umfassen die Ziele (► Lehrziele; ► Lernziele) und Inhalte bzw. Lernstoffe (► Lerninhalte) des ► Unterrichts, die eingesetzten Methoden sowie die verwendeten Kontroll-, Beurteilungs- und Sanktionsmaßnahmen. Die Unterrichtsmomente stellen ein vernetztes Gefüge dar, beeinflussen und bedingen sich also gegenseitig, so dass die Veränderung eines Unterrichtsmomentes sich auf die Beschaffenheit der übrigen Momente des Unterrichts auswirkt. Aus diesem Grund müssen sie miteinander kongruent sein, also widerspruchsfrei zusammenwirken, um einen gelingenden Unterricht zu ermöglichen. Darüber hinaus wird durch die jeweilige bildungsplanerische Grundentscheidung (► Input- vs. ► Output- oder ► Outcome-Orientierung) bestimmt, welches Unterrichtsmoment das dominierende ist und die übrigen determiniert. Ebenfalls zählen auch die individuellen und (lern-)psychologischen Voraussetzungen der Lernenden (► Lernendenorientierung) sowie die gesellschaftlichen Bedingungen des Lehr-/Lernprozesses – die Entscheidungen und Vorgaben der Makro- und Mesoebene sowie die weltanschaulichen Bedingungen, die beispielsweise den ► „heimlichen“ ► Lehrplan konstituieren – zu den Unterrichtsmomenten. Diese stellen jedoch durch die Lehrkraft nicht oder nur eingeschränkt zu verändernde Bedingungen des Unterrichts dar, die freilich trotzdem kritisch reflektiert werden sollten.

Lukas Lutz/Silvester Popescu-Willigmann

Unterrichtsplanung: Derjenige Teil der ► Bildungsplanung, der auf der Mikroebene des Bildungssystems stattfindet und die Planung einzelner Unterrichtsstunden und -einheiten umfasst (► Unterricht; ► Strukturmodell). Unterrichtsplanung kann nicht kontextfrei erfolgen, sondern muss die auf der Makro- und Mesoebene der Bildungsplanung getroffenen und mitunter rechtsverbindlichen Entscheidungen und Vorgaben (wie ► Curriculum; ► Lehrplan; ► Rahmenlehrplan; ► Ausbildungsordnungen) – idealiter durch die Lehrkraft pädagogisch-kritisch reflektiert und lernendenfokussiert (► Lernendenorientierung) – umsetzen oder zumindest angemessen berücksichtigen.

Lukas Lutz/Silvester Popescu-Willigmann

Ungleichheit, soziale: Soziale Ungleichheit bedeutet zunächst die ungleiche Verteilung materieller und immaterieller Ressourcen bzw. „wertvoller Güter“ (Hradil 2001, S. 28) in einer Gesellschaft, die bestimmten Bevölkerungsteilen regelmäßig bessere bzw. schlechtere Lebens- und Verwirklichungschancen bieten als anderen und dauerhafte soziale Konsequenzen nach sich ziehen. Der Begriff der sozialen Ungleichheit zählt zu einem der am stärksten wertbesetzten Grundbegriffen der Soziologie, da er auch die Frage nach der Legitimität bzw. Gerechtigkeit bestimmter Ungleichheitsstrukturen aufwirft. Er findet somit nicht nur deskriptive, sondern – im Sinne einer Gesellschaftskritik – auch normative Anwendung. Die Vielfalt sozialer Ungleichheiten lässt sich zum einen in Dimensionen mit höheren oder niedrigeren Positionen darstellen. In modernen Gesellschaften gelten der formale Bildungsgrad, die mehr

oder minder sichere Erwerbstätigkeit, der berufliche Status, das Einkommen bzw. Vermögen und das berufliche Prestige als wichtigste Dimensionen sozialer Ungleichheit. Somit wird diese auch verstärkt im beruflichen und Bildungskontext gesehen. Zum anderen können objektive und subjektive Dimensionen sozialer Ungleichheit unterschieden werden. Objektive Ungleichheiten (etwa im formalen Bildungsgrad) bestehen unabhängig vom Bewusstsein der Beteiligten, subjektive Ungleichheiten (z.B. Prestige) dagegen treten nicht ohne deren Denken und Handeln in Erscheinung. Weiter lassen sich Determinanten sozialer Ungleichheit identifizieren, die als soziale Positionen in Beziehungsgeflechten zwar per se keine Besser- oder Schlechterstellung bedingen, aber sehr wahrscheinlich dazu führen. Dazu gehören etwa das Geschlecht, das Alter, der Beruf oder die ethnische Zugehörigkeit. Es existieren vielfältige, auch widersprüchliche theoretische Versuche, die Entstehung und gesellschaftliche Wirksamkeit von sozialer Ungleichheit zu erklären. In der klassischen griechischen Gesellschaftslehre bei Aristoteles wird diese noch als Ergebnis einer naturgegebenen Ungleichheit der Menschen gesehen. Im Anschluss an die bürgerliche Sozialphilosophie, die von einer natürlichen Gleichheit der Menschen ausging, wird soziale Ungleichheit als Produkt gesellschaftlicher Entwicklung und menschlicher Strebungen erkannt und somit als prinzipiell bezwingbar angesehen. In Folge der Umwälzungen des 19. Jahrhunderts zur Industriegesellschaft und mit der Entstehung von Nationalstaaten ist soziale Ungleichheit zum grundlegenden gesellschaftlichen Thema geworden. Zentrale Frage hierbei ist,

wie in einer Gesellschaft Güter verteilt werden und welche Auswirkungen Ungleichheiten auf das individuelle Leben sowie auf die wirtschaftliche und politische Reproduktionsfähigkeit einer Gesellschaft haben.

Die gesellschaftliche Funktion von sozialer Ungleichheit wird in soziologischen Theorien häufig als unvermeidbare Auswirkung der für den gesellschaftlichen Fortschritt notwendigen Arbeitsteilung oder der adäquaten personellen Besetzung von nach unterschiedlichen Schwierigkeitsstufen, Qualifikationsvoraussetzungen u.ä. differenzierten (Berufs-)Positionen in der Gesellschaft betrachtet. Ungleichheit wird hier in einen starken Zusammenhang mit den gesellschaftlichen Institutionen des Rechts, der sozialen Sanktionen und der Herrschaft gebracht.

Simone Kattwinkel

V

Validierung: Testverfahren (zum Beispiel Persönlichkeitstests in der Beratung; ► Beruf; ► Berufswahl) bzw. ► Evaluationen müssen – um objektiv durchgeführt und ausgewertet werden zu können und damit den Anforderungen an wissenschaftliches und methodisch gesichertes Vorgehen zu entsprechen – im Vorfeld validiert werden. Die Validierung gewährleistet, dass das Testverfahren oder die Evaluation tatsächlich das misst, was gemessen werden soll; soll bspw. der Erwerb von ► Handlungsfähigkeit durch die Lernenden gemessen werden, stellt eine schriftliche

Überprüfung („Klausur“) kein geeignetes Verfahren dar, da sich mit diesem zwar der Wissenserwerb, aber gerade nicht der Grad der von den Lernenden erworbenen (neben dem Wissenserwerb auch praktische Fähigkeiten einschließenden) Handlungsfähigkeit messen lassen.

Lukas Lutz

Verberuflichung: Hierunter versteht man in der internationalen Diskussion (vocationalism/vocationalizing) einvernehmlich die Aufnahme bzw. Verstärkung von arbeitsbezogenen Aspekten und beruflichen Inhalten (► Beruf), vor allem in den allgemeinen Sekundarschulen, in Deutschland also auch die gymnasiale Oberstufe betreffend. Hier hat aber dieses Prinzip nicht den Bedeutungsgrad wie in englischsprachigen Ländern oder in Entwicklungsländern, da in der BRD eine differenzierte und gut ausgebaute berufliche Bildung existiert (► Duales System (► Berufsschule), Vielzahl von unterschiedlichen beruflichen Vollzeitschulen (► Schulberufssystem), gut ausgebaute berufliche ► Weiterbildung).

Antonius Lipsmeier

Vorgehensmodell: Ein Vorgehensmodell ist eine Vorlage für ein systematisches Vorgehen auf dem Weg zum Ziel, das Aktivitäten, Entscheidungen und Handlungsergebnisse durch Phasen, Übergänge und Gruppierung gliedert und koordiniert. Vorgehensmodelle in der ► Didaktik beschreiben normalerweise Prozesse der Zielfindung (► Lehrziel; ► Lernziel), Analyse, Planung, Vorbereitung, Durchführung und Bewertung von Situationen des Lehrens und Lernens, also die ► Unterrichtsplanning (► Unterricht) im weitesten Sinne. Entsprechende Vorgehensmodelle

richten sich an Lehrkräfte. Ein systematisches und koordiniertes Vorgehen bei der Unterrichtsplanning ist insbesondere für angehende Lehrkräfte ein wichtiges Mittel zum Erwerb von Lehrkompetenz (► Kompetenz). Zudem kommt dem strukturierten Vorgehen eine große Bedeutung dort zu, wo Lehr-/Lernszenarien arbeitsteilig geplant und durchgeführt werden, so z. B. in der betrieblichen ► Weiterbildung oder beim Lernen mit digitalen Medien (► E-Learning).

Michael Klebl

W

Weiterbildung: „Weiterbildung ist die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens, nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase und in der Regel nach Aufnahme einer Berufs- (► Beruf) oder Familientätigkeit. Weiterbildung in diesem Sinne liegt auch vor, wenn die Lernenden ihr Lernen selbst steuern. Weiterbildung umfasst die allgemeine, politische, kulturelle und wissenschaftliche Weiterbildung. Weiterbildung kann in Präsenzform in Form der Fernlehre, des computergestützten, des selbst gesteuerten Lernens oder in kombinierter Form stattfinden“ (Kultusministerkonferenz (KMK) 2001, S. 4).

Monika Hackel

Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM): Diese Einrichtungen verfolgen das Ziel, Menschen mit ► Behinderungen in das Arbeitsleben zu integrieren, sind meist jedoch dauerhafte

Arbeitsstellen insbesondere für Menschen mit einer geistigen Behinderung. So liegt die Rückintegration von Beschäftigten der WfbM in den allgemeinen Arbeitsmarkt bei unter einem Prozent. Die Beschäftigten der WfbM gelten nicht als reguläre Arbeitnehmer, sondern als Rehabilitanden. Daher gilt für sie nicht der gesetzliche Mindestlohn. In Deutschland gibt es derzeit ca. 700 Werkstätten (► Lehrwerkstätte) für behinderte Menschen.

Sebastian Barsch

Wirtschaftssektor: Die Wirtschaftswissenschaft teilt die wirtschaftlichen Aktivitäten in einer Gesellschaft zum Zweck der analytischen Beschreibung nach unterschiedlichen Kriterien ein (z. B. Unternehmensgröße, Branche). Die Einteilung in Wirtschaftssektoren beschreibt sehr umfassend eine Unterscheidung zwischen Rohstoffgewinnung (Primärsektor: Agrar und Bergbau), Rohstoffverarbeitung (Sekundärsektor: Bau, Industrie, Handwerk) und Dienstleistung (Tertiärsektor: Handel, Verkehr, immaterielle Leistungen; ► Tertiarisierung). Eine Grundannahme zur historischen Entwicklung von Volkswirtschaften besagt, dass gemessen an Beschäftigtenzahlen und Wertschöpfung zunächst die industrielle Produktion (Sekundärsektor) die agrarische Produktion (Primärsektor) zurückdrängt, dann durch die Automatisierung der industriellen Produktion der Dienstleistungsbereich (Tertiärsektor) stark wächst und zum wichtigsten Wirtschaftssektor wird (► Wissensgesellschaft).

Michael Klebl

Wissenschaftliche Disziplin: Sie ist gekennzeichnet durch einen spezifischen Kommunikationszusammenhang mit eigenen Wissensbeständen. Es werden

eigene wissenschaftliche Fragestellungen anhand des jeweiligen disziplinären Gegenstandes entwickelt und über Theoriebildung und empirische Forschung problemlösungsorientiert bearbeitet.

Stephan Dettmers

Wissenschaftsorientierung: Zentrales Prinzip in der Entwicklung von Lehr- oder Bildungsplänen sowie von ►Curricula (► Curriculumentwicklung), das die systematische Ordnung von Erkenntnissen und damit verbundenen Fähigkeiten innerhalb einer ►wissenschaftlichen Disziplin zum Ausgangspunkt der Überlegungen macht. Die Wissenschaftsorientierung in der ►Bildungsplanung ist Grundlage für das ►Fächerprinzip und bildet zusammen mit der ►Situationsorientierung und der ►Persönlichkeitsorientierung die zentrale Referenz für die berufliche Bildungsplanung. Eine Orientierung an wissenschaftlichen Disziplinen sichert nicht nur den Geltungsanspruch von Aussagen, Modellen und Theorien, sondern trägt auch wesentlich zum kritischen Potenzial von ►Bildung bei, da eine systematische und theoriegeleitete Reflexion die Bindung an gegebene Situationen überschreiten kann. Zudem ist die Wissenschaftsorientierung in der beruflichen Bildung von entscheidender Bedeutung für die Anschlussfähigkeit von beruflichen Bildungsgängen, im Sinne der ►Gleichwertigkeit und der ►Durchlässigkeit.

Michael Klebl

Wissensgesellschaft: Sammelbegriff für verschiedene Kennzeichen hochentwickelter Gesellschaften, die auf die primäre Bedeutung des Wissens als Grundlage für die Ökonomie und das soziale Zusammenleben hinweisen.

Die Wissensgesellschaft folgt der Industriegesellschaft, in den westlichen Industriegesellschaft seit der zweiten Hälfte des 20. Jahrhundert; die Industriegesellschaft wiederum hat zuvor in der industriellen Revolution die Agrargesellschaft abgelöst. Für die Wissensgesellschaft wird die Verfügung über nutzbringende Erkenntnisse, beispielsweise in Form von Patenten, den Fähigkeiten der Belegschaft oder als Prognosen über Warenströme und Preisentwicklung, als wesentlicher Produktionsfaktor neben Arbeit, Kapital und Boden angesehen. In Wissensgesellschaften steigt der Anteil der Beschäftigung und der Wertschöpfung im Dienstleistungsbereich (► Tertiarisierung). Das Konzept der Wissensgesellschaft wurde Mitte der 1970er durch eine Schrift des amerikanischen Soziologen Daniel Bell popularisiert.

Michael Klebl

Z

Zeitrahmen-Methode: Die Zeitrahmen-Methode ist ein Gliederungsprinzip für die curriculare Abstimmung (► Curriculum) von ► Ausbildungsordnungen und ► Rahmenlehrplänen für den Berufsschulunterricht (► Berufsschule; ► Unterricht; ► Ausbildung). Bei diesem Verfahren werden betriebliche Praxisphasen (► Betrieb) und Handlungsfelder für den Berufsschulunterricht aufeinander abgestimmt. Die ► Ausbildungsordnungen orientieren sich dafür an betrieblichen Leistungsprozessen (► Arbeits- und Geschäftsprozessorientierung).

Die Dauer und damit der Umfang der Zeitrahmen bewegt sich zwischen drei und fünf Monaten (Brutto-Ausbildungszeit). Mit der Zeitrahmen-Methode werden curriculare Voraussetzung für eine bessere Verzahnung von Berufsschulunterricht und betrieblicher Ausbildung geschaffen, deren praktische Umsetzung an beiden ► Lernorten jedoch auf Schwierigkeiten stößt (► Lernortkooperation). Für die Berufsschule fordert die Organisation nach Handlungsfeldern, und die damit verbundene ► Handlungsorientierung des Unterrichts, die teilweise Aufgabe, oder zumindest curriculare Umorientierung, bisheriger Unterrichtsfächer (► Fächerprinzip). Dies stößt vor allem wegen der fachlichen Spezialisierung der Lehrkräfte an Grenzen. In Betrieben setzt die Verzahnung voraus, Auszubildende jeweils in den Leistungsprozessen dann einzusetzen zu können, wenn die Berufsschule das entsprechende Handlungsfeld anbietet. Größere Betriebe, die Gruppen von Auszubildenden in einem ► Beruf (► Ausbildungsberuf, anerkannter) ausbilden, können sie nur jeweils einzeln auf betrieblichen Ausbildungsplätzen einsetzen. Zudem sind sie bemüht, vorhandene Ausbildungsplätze möglichst durchgehend zu besetzen. Deshalb ist in größeren Betrieben die Verteilung der Auszubildenden auf unterschiedliche Abteilungen bzw. Leistungsprozesse durch eine rollierende Versetzungsplanung üblich. Eine zeitliche Abstimmung mit den Lernfeldangeboten (► Lernfelder) der Berufsschule ist unter diesen Voraussetzungen nur schwer möglich.

Johannes Koch

Zertifikat: Dokument, das den Abschluss eines Bildungsgangs (einer ► Qualifikation) bescheinigt. Zertifikate

dienen zum Einen als *Zugangsberechtigungen*, z.B. von einer Stufe des Bildungswesens in die nächsthöhere (etwa als Übertrittszeugnis ins Gymnasium, als (Fach-)Hochschulzugangsberechtigung nach dem Besuch einer allgemeinbildenden Schule oder als Zugang zu einer ► Aufstiegsfortbildung (► Fortbildung, berufliche; ► Weiterbildung) nach Absolvierung einer beruflichen Erstausbildung (► Ausbildung)). Sie besitzen zum Anderen auch eine *Orientierungsfunktion* für potenzielle Arbeitgeber, die einem (staatlich anerkannten) Zertifikat vertrauen und damit in Zusammenhang stehendes Wissen und/oder Fertigkeiten von Bewerberinnen und Bewerbern als gegeben ansehen können bzw. ► Kompetenzen als gegeben annehmen. Praktisch im Zuge der Internationalisierung von Wirtschaftssystemen und Arbeitsmarkt immer bedeutender wird die Frage der grenzüberschreitenden Anerkennung (► Anerkennungsgesetz) von in anderen Ländern erworbenen Bildungsabschlüssen, die den Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen oder – falls nicht gegeben – erschweren oder verhindern kann. Darüber hinaus gelten Zertifikate ferner oftmals als *Grundlage für tarifliche Eingruppierungen*, etwa im öffentlichen Dienst, oder für die Zuweisung zu einer Laufbahn für Beamte. Solche qualifikationsorientierten Gehaltsgrundlagen bergen die Gefahr, tatsächliche Fähigkeiten und Fertigkeiten von Personen zu vernachlässigen, wenn lediglich ihr formaler Bildungsabschluss zur Grundlage der Eingruppierung gemacht wird, nicht aber ihr auch unabhängig von formalen Abschüssen erworbene faktisches Wissen und Können (also ihre Kompetenzen) (► Bildungsmeritokratie).

Silvester Popescu-Willigmann

Zusatzqualifikation: Eine zusätzlich zu einer beruflichen oder hochschulischen Vollqualifikation erworbenen und in der Regel zertifizierte ► Qualifikation über Lernbereiche, die über die in der Vollqualifikation erworbenen ► Lernergebnisse hinausgehen. Dies können z.B. bestimmte Sprach- oder Computerkenntnisse, oder für gewerblich-technisch ausgebildete Gesellen und Gesellen betriebswirtschaftliche Kenntnisse sein. Im Unterschied zu ausschließlich autodidaktisch oder über Lebens- oder Berufserfahrung (► Beruf) erworbenem Wissen, Fähigkeiten oder Fertigkeiten werden Zusatzqualifikationen in Lehrgangs- oder Praxissettings erworben, und der Lernerfolg wird über ein (staatlich anerkanntes oder von einem Bildungsträger ausgestelltes) ► Zertifikat bescheinigt. ► Betriebe, (Berufs-)Schulen (► Berufsschule), ► Kammern und sonstige Bildungsträger (► Bildungsorganisationen) können Anbieter von Maßnahmen der Zusatzqualifizierung sein. Die Datenbank AusbildungPlus des ► Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) enthält derzeit rund 2.300 Zusatzqualifikationsangebote für Auszubildende in dualen Berufsausbildungen (► Duales System): <http://www.ausbildungplus.de/zusatzqualifikationen> (Abruf: 09.06.2015).

Silvester Popescu-Willigmann

Zitierte Literatur

- Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR) (2009):** Diskussionsvorschlag eines Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen. http://www.good-practice.de/DQR/Diskussionsvorschlag_Februar_2009.pdf (Abruf: 22.06.2015).
- Arnold, Rolf (2010):** Berufsbildung. In: Arnold, Rolf/Nolda, Sigrid/Nuissl, Ekkehard (Hg.): Wörterbuch Erwachsenenbildung. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt Verlag.
- Bernhard, Armin (2006):** Pädagogisches Denken. Hohengehren: Schneider Verlag.
- Bernien, Maritta (1997):** Anforderungen an eine qualitative und quantitative Darstellung der beruflichen Kompetenzentwicklung. In: Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (QUEM) (Hg.): Kompetenzentwicklung '97. Berufliche Weiterbildung in der Transformation. Fakten und Visionen. Münster/New York/München/Berlin: Waxmann, S. 17-83.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hg.) (2013):** Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hg.) (2015):** Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Vorversion Stand 15. April 2015. Bonn.
- Department of Business Innovation & Skills (2014):** Getting the job done: The government's reform plan for vocational qualifications. <https://www.gov.uk/government/uploads/system/> uploads/attachment_data/file/286749/bis-14-577-vocational-qualification-reform-plan.pdf (Abruf: 22.06.2015).
- Dostal, Werner (2002):** Der Berufsbegriff in der Berufsforschung des IAB. Nürnberg. http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/dostal_2002_beitrag_250_801.pdf (Abruf: 22.06.2015).
- Europäische Kommission (2000):** Memorandum über Lebenslanges Lernen. Brüssel. http://www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/memode.pdf (Abruf: 22.06.2015).
- Fourastié, Jean (1969):** Die große Hoffnung des zwanzigsten Jahrhunderts. Köln: Bund-Verlag.
- Geißler, Rainer (1996):** Die Sozialstruktur Deutschlands. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Government Digital Service (o.J.):** Ofqual (Office of Qualifications and Examinations Regulation). <https://www.gov.uk/government/organisations/ofqual> (Abruf: 22.06.2015).
- Greinert, Wolf-Dietrich (1995):** Das „deutsche System“ der Berufsausbildung, Geschichte, Organisation, Perspektiven. Baden-Baden: Nomos Verlag.
- Grömling, Michael (2006):** Die Tertiarisierung der deutschen Wirtschaft. Würzburg: Univ. Würzburg, Wirtschaftswiss. Fakultät.
- Gudjons, Herbert (2001):** Pädagogisches Grundwissen. 7. Auflage. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt Verlag.
- Hahne, Klaus/Schäfer, Ulrich (2011):** Das Projekt als Lehr-Lern-Form in der Berufsbildung in Deutschland. Eine Bibliographie für die Jahre 1956 bis 2010. Frankfurt a. M.: GFFP/DIPF. http://www.pedocs.de/volltexte/2012/5503/pdf/MatBild_Bd29_D_A.pdf (Abruf: 22.06.2015).

- Hillmann, Karl-Heinz (1994):** Wörterbuch der Soziologie. Stuttgart: Kröner Verlag.
- Höscher, Barbara (2008):** Sozialisation, Sozialisationskontexte, schichtspezifische Sozialisation. In: Willem, Herbert (Hg.): Lehr(er)buch Soziologie. Band 2. Wiesbaden: VS Verlag.
- Hradil, Stefan (2001):** Soziale Ungleichheit in Deutschland. Opladen: Leske + Budrich.
- Humboldt, Wilhelm von (1964):** Der Litauische Schulplan. In: Flitner, Andreas (Hg.): Wilhelm von Humboldt. Schriften zur Anthropologie und Bildungslehre, Düsseldorf/München: Küpper Verlag.
- Humboldt, Wilhelm von (1969):** Schriften zur Politik und zum Bildungswesen. In: Flitner, Andreas/Giel, Klaus (Hg.): Werke in fünf Bänden. Band 4. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.
- Hurrelmann, Klaus (2006):** Einführung in die Sozialisationstheorie. Weinheim/Basel: Beltz Verlag.
- Hurrelmann, Klaus/Ulich, Dieter (2002):** Handbuch der Sozialisationsforschung. Weinheim/Basel: Beltz Verlag.
- Kasper, Helmut (1992):** Sozialisation, Betriebliche. In: Gaugler, Eduard/Weber, Wolfgang (Hg.): Handwörterbuch des Personalwesens. Stuttgart: Poeschel Verlag.
- Klaftki, Wolfgang (1996):** Neue Studien zur Bildungstheorie und Didaktik. Weinheim/Basel: Beltz Verlag.
- Krämer, Julia/Müller-Naevecke, Christina (2014):** Kompendium Kompetenzen. Kompetenzziele für die Hochschullehre formulieren (Werkstattberichte der Fachhochschule Münster, Band 1). Münster: Fachhochschule Münster.
- Kultusministerkonferenz (KMK (2001):** Vierte Empfehlung der Kultusministerkonferenz zur Weiterbildung. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 01.02.2001. http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2001/2001_02_01-4-Empfehlung-Weiterbildung.pdf (Abruf: 22.06.2015).
- Meulemann, Heiner (2013):** Soziologie von Anfang an. Wiesbaden: VS Verlag.
- Nassehi, Armin (2011):** Soziologie. Wiesbaden: VS Verlag.
- Nickolaus, Reinhold/Heinzmann, Horst/Knöll, Bernd (2005):** Ergebnisse empirischer Untersuchungen zu Effekten methodischer Grundentscheidungen auf die Kompetenz- und Motivationsentwicklung in gewerblich-technischen Berufsschulen. In: ZBW – Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 101 (1), S. 58-78.
- Nickolaus, Reinhold/Knöll, Bernd/Gschwendtner, Tobias (2006):** Methodische Präferenzen und ihre Effekte auf die Kompetenz- und Motivationsentwicklung – Ergebnisse aus Studien in anforderungsdifferenten elektrotechnischen Ausbildungsberufen in der Grundbildung. In: ZBW – Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 102 (4), S. 552-577.
- Popescu-Willigmann, Silvester (2014a):** Berufliche Bewältigungsstrategien und ‚Behinderung‘. Undoing Disability am Beispiel hochqualifizierter Menschen mit einer Hörschädigung. Wiesbaden: Springer VS.
- Popescu-Willigmann, Silvester (2014b):** Mit Bewältigungsstrategien zur beruflichen Selbstverwirklichung. In: Spektrum Hören, 5/2014, S. 20-24.

- Raithel, Jürgen/Dollinger, Bernd/Hörmann, Georg (2009):** Einführung Pädagogik. 3. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag.
- Rousseau, Jean-Jacques (1998):** Emil oder Über die Erziehung. Paderborn: Schöningh Verlag.
- Schlutz, Erhard (2010):** Allgemeinbildung – allgemeine Bildung. In: Arnold, Rolf/Nolda, Sigrid/Nuissl, Ekkehard (Hg.): Wörterbuch Erwachsenenbildung. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt Verlag.
- Sloane, Peter F. E. (2012):** Der Deutsche Qualifikationsrahmen – Interessen, Reformansprüche und Umsetzungsmöglichkeiten. Eine kritische Bestandsaufnahme. In: Büchter, Karin/Dehnbostel, Peter/Hanf, Georg (Hg.): Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR). Ein Konzept zur Erhöhung von Durchlässigkeit und Chancengleichheit im Bildungssystem? Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 163-185.
- Springer Gabler Verlag (Hg.) (o.J.):** Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Drei-Sektoren-Hypothese. <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/58475/drei-sektoren-hypothese-v6.html> (Abruf: 30.06.2015).
- Springer Gabler Verlag (2015a):** Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Berufsausbildung. <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/388/berufsausbildung-v13.html> (Abruf: 08.07.2015).
- Springer Gabler Verlag (2015b):** Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Berufsbildung. <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/1064/berufsbildung-vii.html> (Abruf: 08.07.2015).
- Statistisches Bundesamt (2015):** Arbeitsmarkt. Erwerbstätige im Inland nach Wirtschaftssektoren. <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/LangeReihen/Arbeitsmarkt/lrerwo13.html> (Abruf: 30.06.2015).
- Tenorth, Heinz-Elmar (1986):** Allgemeine Bildung. Analysen zu ihrer Wirklichkeit, Versuche über ihre Zukunft. Weinheim/München: Juventa Verlag.
- Weinert, Franz E. (2001):** Vergleichende Leistungsmessung in Schulen. Eine umstrittene Selbstverständlichkeit. In: Weinert, Franz E. (Hg.): Leistungsmessungen in Schulen. 2. Auflage. Weinheim/Basel: Beltz, S. 17-31.
- Wikipedia (2015):** City and Guilds of London Institute. https://en.wikipedia.org/wiki/City_and_Guilds_of_London_Institute (Abruf: 22.06.2015).

Weiterführende Literatur

-
- Arnold, Rolf/Nolda, Sigrid/Nuissl, Ekkehard (Hg.) (2010):** Wörterbuch Erwachsenenbildung. 2., überarbeitete Auflage. Bad Heilbrunn/Stuttgart: Verlag Julius Klinkhardt/UTB.
- Bähr, Wilhelm (2013):** Lexikon zur Vorbereitung auf die AEVO-Prüfung. Prüfungsvorbereitung gem. AEVO 2009. Handbuch 5. 9. Auflage. Bonn: IFA Verlag.
- Böhm, Winfried (2005):** Wörterbuch der Pädagogik. 16., vollständig überarbeitete Auflage. Stuttgart: Kröner Verlag.
- Gröner, Horst/Fuchs-Brüninghoff, Elisabeth (2009):** Expert-Praxislexikon Berufsausbildung. Über 1.500 Begriffe für Ausbilder, Führungskräfte und Personalentwickler. Renningen: expert-Verlag.

- Hufer, Klaus-Peter (Hg.) (2000):** Lexikon der politischen Bildung. Band 2: Außerschulische Jugend- und Erwachsenenbildung. Schwalbach, Ts.: Wochenschau Verlag.
- Jordan, Stefan/Schlüter, Marnie (Hg.) (2015):** Lexikon Pädagogik. Hundert Grundbegriffe. Nachdruck. Stuttgart: Reclam Verlag.
- Krüger, Heinz-Hermann/Grunert, Cathleen (Hg.) (2006):** Wörterbuch Erziehungswissenschaft. 2., durchgesehene Auflage. Opladen/Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.
- Kuhn, Hans-Werner/Massing, Peter (Hg.) (2000):** Lexikon der politischen Bildung. Band 3: Methoden und Arbeitsmethoden. Schwalbach, Ts.: Wochenschau Verlag.
- May, Hermann (2008):** Lexikon der ökonomischen Bildung. 7. Auflage. München: Oldenbourg Verlag.
- Pahl, Jörg-Peter (Hg.) (2015):** Lexikon Berufsbildung. Ein Nachschlagewerk für die nicht-akademischen und akademischen Bereiche. 2., erweiterte Auflage. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Richter, Dagmar/Weißeno, Georg (Hg.) (2000):** Lexikon der politischen Bildung. Band 1: Didaktik und Schule. Schwalbach, Ts.: Wochenschau Verlag.
- Riedl, Alfred/Schelten, Andreas (2013):** Grundbegriffe der Pädagogik und Didaktik beruflicher Bildung. Stuttgart: Franz Steiner Verlag.
- Schelten, Andreas (2009):** Begriffe und Konzepte der berufspädagogischen Fachsprache. Eine Auswahl. 2., veränderte und überarbeitete Auflage. Stuttgart: Franz Steiner Verlag.
- Schröder, Hartwig (2001):** Didaktisches Wörterbuch: Wörterbuch der Fachbegriffe von „Abbildungsdidaktik“ bis „Zugpferd-Effekt“. Hand- und Lehrbücher der Pädagogik. 3., erweiterte und aktualisierte Auflage. München: Oldenbourg Verlag.
- Tenorh, Heinz-Elmar/Tippelt, Rudolf (Hg.) (2012):** Beltz Lexikon Pädagogik. Weinheim/Basel: Beltz Verlag.
- Wächter, Lars (2012):** Ausbildung von A bis Z. Praxishandbuch für Ausbilder. Herne: Kiehl Verlag.

Ausgewählte Informationsressourcen im Web

Bildungsserver BildungsWiki: Bildungslexikon
<http://wiki.bildungsserver.de/index.php/Hauptseite> (Abruf: 22.06.2015).
Angebot des Bildungssportals Deutscher Bildungsserver auf der Basis einer Wiki-Plattform an, die allen an Bildung Interessierten die Nutzung und die Mitarbeit am Lexikon ermöglicht.

Fachglossar Betriebliche Ausbildung (Deutsch-Englisch)
http://www.bmbf.de/pub/jobstarter_betriebliche_ausbildung_deutsch_englisch.pdf (Abruf: 22.06.2015).
Zweisprachiges Fachglossar der Programmstelle beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) für das Programm JOBSTARTER des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Das Fachglossar ist auch in anderen Sprachkombinationen verfügbar, die über die Internetseite des BMBF abgerufen werden können (<http://www.bmbf.de/publikationen/index.php?ABC=F#pub>; Abruf: 22.06.2015).

CEDEFOP-Glossar Qualität in der allgemeinen und beruflichen Bildung
http://www.cedefop.europa.eu/files/4106_en.pdf (Abruf: 22.06.2015).

Umfangreiches Glossar des European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP) in den Sprachen Englisch, Deutsch und Französisch. Die vorliegende Version ist auf dem Stand von 2011. Die Definitionen bieten Anschluss an den Sprachgebrauch im europäischen Kontext.

Wörterbuch Erwachsenenbildung
– Online-Version
<http://www.wb-erwachsenenbildung.de/>
(Abruf: 22.06.2015).

Online-Version des vollständigen, beim Verlag Julius Klinkhardt/UTB erschienenen Wörterbuchs Erwachsenenbildung von Rolf Arnold, Sigrid Nolda und Ekkehard Nuissl (►Weiterführende Literatur), das zur Zeit zur kostenfreien Nutzung angeboten wird.

Glossar zur Benachteiligtenförderung in der Berufsbildung
http://www.good-practice.de/glossar_gesamt_online.pdf (Abruf: 22.06.2015).
Umfangreiches Fachglossar des Good Practice Centers im Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) mit Fokus auf die Benachteiligtenförderung, und auch vielen für die Berufsbildung im Allgemeinen relevanten Begriffen.