

B.A. Bildungswissenschaft Zusammenfassung SS 2011 Modul 1C Kurs 04333 Kurseinheit 4 - KE4

Anm.: Grafiken wegen Copyright entfernt

Titel

Bildung, Arbeit und Beruf Teil 4: Strukturen und Strukturprobleme des
Berufsbildungssystems

Autor

Alexander Becker

Website / Homepage

Besucht www.ba-bildungswissenschaft.de für weitere Zusammenfassungen!

Info

[.....] sind Anmerkungen von mir.

Abkürzungen

AB = Ausbildung

BA = Berufsausbildung

FOS = Fachoberschule

FHR = Fachhochschulreife

Abi = Abitur

ABO = Ausbildungsordnung

Wörter

SB: ~ 25000

ZF: 4277

Inhaltsverzeichnis

B.A. Bildungswissenschaft Zusammenfassung SS 2011 Modul 1C Kurs 04333	
Kurseinheit 4 - KE4.....	1
Titel.....	1
Autor.....	1
Website / Homepage.....	1
Info.....	1
Abkürzungen.....	1
Wörter.....	1
1 Strukturen des dualen Systems.....	5
1.1 Duales System im Gesamtbildungssystem.....	5
Aufgaben des Berufsbildungssystem – gesellschaftliche Funktionen.....	5
Teilgebiete der beruflichen Qualifizierung in BRD.....	5
Gesamtbildungssystem.....	5
Über-betriebliche Ausbildungswerkstätten.....	5
Abbildung Grundelemente des Dualen Systems S.9.....	5
Betriebliche Ausbildung.....	5
Retabilitätskalkül.....	6
Dualismus Schule und Betrieb.....	6
Ausbildungsordnung.....	6
Rechtsgrundlagen.....	6
Überwachung der Ausbildung im Betrieb.....	6
1.2 Strukturmerkmale.....	7
1.2.1 Betrieb als Lernort.....	7
Ziel der beruflichen Bildung: berufliche Handlungsfreiheit!	7
Tacit Knowledge - lernen in Arbeitsprozessen.....	7
Aufgabe des Staates - ordnungspolitische Regelungen.....	7
1.2.2 Überbetriebliche Qualifikationsstandards.....	7
Ausbildungsordnungen und berufliche Qualifikationen.....	7
Aus Sicht der Betriebe.....	8
Sicht des Staates.....	8
Abbildung Einfluss und Kompetenzstrukturen S. 14.....	8
1.2.3 Korporatismus.....	8
Vorteile der Beteiligung von Verbänden und Gewerkschaften.....	8
Vorteile für Arbeitgeber des Korporatismus.....	9
Vorteile für Gewerkschaften des Korporatismus.....	9
Sicht der Facharbeiter des Korporatismus.....	9
1.3 Betriebliche Qualifizierungsmuster.....	9
2 Ausbildungssegmente - Segmentierung nach Betriebsgröße.....	9
Großindustrie:.....	9
Handwerk / Kleinbetriebe.....	9
Stichworte zum Vergleich.....	10
Prozess-organisierte Organisation der Produktion.....	10
Arbeitsprozessorientiertes Lernen.....	10
Lernfeldprinzip.....	10
Neues Ausbildungskonzept - dezentrales Lernen.....	10
Externe Unterstützung von AB in Kleinbetrieben.....	10
4 Verbundmodelle.....	11
1.4 Übergänge.....	11
Schwellen im Übergangsprozesse in Erwerbseintritt.....	11

Informelle Hierarchien.....	11
1.5 Duales System im internationalen Kontext.....	11
Qualitatives Ungleichgewicht - mismatch.....	12
Über-betriebliche einsetzbare Qualifikationen.....	12
2 Strukturen und Entwicklungen des Ausbildungsmarkts.....	13
2.1 Entwicklung von Angebot und Nachfrage.....	13
Berufsbildungsbericht.....	13
Abbildung Erhebung Angebot und Nachfrage S. 29.....	13
Methode der Erhebung.....	13
Schwankungen im AB-STELLEN-Markt.....	13
Lücken und Überhänge im BA.....	13
Generationsspezifische Ungleichheiten erzeugen unterschiedliche Zugangschancen zu AB Stellen.....	14
2.2 Betriebliches Ausbildungsverhalten.....	14
Kosten der Ausbildung.....	14
Abbildung Kostenarten der AB S.35.....	14
Erträge durch Ausbildung.....	14
Einfluss der Konjunktur, Kosten-Ertrags-Relation (Kosten-Nutzen-Erwägungen).....	14
Zusammenhangs einzelbetrieblicher Finanzierung BA und Ausbildungsverhalten der Betriebe	15
Gründe für Ausbildung.....	15
Gründe der Firmen für weniger Ausbildungsstellen.....	15
2.2 Nachfrage und Übergangsverhalten.....	15
2.2.1 Demografische Entwicklung.....	15
2.2.2 Vorbildung und Übergänge.....	16
Konzentration nach Vorbildung.....	16
Reflex aus gestiegene Absolventen-zahlen.....	16
2.2.3 Geschlechtsspezifische Übergänge.....	17
Nachteile für Frauen.....	17
2.2.4 Durchlässigkeit, Bildungsexpansion, Meritokratie.....	17
Meritokratische Logik.....	17
Bildungsmeritokratische Prinzip.....	17
AB als Zwischentappe von Bildungskarrieren.....	17
2.2.5 Übergänge, Vertragsauflösungen, Erfolgsquoten.....	17
Übergang an zweiter Schwelle - AB > Beschäftigung.....	17
Abbrecherquote.....	18
Prüfungsquote.....	18
2.3 Staatliche Interventionen.....	18
Öffentliche Programme.....	18
2.3.1 Benachteiligtenförderung - Problemgruppen des ABmarktes.....	18
Berufsausbildungsvorbereitung.....	18
Individualisierung der Förderung.....	18
2.4 Konjunktoren, Krisen, Perspektiven des dualen Systems.....	19
Krisen des dualen Systems.....	19
3 Berufliche Vollzeitschulen.....	20
3.1 Schulentwicklung und Berechtigungswesen.....	20
Berufliche Vollzeitschulen.....	20
Realschulen.....	20
Funktion des Berechtigungswesens - vertikale Differenzierung.....	20
Berechtigungswesen zum Studium.....	20
3.2 Funktion beruflicher Vollzeitschulen.....	20
3.2.1 Schulische Berufsvorbereitung	21
Berufsvorbereitungsjahr.....	21

Berufsgrundbildungsjahr.....	21
3.2.2 Berufsfachschulen	21
Situation der Mädchen.....	21
höhere Berufsfachschule - höhere Handelsschule.....	21
3.2.3 Weiterführende“ berufliche Schulen: Zwischen cooling out und warming up	22
Berufsaufbauschule.....	22
Einrichtung der Fachoberschule	22
Expansive Bildungspolitik.....	22
Ausbau beruflicher Gymnasien.....	22

1 Strukturen des dualen Systems

1.1 Duales System im Gesamtbildungssystem

Aufgaben des Berufsbildungssystem – gesellschaftliche Funktionen

Übernahme beruflicher Funktionen des Berufsbildungssystems.

Berufsbildung ist Gesamtheit aller Organisationsformen von Bildungs- und Erziehungsprozessen.

Duales System = parallele Ausbildung im Betrieb $\frac{3}{4}$ der Zeit (fach-praktische Berufsausbildung, manchmal in Ausbildungswerkstätten) und in $\frac{1}{4}$ der Zeit Teilzeit-Berufsschule (fach-theoretische Berufsausbildung und Weiterführung des allgemeinen Unterrichts).

Berufsschule Pflicht, wenn keine andere Schule besucht wird, somit institutionalisierte Berufsbildungsprozesse.

Ziele:

- berufliche **Qualifizierung**, Vermittlung von fachlichen Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse zur Bewältigung von Arbeitsaufgaben.
- Sozialisation, Auseinandersetzung mit betrieblicher Umwelt und Übernahme von Einstellungen und Verhaltensweisen begründet durch eigene berufliche Position.

Aufgabe der **Allokation**: Zuweisung der Absolventen der Berufsausbildung zu Berufspositionen – Unterscheidung der Positionen nach Aufgaben und sozialem Status!

Aufgabe der **Selektion**: Funktion der Auslese für hierarchisches Berufssystem.

Teilgebiete der beruflichen Qualifizierung in BRD

Duale System als **Facharbeiter** + Hochschulsystem!

Abschlüsse und Nachweis der Qualifizierung ermöglichen spätere Tätigkeitsfelder.

Gesamtbildungssystem

Eingebunden in vertikal (Haupt, Real, Gymnasium, Gesamtschule, sonstige Schulformen) und horizontal (Primar, Sek 1 und 2) gegliederte Gesamtbildungssystem. Unterteilung in allgemein Bildendes System – Berechtigung für Hochschulsystem und berufliche Bildungsgänge.

Über-betriebliche Ausbildungswerkstätten

Ergänzung der betrieblichen Berufsausbildung. Ausgleich und Kompensation von Ausbildungsleistungen der Betriebe. (**plurales oder triales System**)

Abbildung Grundelemente des Dualen Systems S.9

Betriebliche Ausbildung

Unterschied zur Berufsschule (Lehrer im Berufsschulunterricht) - denn betriebliche Ausbildung hat sich ökonomischen Punkten unterzuordnen (Ausbilder).

- Lehrer: Hochschulabschluss, Betriebspraktikum, Referendariat an Berufsschule.
- Lehrkräfte für fach-praktische Fächer: Meisterprüfung oder Fachhochschulabschluss, zudem mehrjährige Berufserfahrung und schulpraktische Ausbildung.
- Ausbilder: Nachweis von Abschlussprüfungen und arbeitspädagogische Fähigkeiten oder Meisterprüfung im Handwerk (Staat setzt Eignungsvorschriften für Ausbildungspersonal).

Retabilitätskalkül

Somit Folgerung des gespaltenen Qualifizierungsprozesses! Bsp Unterschiede in methodischer Gestaltung, Planung und Finanzierung der Ausbildung.

Rentabilitätskalkül = Finanzierung der AB ist Angelegenheit des Betriebes, somit Entscheidung für AB fällt unter ökonomische Kriterien.

Angebot abhängig von Konjunktur, betrieblichen Kosten, Erträgen der AB.

Marktschwankungen beeinflussen Ausbildungsangebot, Karriereperspektiven, Jobangebot, somit Marktregulierung!

Dualismus Schule und Betrieb

- Großteil im Betrieb im Arbeitsprozess
- Zwei Rechtsverhältnisse, u.A. ist man **Auszubildender** (Privatrecht) und **Berufsschüler (öffentlich-rechtliche Schulpflicht)**

Ausbildungsordnung

- Sichert bundesweit gleichwertige betriebliche Berufsausbildung, Erlass von Fachministern.
- Enthält Ausbildungsrahmenplan: in welchem Zeitrahmen welche Fertigkeiten und Kenntnisse durch Ausbildungsbetrieb zu vermitteln sind.
- Definiert berufliche Handlungsfähigkeit.

Regelung des beruflichen Schulwesens ist nach Grundgesetz Ländersache, - Grundlage der Lehrpläne sind gemeinsam entwickelte Rahmenlehrpläne, zusätzlich Abgestimmt auf Ausbildungsordnung, überwacht durch Schulaufsicht.

Bund ist für Berufsbildungsgesetz zuständig, **Bildung ist öffentlich-rechtliche Aufgabe.**

Rechtsgrundlagen

Rahmenbedingung der Ausbildung im Berufsbildungsgesetz, im Handwerk Handwerksordnung.

Schulische Ausbildung geregelt durch Schulgesetze der Länder.

Überwachung der Ausbildung im Betrieb

Handwerkskammer oder IHK, auch Aufgabe der Prüfung und Abschlussprüfungen. Ausstellung von Facharbeiter oder Gesellenbrief.

Überwachung der gesetzlich und ordnungsrechtlichen Normen der BA.

1.2 Strukturmerkmale

Grundsätze und Prinzipien der rechtlichen Normierung der BA

- Prinzip der **öffentlichen Verantwortung** für die Ordnung der Berufsausbildung
- Prinzip der bürgerlichen **Vertragsfreiheit** bei der Begründung von Berufsausbildungsverhältnissen
- Prinzip der **mittelbaren Staatsverwaltung** durch Selbstverwaltungseinrichtungen der Wirtschaft

Folgernd, Bsp: Überwachung durch Kammern, Teilnahme von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften: zusätzlich Entwicklung und Modernisierung der Ausbildungsordnungen, also auch inhaltliche Normierung und Durchführung der AB. Gesetzlich abgesicherte Beteiligung an Gremien und Ausschüssen.

1.2.1 Betrieb als Lernort

Entscheidend, da beeinflussend für Azubi von Qualität der AB.

AB-Stellen reguliert durch Markt.

Prinzip der **Vertragsfreiheit**: Freie Wahl von Betrieben für Azubis, kein Betrieb kann zur Ausbildung verpflichtet werden!

Ziel der beruflichen Bildung: berufliche Handlungsfreiheit!

Ausbildungsordnung bestimmt Fähigkeit der Planung und Durchführung und Bewertung eigener Arbeit im Zusammenhang betrieblicher Aufgaben.

Erfahrungslernen, Lernen im Prozess der Arbeit: Kombination mit organisierten Lernprozessen in und außerhalb des Betriebes. Begründet sind Lernmöglichkeiten durch Handlungserfordernisse, und hierdurch Lernergebnisse durch konkrete Problemlösung. Schrittweise Übernahme **praktischer** anspruchsvollerer Aufgaben, kontrolliert durch Fachkräfte.

Tacit Knowledge - lernen in Arbeitsprozessen

Aneignung nur unter Realbedingungen und praktische Handlung.

Aufgabe des Staates - ordnungspolitische Regelungen

Gefahr Azubis als billige Arbeitskräfte, eingeschränkte Mobilität, da nur auf Ausbildungsbetrieb spezialisierte Fähigkeiten und Wissen!

Staatliche Berufsbildungspolitik hat Aufgabe, dass Kenntnisse über-betrieblich und ausbaubar sind.

Notwendig: Mindestkriterien an Qualität der Ausbildung.

Somit Qualitätssicherung und Ziel der Mobilität der späteren Facharbeiter. Nennt sich

Ausschliesslichkeitsgrundsatz: nur anerkannte AB nach Vorgaben der ABO dürfen durchgeführt werden.

1.2.2 Überbetriebliche Qualifikationsstandards

Verhältnis Marktmechanismen - Versorgung von Stellen - Regulierung über Markt.

Ausbildungsordnungen und berufliche Qualifikationen

Staat setzt Rahmenbedingungen, sichert über-betriebliche Nutzbarkeit von

Qualifikationen:

- Berufsbezeichnung
- Ausbildungsdauer
- Berufsbild
- Rahmenplan
- Prüfungsanforderungen
- Verwertbarkeit von Arbeitnehmern

Aus Sicht der Betriebe

Durch Zertifikat nachgewiesen Fachkompetenz erzeugt Erwartung an Arbeitsvermögen, betriebliche Einsetzbarkeit und Lohnkosten.

Reduziert Aufwand bei Suche von Arbeitskräfte. Zertifikat gewährleistet, dass Arbeitsprozesse ohne großes Anlernen durchzuführen sind.

Nachweis von fachspezifischen Kenntnissen, Fertigkeiten, Fähigkeiten, soziale Fähigkeiten: Kooperationsfähigkeit, Verantwortung, Qualitätsbewusstsein, Selbstständigkeit.

Sicht des Staates

Anerkannte berufliche Mindestqualifikation Basis für berufliche Arbeitsmärkte.

Abbildung Einfluss und Kompetenzstrukturen S. 14

[war bei mir nicht für Klausur relevant]

1.2.3 Korporatismus

BA = Mischsystem aus Steuerungselementen

- marktwirtschaftlichen
- staatlichen
- korporativen

Betriebe entscheiden regulierend durch AB-Stellen an Mitwirkung der BA.

Wikipedia: „Korporatismus (italienisch: corporativismo) bezeichnet ein politisches und ökonomisches System, in dem die einzelnen Interessengruppen (Korporationen), vornehmlich der Arbeitgeber und Arbeitnehmer Löhne und Arbeitsbedingungen in friedlichem Einvernehmen aushandeln“

Vorteile der Beteiligung von Verbänden und Gewerkschaften

Expertenmeinung kann für staatliche Entscheidungsfindung genutzt werden.

Delegation von Regulierungsfunktionen: übertragen auf Interessenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer entlastet Staat.

Entlastung von Druck auf Hochschulen durch Nutzung von AB: int. somit hoher Facharbeiter-Anteil im vgl. zu Akademiker.

Reduzierung von Ausbildungskosten für Staat, da Betriebe dies übernehmen.

Konsensprinzip: Sozialparteien müssen Ausbildungsordnung zustimmen, damit Staat diese erlässt.

Bundesregierung erlässt keine Ausbildungsordnung, der die zuständigen Sozialparteien nicht zugestimmt haben (Konsensprinzip)

Vorteile für Arbeitgeber des Korporatismus

Sichert Einflüsse auf Ausbildungsinhalte und Gestaltung der AB.
Geringere Rekrutierungskosten. Produktiver Einsatz der Lehrlinge.

Vorteile für Gewerkschaften des Korporatismus

Eingebunden durch Mitwirkungsrechte - erzeugen Reforminitiativen und Innovationen.

Sicht der Facharbeiter des Korporatismus

Lohnhöhe, Arbeitsbedingungen, Karriereperspektiven.
Abschluss und Zertifikat prägt Suchverhalten. Schutz vor Dequalifizierung. Vergütung die zum Lebensunterhalt tragen kann.

1.3 Betriebliche Qualifizierungsmuster

Heterogenität der Ausbildung: Qualität und Angebot der AB richtet sich nach:

- Region
- Wirtschaftszweig
- Beruf
- Betrieb

2 Ausbildungssegmente - Segmentierung nach Betriebsgröße

Großindustrie:

- AB in produktionsgetrennten Ausbildungs-Werkstätten (genügen Ausbildungsordnung und betrieblichen Qualifikationsanforderungen), mit Ausbildungsleiter und Ausbildern
- Lernen in Lehrgängen, Gefahr hierbei: Kaum Vermittlung von Schlüsselqualifikationen wie: Improvisation, Kooperationsfähigkeit, Selbstständigkeit, Eigenverantwortung
- hohe Ausbildungskosten
- Zusätzlich Theorie-Unterricht neben BS, somit mehr vermittelte Inhalte als legal vorgeschrieben
- Ausbildung zur Fachkräfte-Sicherung
- Gefahr der Abkopplung vom Arbeitsalltag durch Ausbildungswerkstätten, Gefahr von wiederholenden Aufgaben

Handwerk / Kleinbetriebe

- AB in Abläufe des Produktionsprozesses - Einbindung der Lehrlinge in reale Arbeitsaufträge in Werkstatt oder Baustelle
- Lehrlinge für Hilfs- und Nebentätigkeiten genutzt - Qualifizierung abhängig von Kunden und Aufträgen. Situative und zufällige Lerneffekte.
- geringere Kosten
- Ausbildung mit Verbundausbildung mit anderen Betrieben, wenn Betriebsgröße zu klein

- Ausbilder: Ausbildungsfunktion abhängig von Auftragsabwicklung
- Theoretische Unterweisung oft nur in Berufsschule, kaum Zusammenhänge zwischen praktischer Arbeit und Berufsschule
- Übernahme später unsicher
- Integration von Lernen und Arbeiten - breite Vielfalt von Berufssituationen, erzeugt breitere und Komplementäre Qualifikation, geringere Spezialisierungsgrad

Stichworte zum Vergleich

- Legalität
- Systematisierungsgrad der AB
- Ausstattung und Medieneinsatz
- Kostenaufwand
- Qualifikation der Ausbilder

→ Korrelation zwischen Qualität der AB und Betriebsgröße

Ziel der Ausbildung soll sein:

- Handlungskompetenz
- Selbstständigkeit im beruflichen Handeln
- Verständnis ökonomischer Zusammenhänge
- ständige Wissensaneignung

Prozess-organisierte Organisation der Produktion

- Gliederung in funktionale Produktionseinheiten
- flexible Arbeitszeiten
- Abbau von betrieblichen Hierarchien.

Arbeitsprozessorientiertes Lernen

Ziel ist Handlungskompetenz, praktischer Nutzen von Fachwissen kombiniert mit Erfahrungswissen.

Lernfeldprinzip

Thematische Einheiten, die sich an beruflichen Aufgabenstellungen und Prozessen orientieren.

Ziel ist Verbesserung der Kooperation zwischen Betrieb und Schule.

Neues Ausbildungskonzept - dezentrales Lernen

Traditionelle Lernorte werden in neue Organisationsformen überführt: Fertigungsinsel, Projektgruppe.

Integration fachlichen, sozialen und methodischem Lernen, nutzen von individuellen Arbeitserfahrungen

Externe Unterstützung von AB in Kleinbetrieben

- Öffentliche Finanzierung des BS Unterrichts
- Förderung über-betrieblicher **Berufsbildungsstätten** (intensiviert Fachbildung, breite Grundbildung, bietet Möglichkeit der Aus und Weiterbildung als