

## **IT-Qualifizierung**

### **- Internationale Herausforderungen für die deutsche Berufsbildung**

Peter Littig, DEKRA Akademie GmbH

**(F2)** - Wenn wir mit Besuchern aus nahen und fernen Ländern die berufliche Bildung in Deutschland (berufliche Erstausbildung, berufliche Weiterbildung) diskutieren, so ist nicht selten eine große Bewunderung vieler Gesprächspartner für unser Aus- und Weiterbildungssystem zu spüren. – Speziell stößt unser ‚Duales Berufsbildungssystem‘ bei Gästen aus dem Ausland immer wieder auf großes Interesse und erfährt deren uneingeschränkte Anerkennung, wie ich es von vielen Besuchern aus dem Ausland oder auch bei Reisen ins Ausland immer wieder erfahren konnte.

Meist führt aber die Diskussion über die Berufsbildung in Deutschland dazu, dass unsere Gäste deutlich machen, warum unser System der beruflichen Erstausbildung in ihrem Land so nicht übernommen werden kann. – Was insbesondere den IT-Bereich angeht, so mischt sich die Skepsis hinsichtlich der Umsetzbarkeit im eigenen Land mit der Skepsis, ob nicht gerade im IT-Bereich ein flexibleres und rascher wirksames ‚Berufsbildungssystem‘ den Erfordernissen dieses äußerst schnelllebigen Berufsfeldes eher entgegen käme.

Um die Situation des Systems der beruflichen Bildung bei uns und in anderen Ländern strukturiert miteinander vergleichen zu können, empfiehlt es sich, die Vergleiche unter mindestens drei verschiedenen Hauptaspekten der beruflichen Bildung anzustellen.

**(F3)** - Diese drei Hauptaspekte der beruflichen Bildung sind meines Erachtens:

- Der strukturelle Aspekt (u.a. Aspekt des Marktes, Aspekt der Wirkungsbereiche, systemischer Aspekt)
- Der Aspekt der beruflichen Handlungskompetenz (u.a. Aspekte der Ziele und der Zielgruppen, politische Aspekte)
- Der methodische Aspekt

Nachfolgend will ich nun einige Überlegungen hinsichtlich der internationalen Herausforderungen für die deutsche Berufsbildung entlang der drei o.g. Hauptaspekte der beruflichen Bildung anstellen:

## Struktureller Aspekt

**(F4)** - Wenn wir uns die wesentlichen Merkmale des Aus- und Weiterbildungsmarktes in Deutschland vor Augen führen, wie sie kürzlich in einer vom BMBF in Auftrag gegebenen Studie veröffentlicht wurden, so finden sich sicher viele Merkmale (abgesehen von der Rolle der Bundesanstalt für Arbeit bzw. einer vergleichbaren Organisation) auch in vielen anderen Ländern wieder.

Der wesentlichste Unterschied zwischen der Berufsbildung in den USA und in Deutschland, so formulierte es kürzlich ein amerikanischer Kollege, liegt darin, dass es in Deutschland so etwas wie eine Berufsbildung im strengen Sinne überhaupt gibt. - Die amerikanische Vorstellung von ‚vocational training‘ hat mit unseren Vorstellungen von Berufsbildung nur wenig gemein.

Während es in Deutschland wichtig ist, die Frage: Was bist Du von Beruf? beantworten zu können, steht in den USA eher die Frage: Womit verdienst Du Dein Geld? im Vordergrund. – Das heisst die amerikanische Frau und der amerikanische Mann definieren sich nicht in erster Linie über ihre ‚profession‘, sondern über ihre ‚occupation‘. – Im Vergleich zu Deutschland gibt es nur ganz wenige sogenannte Professionals, die sich zu einer bestimmten Tätigkeit ‚berufen‘ fühlen: Skilltraining und die bedarfsgerechte Anpassung (upskilling) der Qualifikationen und nicht die lange und intensive Ausbildung für eine berufliche Tätigkeit stehen im Vordergrund.

Diese Denkweise bzw. Herangehensweise beeinflusst auch maßgeblich die weiteren Karrierepfade: In erster Linie entscheidet nicht das erworbene Ausbildungszertifikat über die weitere Karriere, sondern der Grad des Erfolges oder des Mißerfolges bei der Mitarbeit in Projekten.

**(F5)** - Der deutsche Markt der beruflichen Bildung als größter europäischer Markt ist zwischenzeitlich zu einem äußerst begehrten Zielmarkt für viele unterschiedliche Bildungsunternehmen geworden, wobei nicht nur Bildungsanbieter aus dem nahen europäischen Ausland eine Rolle spielen, sondern insbesondere auch Organisationen aus Übersee, speziell aus den USA, die trotz aller kulturellen Unterschiede zwischen den USA und Deutschland auf eine rasche Akzeptanz ihrer Angebote hoffen, die heute schon über das Internet zur Verfügung stehen. – Von besonderer Bedeutung könnten dabei globale Bildungsangebote werden, die zu weltweit anerkannten Zertifikaten oder gar zu weltweit anerkannten Hochschulabschlüssen führen. –

**(F6)** - Für deutsche Bildungsanbieter heißt das, dass sie sich, wenn sie sich auf dem deutschen Markt dauerhaft behaupten wollen, als Anbieter profilieren müssen, die sich nicht nur auf Voll- oder Teilzeitqualifizierungen oder einzelne fachliche Schwerpunkte beschränken, sondern die Grenzen der Wirkungsmög-

lichkeiten der beruflichen Bildung erheblich weiterziehen und Elemente wie Bildungsmanagement, Vermittlung, Zeitarbeit etc. , als Teil umfassender Personaldienstleistungen begreifen. -

### Aspekt der beruflichen Handlungskompetenz

**(F 7)** - Wenn wir in der beruflichen Bildung von beruflicher Handlungskompetenz sprechen, so verstehen wir darunter meist die für eine bestimmte Tätigkeit erforderliche Mischung aus Fachkompetenz, Methodenkompetenz, Personalkompetenz und Sozialkompetenz, die dann auch die Grundlage von Curricula im Rahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung bildet.

Während wir also sehr viel Zeit und Energie in die Ausbildung vor der Berufstätigkeit investieren, unterscheidet sich die Vorgehensweise in den USA hiervon grundlegend.

In den USA wird man fit für den Job, indem dem im Job arbeitet. Die Vorbereitung auf eine Berufstätigkeit ist lediglich auf ein sogenanntes Skill-Training beschränkt: D.h. es werden lediglich diejenigen Skills vermittelt werden, die erforderlich sind, um innerhalb eines Berufsfeldes einen Job zu bekommen bzw. um in dieses Berufsfeld einsteigen zu können, um dann die weiter notwendigen Kompetenzen im Job zu erwerben.

Grundsätzlich spielt die Eigeninitiative der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der beruflichen Bildung eine erhebliche Rolle, was nicht nur im Rahmen der sogenannten informellen Bildung, sondern auch im Rahmen der geplanten bzw. organisierten Form der Aus- und Weiterbildung gilt:

**(F8) – (F9)** - Während die Verantwortung für die eigene Qualifizierung in erster Linie bei den Berufstätigen liegt: ‚Training must be employee-led‘, wie Tom Peters während der diesjährigen ASTD-Konferenz in Orlando betonte, hat Weiterbildung für die Mitarbeiter selbst einen recht hohen Stellenwert: **(F 10)** - Bei den Gründen, warum eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter in den USA ein Unternehmen verlässt, liegt die ‚fehlende Möglichkeit, etwas hinzuzulernen‘ bereits auf Platz drei, hinter ‚fehlenden Einflussmöglichkeiten‘ und ‚mangelnder Anerkennung‘ und somit noch zwei Plätze vor der finanziellen Anerkennung (!). – Dies gilt sicherlich für die meisten Tätigkeitsfelder, aber insbesondere auch für den Bereich rund um die Informationstechnologie.

Die geringsten Unterschiede zwischen der Berufsbildung in Deutschland und der Berufsbildung in den USA im Bereich der Informationstechnologie sind sicherlich auf der Fachebene zu finden.

Das technologische Gefälle ist gering bzw. nicht vorhanden. - Die fachlichen IT-Trainings in den USA sind erheblich stärker ‚produktorientiert‘ und weniger durch die Vorstellung von der Vermittlung produktneutraler übergreifender IT-Kompetenzen gekennzeichnet. Beispiele für produktneutrale Qualifizierungen stellen diejenigen Programme dar, die zum A+ Zertifikat oder zum Network+ Zertifikat führen sollen. Beides sind als erste Bausteine zum produktunabhängigen Einstieg in ein hardware- bzw. netwarelastiges Tätigkeitsprofil gedacht.

Dass es einen tatsächlichen Bedarf für produktneutrale Tätigkeitsprofile auch in USA gibt, zeigen die unterschiedlichen Aktivitäten zur Beschreibung von IT Skill Standards wie zum Beispiel die im Bundesstaat Washington. Grundlage für die Entwicklung derartiger Skill Standards bilden sogenannte career cluster, bei denen IT-Tätigkeitsfeldern wie Software-Engineering oder Technical Support Tätigkeitsbezeichnungen, die sich durch besondere Skillprofile auszeichnen, zugeordnet werden. So sind zum Beispiel dem Tätigkeitsfeld Networking die Tätigkeitsbezeichnungen Network Security Analyst, Network Specialist, Network Operations Analyst, Communications Analyst und Networkanalyst zugeordnet.

Modelle wie diese in den USA entwickelten Skill cluster stellten letztlich auch eine gute Orientierungshilfe für die Neuordnung der IT- Weiterbildung in Deutschland dar.

**(F11)** - Die Übersicht über das neu entwickelte IT-Weiterbildungssystem in Deutschland macht aber wiederum den wesentlichen Unterschied zwischen der deutschen und der amerikanischen Berufsbildung deutlich: Während die Spezialtätigkeitsfelder weitgehend den o.g. ‚career clustern‘ entsprechen, fehlt in der amerikanischen Berufsbildung der ‚Unterbau‘ (IT-Ausbildungsberufe) und ‚Oberbau‘ (IT-Weiterbildungsberufe).

### Methodischer Aspekt

Während in den USA einerseits das Classroom-Seminar bzw. E-Learning einen anderen Stellenwert als in Deutschland hat, spielen in den USA sehr ‚informelle Formen‘ der Weiterbildung eine nicht unerhebliche Rolle. – So werden parallele berufliche Nebentätigkeiten immer mehr zur Regel, wobei die amerikanischen Arbeitgeber in dieser Entwicklung weniger eine Bedrohung ihres Mitarbeiterpools sehen, sondern einen wichtigen Ansatz zur beruflichen Weiterbildung: Was kann einem Unternehmen besseres passieren, als dass die Mitarbeiter bei anderen Unternehmen Kompetenzen im Umgang mit neuen Technologien erwerben, auf die sie dann selbstverständlich auch zurückgreifen können?

**(F12)** - Das aktuelle Schlagwort in diesem Zusammenhang heißt ‚Performance Improvement‘: Weiterbildung in all ihren verschiedenen Ausprägungen ist als

Teil von ‚Performance Improvement‘ – Prozessen zu sehen, zu denen u.a. Elemente wie Organisationsentwicklung, Incentives, Lernatmosphäre etc. gehören. – In diesem Zusammenhang haben die Bildungsträger (häufig Universitäten) erkannt, dass sie mehr und mehr die Rolle des Managers von Bildungsprozessen zu übernehmen haben.

Ein ganz wesentliches Element im Rahmen der beruflichen Weiterbildung, bzw. des Skill-Trainings, stellt die Anforderung dar, die Lerner mit praxiserfahrenen Trainern zusammen zu bringen. – Diesem Ansatz entspricht auch die Tatsache, dass der Anteil der freiberuflichen Trainer in der beruflichen Weiterbildung unvergleichlich höher ist als im Rahmen der beruflichen Weiterbildung in Deutschland. Das sogenannte ‚corporate knowledge‘ bei Bildungsunternehmen in den USA beschränkt sich somit auf einen sehr kleinen Kreis von Mitarbeitern. – In Amerika stieße eine Bildungseinrichtung, die Bildung im Bereich der Informationstechnologie vermitteln will, kaum auf Akzeptanz, wenn die Trainings zu einem großen Teil von festangestellten Trainern oder von immer den selben freiberuflichen Trainern durchgeführt werden würden. Überspitzt könnte man diesen Denkansatz in den USA so formulieren: Je mehr Freiberufler ein Bildungsträger im Bereich Informationstechnologie zum Einsatz bringt, desto höher sind die Chancen, durch diesen Bildungsträger ein qualitativ hochwertiges Training zu erhalten.

**(F13)** -Wenn wir die methodischen Unterschiede zwischen der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland und den USA diskutieren, dann darf das Thema E-Learning sicher nicht unbeachtet bleiben. Learning anytime, anywhere ist eine Zielsetzung, die durch alle Veranstaltungen zur beruflichen Bildung in den USA geistert. So spielte E-Learning eine ganz zentrale Rolle auf der ASTD-Konferenz in Orlando im Juni diesen Jahres.

Während aufgrund einer anderen Lernkultur die Einführung von E-Learning in den USA erheblich schneller vorangekommen ist und somit erheblich umfassendere Erfahrungen und Erkenntnisse zu diesem Lernwerkzeug als bei uns vorliegen, offenbarte sich gerade aufgrund dieser Erfahrungen ein regelrechter Bewusstseinswandel: Die Protagonisten des E-Learning in den USA sehen dessen Zukunft nicht in dessen Ausschließlichkeit, sondern im geeigneten, kunden- und situationsgerechten Methodenmix: Das neue Zauberwort heißt ‚Blended Learning‘. – Ein geschickt gewähltes neues Schlagwort, das die bisherigen Überlegungen in Deutschland zu sogenannten hybriden Lernformen zusammenfasst.

Zusammenfassung:

Wenn ich die wesentlichen Elemente der obigen drei Aspekte zusammenfasse, so verkünden die genannten Punkte keine Herausforderungen, die den Vertretern der beruflichen Aus- und Weiterbildung Angstschweiß auf die Stirn jagen müssten: Eigentlich könnte man sich gemütlich zurücklehnen, wenn die Änderungsgeschwindigkeit bei den beruflichen Anforderungsprofilen insbesondere im IT-Bereich nicht so hoch wäre und sich nicht auch noch ständig erhöhte. – Wir müssen uns ernsthaft mit der Frage auseinandersetzen, ob wir nicht alle Anstrengungen unternehmen müssen, um unsere Aus- und Weiterbildung so weiterentwickeln zu können, dass wir mit der Änderungsgeschwindigkeit zukünftig noch Schritt halten werden. Selbst Verfahren, wie das zur Ordnung der IT-Weiterbildung, das ‚nur‘ zwei Jahre dauerte, könnten zukünftig noch zu lange sein.

**(F14)** - Der Markt der beruflichen Bildung diversifiziert sich nicht zuletzt durch die verstärkte Nutzung des Internets in Kombination mit der einhergehenden Globalisierung ständig: Durch das Internet sind vielen Weiterbildungsinteressierten neue, wenn auch nicht immer qualitativ hochwertige, weltweit verfügbare Qualifizierungsmöglichkeiten erwachsen, die eine fundamentale Herausforderung für die etablierten Träger in der deutschen beruflichen Aus- und Weiterbildung darstellen: Sie müssen sich einer globalen Konkurrenz mit den unterschiedlichsten kulturellen Hintergründen stellen und sich ihr gegenüber behaupten. – Auch wenn das deutsche berufliche Aus- und Weiterbildungssystem als vorbildlich gepriesen wird: die meisten anderen Ländern machen es anders! – Die Herausforderung für die deutsche Berufsbildung besteht letztlich darin, dass die berufliche Bildung sich weltweit mittlerweile zu einem gigantischen Geschäft entwickelt hat, bei dem kulturelle und politische Grenzen zunehmend immer weniger Bedeutung haben werden.