

Neue Ansätze in der Lehrberufsentwicklung

ALEXANDER HÖLBL

Der 2008 mit der Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates eingeführte Europäische Qualifikationsrahmen (EQR), erneuert mit der Ratsempfehlung aus 2017, stellt als Merkmal einer Qualifikation die Lernergebnisorientierung in den Vordergrund: „Qualifications serve a variety of purposes. They signal to employers what their holders in principle know and are able to do (‘learning outcomes’)“ (Auszug aus der Ratsempfehlung 2017/C 189/03).

Mit Lernergebnisorientierung ist im weiteren Sinn die Frage nach der (Handlungs-)Kompetenz gemeint: Was kann eine ausgebildete Fachkraft in ihrem jeweiligen Berufsumfeld bzw. was soll sie können? Österreich hat diese Frage auf abstrakter Ebene mit der Zuordnung der Lehrabschlussprüfung auf dem Qualifikationsniveau 4 des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) beantwortet.

Das NQR-Gesetz, BGBI. I Nr. 14/2016, hat aufbauend auf dem EQR für die Stufe 4 folgende Deskriptoren definiert:

Niveau 4 Zur Erreichung von Niveau 4 erforderliche Lernergebnisse	breites Spektrum an Theorie- und Fakten- wissen in einem Ar- beits- oder Lernbereich	eine Reihe kognitiver und praktischer Fertig- keiten, die erforderlich sind, um Lösungen für spezielle Probleme in einem Arbeits- oder Lernbereich zu finden	selbstständiges Tätig- werden innerhalb der Handlungsparameter von Arbeits- oder Lernkontex- ten, die in der Regel bekannt sind, sich jedoch ändern können Beaufsichtigung der Rou- tinearbeit anderer Perso- nen, wobei eine gewisse Verantwortung für die Be- wertung und Verbesserung der Arbeits- oder Lernaktivi- täten übernommen wird
--	---	--	---

Im Wissenskontext verlangt der NQR ein breites Spektrum an Theorie- und Faktenwissen, im Könnenskontext – bei den Fertigkeiten – die Lösung spezieller Probleme und im Kompetenzbereich v. a. Selbstständigkeit sowie Verantwortung (für sich und andere).

Damit ist die Messlatte für die Entwicklung neuer Berufsbilder generell festgelegt. Doch was bedeutet das nun für die Praxis und das Verfahren zur Erstellung neuer Berufsbilder?

Zum einen verlangt die (NQR-kompatible) Kompetenzorientierung eine vertiefte Beschäftigung mit den Bildungszielen, und zwar im Kontext des jeweiligen Berufes und seiner Anforderungen. Dies erfolgt nunmehr in größerem Ausmaß als früher in moderierten Workshops mit Expertinnen und Experten der jeweiligen Branche und in

der Erarbeitung von Definitionen für Kompetenzbereiche in den Berufsprofilen (bisher bestand das Berufsprofil aus einer Aufzählung der zentralen Tätigkeiten in Punktabform).

Zum anderen gilt es, die Berufsbilder auch inhaltlich stärker zu systematisieren. Dies führt zur Unterscheidung (und gleichzeitig zu Fragen der Interdependenz) von berufsspezifischen Kompetenzen und berufsübergreifenden („transversalen“) Kompetenzen. Wie können grundlegende Wirtschafts- und Gesellschaftsthemen wie Digitalisierung, Klimaschutz und Nachhaltigkeit, Entrepreneurship, Inklusion, Interkulturalität etc. in den Lernprozess einfließen und sich in den Kompetenzen der Absolventin/des Absolventen ausdrücken?

Die im Jahr 2020 neu verordneten Berufsbilder des kaufmännisch-administrativen Berufsbereiches berücksichtigen diese grundsätzlichen Überlegungen und sind damit ein weiterer Meilenstein am Weg zu einer gesamtheitlichen Implementierung der Kompetenzorientierung in der Lehre. Zur Veranschaulichung sieht das Berufsprofil der Bürokaufmann/Bürokauffrau-Ausbildungsordnung, BGBl. II Nr. 51/2020, – pars pro toto – folgende Struktur vor:

1. Fachliche Kompetenzbereiche:
 - a) Office-Management
 - b) Beschaffung
 - c) Betriebliches Leistungsangebot
 - d) Marketing
 - e) Betriebliches Rechnungswesen
2. Fachübergreifende Kompetenzbereiche:
 - a) Arbeiten im betrieblichen und beruflichen Umfeld
 - b) Qualitätsorientiertes, sicheres und nachhaltiges Arbeiten
 - c) Digitales Arbeiten

Mit der im März 2020 in Kraft getretenen Novelle zum Berufsausbildungsgesetz (BGBl. I Nr. 18/2020) wurde ein weiterer Schritt in Richtung strukturelle Weiterentwicklung gegangen:

Bereits 2018/19 wurde die gesamte Lehrberufslandschaft im Auftrag des BMDW von den Berufsbildungsforschungsinstituten IBW und ÖIBF einem gesamtheitlichen Screening unterzogen und deren Ergebnisse im Bundes-Berufsausbildungsbeirat diskutiert. Aufgrund der Novelle sieht das Berufsausbildungsgesetz nun vor, dass eine Überprüfung der Aktualität und Tauglichkeit aller Berufsbilder zukünftig regelmäßig in einem fünfjährigen Turnus stattfinden muss.

In weiterer Folge ist geplant, gemeinsam mit den Sozialpartnern und anderen (Interessen)-Vertreterinnen und -Vertretern einen „Katalog“ transversaler Kompetenzen zu definieren, der standardisiert in die Lehrberufsentwicklung Eingang findet. Dabei ist zu berücksichtigen:

- transversale Kompetenzen betreffen alle Berufe, aber nicht unbedingt in gleicher Weise, sowie
- transversale Kompetenzen sind klarerweise einer ständigen Entwicklung unterworfen und müssen daher laufend überprüft und ggf. angepasst werden.

Einen weiteren Aspekt möchte ich noch beleuchten. Oftmals wird gesagt, die Lehrberufslandschaft ist sehr heterogen und daher schwer zu fassen. Genau in diesem Spannungsfeld bewegt sich die duale Ausbildung. Zum einen müssen Berufsbilder Antworten auf neue Entwicklungen geben, auch wenn diese nur ein schmales (aber in der Wirtschaft gefragtes) Segment betreffen, und gleichzeitig traditionelle Handwerke – auch (aber nicht nur) als Kulturgut – in die Zukunft tragen. Zum anderen braucht die duale Ausbildung qualitative Standards und Transparenz, um (vom NQR einmal angesehen) mit anderen Bildungswegen konkurrenzfähig zu bleiben. Die Berufsbildentwicklung muss auch diese Aspekte abwägen und berücksichtigen, wobei die Kompetenzorientierung auch dafür unterstützend wirken kann.

Berufsbilder bzw. die von der Bundesministerin für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort verordneten Ausbildungsvorschriften und Prüfungsordnungen sind die Grundlage der betrieblichen Lehrausbildung und bilden gemeinsam mit den (Rahmen)Lehrplänen für den Berufsschulunterricht die Gesamtqualifikation des jeweiligen Lehrberufes ab. Aus meiner Sicht sollen Berufsbilder aber auch noch weitere Funktionen erfüllen:

- Berufsbilder sollen so gestaltet sein, dass sie auch attraktiv formuliert sind und in Berufsinformation und -orientierung sinnvoll eingesetzt werden können.
- Bei der Berufsbildentwicklung sollen auch die Lern- und Ausbildungsbegleitung Berücksichtigung finden und aufbauende sowie unterstützende Materialien und Instrumente mitbedacht werden. Die seit einigen Jahren im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung zur Verfügung gestellten Ausbildungsleitfäden und der derzeit noch in der Erprobungsphase befindliche digitale Ausbildungsfahrplan sind als Umsetzungen in die Unternehmenspraxis gedacht. Generell können Berufsbilder nicht losgelöst von (neuen Formen) der Kompetenzvermittlung gesehen werden.

In Zukunft werden sowohl neue Kompetenzen als auch neue Lernmethoden und Anwendungen zunehmend an Bedeutung gewinnen. Die Herausforderung, zukünftige Entwicklungen in den Berufsbildern zu antizipieren und gleichzeitig gute Traditionen zu erhalten, wird bleiben. Kompetenzorientierung kann dazu einen wichtigen Beitrag leisten.

