

**FRANZ GRAMLINGER:**

## **DIE COST AKTION A11 "FLEXIBILITÄT, TRANSFERABILITÄT, MOBILITÄT ALS ZIEL DER BERUFLICHEN BILDUNG"**

### **1. Zur Entstehung der Aktion A11**

Erste Überlegungen für diese COST<sup>1</sup>-Aktion reichen an den Beginn der 90er zurück; im Dezember 1993 gab es ein erstes Treffen einer kleinen Gruppe internationaler Forscher (federführende Länder waren damals Deutschland mit Frank Achtenhagen als dem Hauptinitiator, die Niederlande, Großbritannien und Finnland), und seit dieser Zeit ist der Kreis zwar deutlich angewachsen, gleich ist ihm aber die Zusammensetzung aus vielen verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen geblieben: die Pädagogik, Soziologie, Psychologie, Ökonomie und Wirtschaftswissenschaften seien nur als die Hauptrichtungen genannt.

1995 wurde eine Machbarkeitsstudie (feasibility study) von ACHTENHAGEN, NIJHOF & RAFFE vorgelegt, die im Wesentlichen das Forschungsfeld abgesteckt und die Basis für die hier beschriebene Aktion gelegt hat. Neben der Systematisierung des wissenschaftlichen Terrains durch die Autoren nahm diese Studie bereits Bezug auf Beiträge von 15 Forschern aus elf europäischen Ländern, die zu diesem Zeitpunkt damit ihr Interesse an einer Mitarbeit konkretisiert hatten (vgl. ACHTENHAGEN et al. 1995, S. 5 ff.).

Im Mai 1997 schließlich wurde das Memorandum of Understanding (MoU) für die Aktion A11 in Brüssel unterzeichnet - notwendig dafür ist bei allen COST-Aktionen, dass zumindest fünf der insgesamt 25 Mitgliedsländer von COST eine solche Erklärung durch die Unterschrift ihres Botschafters in Brüssel mittragen. Zu diesem Zeitpunkt lagen von den folgenden 14 europäischen Ländern Absichtserklärungen zur Unterzeichnung vor: von Belgien, der Schweiz, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Irland, Italien, den Niederlanden, Norwegen, Österreich, Schweden und Spanien. Bis auf Griechenland haben tatsächlich auch alle Länder diesen für fünf Jahre gültigen Vertrag (1997 bis 2002) unterschrieben, dazugekommen zu den verbleibenden 13 Nationen sind noch Dänemark, Island und Ungarn.

---

<sup>1</sup> COST steht für European Cooperation in the Field of Scientific and Technical Research

Das erste Meeting des Management Committees fand am 1. September 1997 statt, womit der eigentliche Startschuss bis zum Jahr 2002 gegeben wurde. Bereits bei diesem Treffen erfolgte auch die Schwerpunktsetzung auf die im Memorandum of Understanding festgelegten fünf Forschungsbereiche hin (siehe unten Pkt. 3.). Für jeden dieser Schwerpunktbereiche wurde eine Arbeitsgruppe gebildet und ein erster Zeitplan festgelegt (nähere Informationen zu diesen fünf Arbeitsgruppen und den darin involvierten Personen, Institutionen und Projekten finden sich unter URL: COST).

## **2. Hauptziel und Grundlagen**

Die zu Grunde liegende Absichtserklärung bezeichnet als das *Hauptziel* der Aktion die Vergrößerung des Wissens über die Entwicklung von Flexibilität, Transferabilität und Mobilität durch Lehr-/Lernprozesse im Bereich der beruflichen Bildung (vgl. COST 1997). Zwar werde in fast allen europäischen Ländern diese Frage für wichtig erachtet, und es werde auch in vielen dieser Länder dazu geforscht. Aber zum einen sei das noch nicht genug - die meisten Forschungsprogramme bezogen sich zum Zeitpunkt der Durchführbarkeitsstudie vor allem auf institutionelle und organisatorische Maßnahmen und Probleme und weniger auf die notwendigen Lehr- und Lernprozesse -, und zum anderen erfolge praktisch keine Zusammenschau der Ergebnisse. Sehr verschiedenartige Systeme der Berufsausbildung in Europa mit verschiedenen Lehr-/Lernkonstellationen und -effekten sollen zum Gegenstand eines gemeinsamen Forschungsinteresses werden. Eines der Hauptziele ist "die Entwicklung von Theorien zur Integration von Forschungsthemen und -ergebnissen" mit Blick darauf, "wie die Berufsausbildung Flexibilität, Transferabilität und Mobilität fördern kann" (ACHTENHAGEN 1997, S. 651).

In fast allen der Aktion zu Grunde liegenden Papieren werden gesellschaftliche "*Megatrends*" als Herausforderung für das Arbeits- und das Privatleben gesehen. Solche Herausforderungen, mit denen nicht nur die europäischen, sondern praktisch alle Industrienationen konfrontiert sind, erforderten eine höhere Qualifikation der Arbeitskräfte und insgesamt neue, verbesserte Konzepte in der beruflichen Bildung. Das MoU zählt explizit die folgenden Megatrends auf: "Altern der Bevölkerung, zunehmende Heterogenität von Schülern hinsichtlich des Schulniveaus, Abwanderung und Zuwanderung, Individualisierung von Wertvorstellungen, die Internationalisierung der Wirtschaft, eine zunehmende Komplexität von Forschung, die extensive Nutzung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien, neue Produktionsprozesse und eine Zunahme des Dienstleistungsbereichs" (ACHTENHAGEN 1997, S. 649).

Die Folgen und zugleich der Ausgangspunkt sind technologische, wirtschaftliche, demografische und kulturelle Veränderungen, worauf wiederum reagiert werden muss.

In den europäischen Ländern wird auf diese Trends und Entwicklungen mit vielen verschiedenen, oft aber auch ähnlichen oder gar gleichen Programmen und Maßnahmen reagiert. Stichworte dazu sind modulare Systeme, lebenslanges und kooperatives Lernen, "from-education-to-work-Programme", verstärkte Ausbildung am Arbeitsplatz oder Forcierung von berufsbildenden Schulen, regionale Zentren für Berufsausbildung und viele mehr; es kommt zur Definition von Normen für die Berufsausbildung, Änderung von Lernprogrammen, neuen Arten der beruflichen Ausbildung und damit zusammenhängend zu neuen Curricula (vgl. ACHTENHAGEN 1997).

Ganz an den Anfang ihrer Feasibility Study haben ACHTENHAGEN, NIJHOF und RAFFE (1995, S. III) eine Zusammenfassung gestellt, in der sie folgende Begriffsbestimmungen vornehmen: Der *beruflichen Bildung* (im Original: vocational education and training, häufig abgekürzt mit VET) kommt demnach eine zweifache Funktion zu; sie soll effektiv auf das Arbeitsleben vorbereiten und die Persönlichkeit des Arbeitnehmers, der Arbeitnehmerin entwickeln. Postuliert wird ein Zusammentreffen von ökonomischer und pädagogischer Begründung - je erfolgreicher die Persönlichkeitsentwicklung, um so effektiver die Tätigkeiten am Arbeitsplatz.

Als Ziele der Berufsausbildung werden Transferabilität und Mobilität genannt, beides operationalisiert durch ein Konzept von Flexibilität:

*Transferabilität* wird definiert als das Potential (die Fähigkeit), effektiv in neuen und verschiedenartigen Situationen zu agieren.

*Mobilität* wird definiert als die Fähigkeit, effektiv auf dem Arbeitsmarkt (die Arbeitsleistung, ergänzt durch F.G.) anzubieten und nachzufragen - sowohl innerhalb als auch zwischen Karrieren und Unternehmen.

*Flexibilität* wird idealtypisch mit Rückgriff auf einen systemischen Ansatz definiert durch Kontext-, Input-, Prozess- und Output-Faktoren (siehe dazu auch den Beitrag von NIJHOF in diesem Band).

NIJHOF, der bereits 1994 gemeinsam mit STREUMER Flexibilität mit diesem Systemansatz umschrieben hat, bezeichnet Transferabilität und Mobilität als "the essential outcomes of

VET" (NIJHOF 1999, S. 2) und stellt diese beiden Output-Faktoren in Beziehung zum Kontext - und damit zu den Megatrends: Neue Technologien, Globalisierung der Märkte sowie demografische und kulturelle Veränderungen führen zur Veränderung des Arbeitsmarktes, und das wiederum verändert die Struktur und Ausgestaltung der dort erforderlichen Fähigkeiten. Mit der kurzen Beschreibung der "Kontext-Spalte" von NIJHOFs Grafik (siehe Abbildung 1 im Beitrag von Wim NIJHOF in diesem Band) schließt sich auch der Kreis wieder von den Megatrends zum Berufsbildungssystem und damit auch zur Vorgangsweise der COST-Aktion A11.

Durch den Aufbau eines Forschungsnetzwerkes, den regelmäßigen Austausch und gemeinsame Forschungsprojekte soll das Ziel von A11 erreicht werden. COST finanziert dabei nicht die nationalen Forschungsaktivitäten - das garantieren die teilnehmenden Länder selbst zu tun, indem sie das MoU von einem offiziell dazu Ermächtigten (dem Botschafter) unterzeichnen lassen - , sondern COST ermöglicht diese Netzworkebildung, die Kommunikation und den Austausch auf europäischer Ebene: "COST is a framework for scientific and technical co-operation, allowing the coordination of national research on a European level." (EUROPEAN COMMISSION 1996, S. 1)

### **3. Das wissenschaftliche Programm**

Basierend auf dem schon erwähnten systemischen Ansatz sollten die folgenden Fragen zu den fünf dargestellten Hauptbereichen die Richtung vorgeben (die Punkte I. bis V. sind beinahe wortwörtlich - mit Ausnahme zweier Korrekturen aus der Übersetzung der Originaltextes vom Englischen ins Deutsche - aus dem Memorandum of Understanding übernommen, siehe ACHTENHAGEN 1997):

#### **I. KONTEXT/INPUT**

Da die beschriebenen 'Megatrends' die Arbeitswelt verändern, sind neue Formen zur Vorbereitung auf das Arbeitsleben erforderlich, und die folgenden Fragen sollten behandelt werden:

- a) Wie sollen Probleme und Anforderungen des Arbeitslebens in Lehr- und Lernprozesse am Arbeitsplatz und in der Schule einbezogen werden?
- b) Wie sollte die Berufsausbildung genutzt werden, um Arbeitsbedingungen zu ändern und um neue Arbeitsinhalte zu definieren?
- c) Wie können Qualifikationsanforderungen, einschließlich Schlüsselqualifikationen, am Arbeitsplatz beschrieben werden und Fragen bezüglich der Rolle von Fachkenntnissen, allgemeiner Problemlösung und der Notwendigkeit und Auswirkungen von Teamarbeit definiert werden?

- d) Welche grundlegenden Qualifikationsanforderungen sollten junge Erwachsene ohne ausreichende formale Ausbildung erfüllen, damit sie nicht permanent arbeitslos werden?

## **II. INTERAKTION ZWISCHEN VERSCHIEDENEN LEHR- UND LERNORTEN**

- a) Beschreibung und Analysen verschiedener Lernorte: Arbeitsplatz, "Lernecke", Berufsschule usw.
- b) Übertragung von Lernprozessen an den Arbeitsplatz und von Arbeitsplatzmethoden an den Lernort.
- c) Interaktion zwischen Lernprozessen an verschiedenen Arbeits- und Lernorten und praktischer Ausbildung in bezug auf das Ergebnis.
- d) Interaktion zwischen der Nutzung spezifischer Fachkenntnisse und der allgemeinen Lösung von Problemen, einschließlich der Fähigkeit, Lernprozesse an neue Aufgaben anzupassen.
- e) Förderung von transformativem Lernen: Anpassung an veränderte Situationen, die Arbeitsbedingungen und Verhalten in verschiedenen Zusammenhängen beeinflussen.

## **III. KOMPLEXE LEHR- UND LERNINHALTE UND -UMGEBUNGEN**

- a) Verschiedene Ansätze komplexer Lehr- und Lerninhalte und -umgebungen in bezug auf Unterrichtsstil und Multi-Media-Systeme sollen ebenso beschrieben werden wie solche des individuellen und kooperativen Lernens.
- b) Möglichkeiten der Berufsausbildung in einer Reihe von komplexen Lehr- und Lerninhalten und -umgebungen als Einheiten des Lehrplans.
- c) Möglichkeiten der Einbeziehung komplexer Lehr-Lerninhalte und -umgebungen in Prozesse am Arbeitsplatz.
- d) Effiziente Nutzung von Multi-Media-Systemen und offenen Lernverfahren in bezug auf die Nutzung komplexer Lehr-Lerninhalte und -umgebungen.
- e) Möglichkeiten, wirkliche Lebenssituationen zu modellieren und zu simulieren, indem man verschiedene Zusammenhänge, auch kulturelle Ähnlichkeiten und Unterschiede in komplexe Lehr-Lerninhalte und -umgebungen einbezieht.
- f) Möglichkeiten von selbstgelenktem plus zielgelenktem Lernen innerhalb komplexer Lehr-Lerninhalte und -umgebungen.
- g) Untersuchung des Gleichgewichts zwischen kasuistischen und systematisierten Lehr- und Lernprozessen.

## **IV. ANFANGSBEDINGUNGEN**

- a) Identifizierung günstiger und nachteiliger Faktoren für tätigkeitsorientierte Lehr- und Lernstrategien: die Rolle von Arbeitgebern, Unternehmen, Gewerkschaften, Lehr- und Lerntraditionen usw.
- b) Identifizierung des Ausbildungsbedarfs von Vollzeit- und Teilzeit-Lehrern und -Ausbildern in bezug auf die Randbedingungen - besonders die effektive Nutzung komplexer Lehr-Lerninhalte und -umgebungen.
- c) Identifizierung eines neuen Selbstverständnisses von Lehrern und Ausbildern in bezug auf die Notwendigkeit, selbstbestimmtes Lernen von Studenten und Auszubildenden zu fördern.

## **V. OUTPUT - EVALUATION**

- a) Entwicklung von Bewertungsverfahren, mit denen der Einfluß von Flexibilität auf die Persönlichkeit, auf die Auswirkungen der Berufsausbildung und auf die Interaktion zwischen diesen Faktoren gemessen werden kann.
- b) Entwicklung von Bewertungsverfahren, mit denen kognitives Verhalten (Lösen von komplexen Problemen), Gefühl, Motivation, soziales Verhalten (wie zum Beispiel Kommunikation und Zusammenarbeit) und moralisches Urteilsvermögen bewertet werden kann.
- c) Auflisten der Ergebnisse der Berufsausbildung für verschiedene Berufsniveaus gemäß EU-Verordnungen.
- d) Beschreibung der Ergebnisse der Berufsausbildung für junge Erwachsene mit sehr geringer formaler Ausbildung.
- e) Mittel- und langfristige Bewertung von Berufsausbildung in bezug auf Mobilität (innerhalb und zwischen Unternehmen und Wirtschaftssektoren).
- f) Entwicklung authentischer und gültiger Verfahren für Spontanbewertungen (auch im großen Maßstab).
- g) Vergleich der Auswirkungen verschiedener komplexer Lehr- und Lerninhalte und -umgebungen."

## **4. Ausblick**

Noch befinden wir uns - im Jahr 1999 - in der ersten Hälfte der gegenständlichen Aktion. Die fünf Arbeitsgruppen haben sich konstituiert, ihre Arbeit aufgenommen, und bald werden auch schon erste Publikationen daraus erwartet.

Die vorliegende Publikation als Dokumentation einer Tagung hier in Österreich zeigt ein sehr willkommenes Begleitergebnis: Durch den COST-Rahmen wurde es ermöglicht, dass eine zweitägige Veranstaltung als Treffen von Wissenschaft und Praxis durchgeführt werden konnte; eine österreichische Veranstaltung mit internationalen Referenten und Teilnehmern; organisiert von zwei österreichischen Institutionen (dem ÖIBF und der Linzer Universität), deren Zusammenarbeit erst durch die Aktion A11 zustande gekommen ist; finanziert mit Mitteln des Bundes (der sich durch die Vertragsunterzeichnung ja auch dazu bekannt hat) und von Sponsoren, unterstützt allerdings auch durch das COST-Netzwerk, durch welches viele Kontakte erst ermöglicht wurden. Daraus ergibt sich einerseits ein Nutzen für die Tagungsteilnehmer und damit vorwiegend für die Republik Österreich, andererseits kann hoffentlich auch die Aktion A11 selbst wieder Nutzen daraus ziehen - und damit natürlich auch die europäische Forschung im Sinne der hier dargestellten Zielsetzung.

Bei weiterem Interesse an der Aktion "Flexibilität, Transferabilität, Mobilität als Ziel der beruflichen Bildung" wenden Sie sich bitte an den Autor.

#### **LITERATUR:**

ACHTENHAGEN, Frank/ NIJHOF, Wim/ RAFFE, David (1995): Feasibility study: Research scope for vocational education in the framework of COST social sciences. COST Technical Committee, Volume 3. Luxemburg: ECSC-EC-EAEC.

ACHTENHAGEN, Frank (1997): Gemeinsame Absichtserklärung zur Durchführung einer konzertierten europäischen Forschungsaktion unter der Bezeichnung COST-Aktion A11. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 93. Band, H. 6, 1997, S. 649-653.

BUTTNER, Friedrich (1992): Tätigkeitslandschaft bis 2010. In: F. ACHTENHAGEN/ E.G. JOHN (Hrsg.): Mehrdimensionale Lehr-Lern-Arrangements. Wiesbaden: Gabler, S. 162-182.

COST (1997): Memorandum of Understanding for the implementation of a European Concerted Research Action designated as COST Action A11. Memorandum mit Technical Annex - nicht publiziert; Luxemburg: COST.

European Commission (1996): Introduction to COST Cooperation. European cooperation in the field of scientific and technical research. 6. Aufl., Luxemburg.

NIJHOF, Wim J. (1999): COST-Action A11: Vocational Education. Flexibility, Transferability and Mobility. Mapping the field. Draft paper for the Management Committee Meeting of June 17 & 18, 1999. University of Twente.

NIJHOF, Wim J./ STREUMER, Jan N. (1994): Flexibility in vocational education and training: an introduction. In: W.J. NIJHOF/ J.N. STREUMER (Hrsg.): Flexibility in Training and Vocational Education. Utrecht: Lemma, S. 1-12.

URL: COST: <http://www.wipaed.uni-linz.ac.at/forsch/COST>