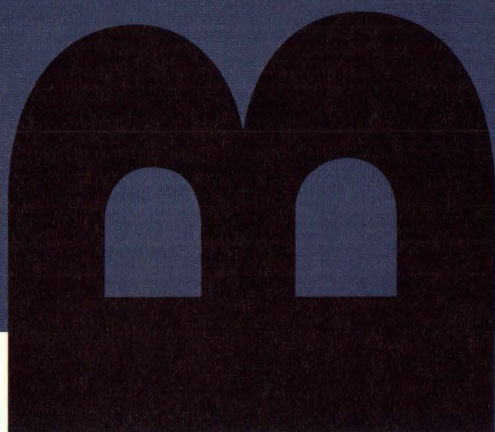
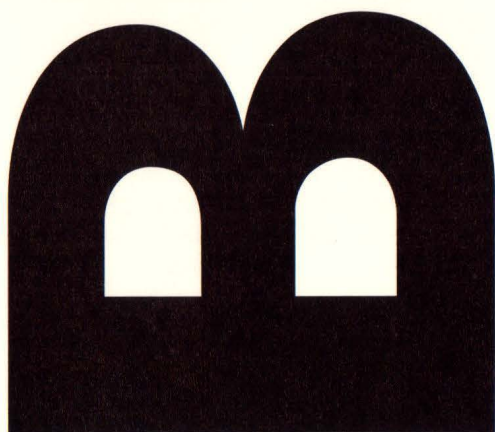


aktuell



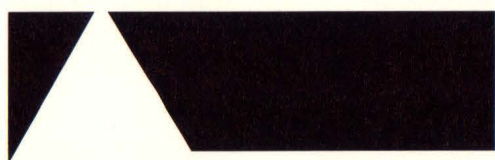
Berufsbildung an der Schwelle
zum 21. Jahrhundert – Nachlese
zum BIBB-Fachkongreß



Industriemeister und Techniker ein Jahr
nach der Prüfung – nur jeder Dritte ist
aufgestiegen

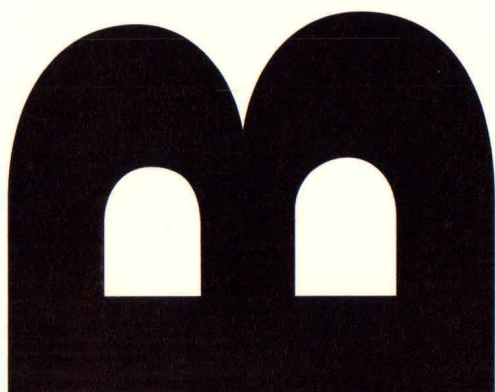
Maßnahmen zur Steigerung der
Attraktivität des dualen Ausbildungs-
systems

Anerkennung, Gleichstellung und
Entsprechungen von Bildungsabschlüssen



Auszubildendenaustauschprogramm
Maine/USA – Deutschland

Meldungen



Berufsbildung an der Schwelle zum 21. Jahrhundert – Nachlese zum BIBB-Fachkongreß

„Berufliche Bildung - Kontinuität und Innovation. Herausforderungen, Perspektiven und Möglichkeiten beim Start ins nächste Jahrhundert“ lautete das Thema des dritten, vom Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführten Kongresses vom 16. bis 18. Oktober in Berlin. Rund 2.400 Teilnehmer aus der Berufsbildungspraxis, -planung und -politik erörterten in 10 Foren und 18 Arbeitskreisen Erfahrungen, Probleme, Lösungswege und nicht zuletzt die Anforderungen an die Berufsbildung der Zukunft. Das Themenspektrum reichte von einer kritischen Bestandsaufnahme bestehender Ausbildungsberufe und Fortbildungsregelungen über die Frage der Entwicklung neuer Berufe, innovativer Qualifizierungsstrategien und Qualitätssicherungskonzepte bis hin zur Diskussion der Konsequenzen von Multimedia, Umweltschutz und transnationaler Zusammenarbeit für die Weiterentwicklung der Berufsbildung in Deutschland.

Die Ergebnisse dieser Diskussionen faßte der stellvertretende Generalsekretär des BIBB, Dr. Helmut Pütz, zum Abschluß des Kongresses zusammen:

- Im Dienstleistungsbereich muß die berufliche Aus- und Fortbildung quantitativ und qualitativ auf die wachsende Nachfrage nach kaufmännischen und verwaltenden Fachkräften reagieren. Erforderlich ist die Ermittlung des Bedarfs an neu zu schaffenden Berufen im Dienstleistungsbereich und ihre zügige Entwicklung. Gleichzeitig müssen bestehende kaufmännische und verwaltende Berufe überprüft und ggf. neu geordnet werden. Dazu gehören auch die Industriekaufleute. Ziel der beruflichen Aus- und Fortbildung muß eine stärkere Ausrichtung der Ausbildung auf Kundenkontakte und die Märkte sein.

- Im gesundheits- und sozialpflegerischen Bereich steigt der Bedarf an Förderung, Betreuung, Pflege und Versorgung kranker, behinderter, alter und unterstützungsbedürftiger Menschen. Gleichzeitig wird der Ökonomisierungsdruck auf Träger, Betriebe und Einrichtungen immer stärker. Diese Entwicklung wirkt sich direkt auf die Tätigkeitsprofile, Aufgaben, Arbeitsweise und Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten aus. Weil die bestehenden Aus- und Weiterbildungsstrukturen der Gesundheits- und Sozialberufe im-

mer weniger den sich verändernden Anforderungen entsprechen, müssen sie durch modifizierte oder neue Berufsprofile sowie durch innovative Arbeitsorganisations- und Qualifizierungskonzepte ergänzt werden.

- Die Freizeitbranche gehört zu den expandierenden Wirtschaftszweigen der letzten Jahre. Dennoch gibt es hier nur wenige, hauptsächlich auf das Hotel- und Gaststättengewerbe konzentrierte Berufe, die für diesen boomenden Tätigkeitsbereich qualifizieren. Dem von Kommunen, Unternehmen, Organisationen und Verbänden bis hin zum Deutschen Sportbund artikulierten Bedarf an qualifizierten Fachkräften in den Freizeitbereichen Sport und Tourismus muß durch neu zu schaffende Berufe entsprochen werden. Die Beschäftigungschancen werden positiv bewertet.

- Die Ausbildungsberufe im gewerblich-technischen Bereich müssen sich durch verstärkte Kundenorientierung und kaufmännische Kompetenz dem Wandel von der Produktions- zur Dienstleistungsgesellschaft anpassen. Die Zukunft vieler gewerblich-technischer Berufe liegt in der Erweiterung ihrer Dienstleistungsfunktionen (Kunden-, Vertriebs- und Beratungsorientierung) und in der Ganzheitlichkeit der Dienstleistungen (d.h. Überschreitung traditioneller Berufsgrenzen).

- Fortbildungsberufe werden für die individuelle Qualifikationsentwicklung sowie für die Qualitätssicherung auf dem Weiterbildungsmarkt immer wichtiger. Sie können dem Einzelnen den Zugang zu den staatlich geförderten Qualifizierungsmöglichkeiten, zur Anerkennung im Bildungs- und Beschäftigungssystem sowie den damit verbundenen sozialrechtlichen Absicherungen eröffnen.

- Im Handwerk bestimmen die Bedürfnisse der Kunden immer stärker das betriebliche Angebot. Käufer sind anspruchsvoller geworden, verlangen niedrigere Preise, höhere Qualität, kundenfreundlichere Abwicklung des Auftrags usw. Eine zukunftsorientierte handwerkliche Aus- und Weiterbildung hat die bisher dominierende, fachsystematische Anpassung an neue Technologien durch Fähigkeiten der Kundenberatung, des Auftragsmanagements, des Betriebsmarketings zu ergänzen. Das methodische Ausbildungskonzept des auftragsorientierten Lernens nutzt die Lernpotentiale aller Phasen von der Akquisition bis zur Auswertung, und es vermittelt den künftigen Gesellen und Meistern, wie man Aufträge mit dem Kunden gestaltet und mit zukünftigen Handlungsanforderungen sachgerecht umgeht.

- Multimedia und Telekommunikation verändern die Welt des beruflichen Lehrens und Lernens erheblich. Der Computer, der Lernen und Studieren am Arbeitsplatz oder in seiner Nähe möglich macht, wird das Lehren und Unterrichten in Beratern und Betreuen verwandeln; Probleme des Transfers des Gelernten in konkrete Anwendungen werden reduziert. Telelernen wird Bestandteil der Erwerbsarbeit werden und damit neue Wege eröffnen, um qualifizierte Erwerbsarbeit z.B. für Berufsrückkehrer zu erleichtern. Neue didaktische und pädagogische Qualifikationen sowohl für Lehrende und Beratende wie für Autoren multimedialer und interaktiver Lernmodule müssen entwickelt werden.

- Die berufliche Bildung steht unter einem starken Modernisierungsdruck, dem mit innovativen Berufsbildungskonzepten begegnet werden kann. Zu erproben und anzuwenden sind u.a. integrative Formen des Arbeitens und Lernens, prozeß- bzw. betriebsübergreifende Kooperationsformen von Ausbildung im Verbund, Vermittlung zusätzlicher Qualifikationen und handlungsorientierter Konzepte der Personalqualifizierung. Favorisiert werden dabei Angebote kooperationsfördernden und erfahrungsorientierten Lernens in organisierten Bildungsveranstaltungen sowie im Prozeß der Arbeit selbst, die an den Fähigkeiten der Mitarbeiter ansetzen und sie die Veränderungen mitgestalten lassen.

- Innovationen nehmen ihren Weg in die Unternehmen über berufliche Weiterbildung. Öffentliche Auftraggeber, Bildungsträger und Betriebe stehen vor der Frage, wie der hohe Bedarf an Weiterbildung gedeckt und gleichzeitig die Qualität gesichert werden kann. Es werden deshalb auch in diesem Bereich Qualitätsmanagementsysteme und Qualitätssicherungsverfahren installiert. Allerdings können Zertifizierungsverfahren wie DIN ISO 9000 ff. allein die Aufgabe, Qualität zu halten und zu optimieren, nicht garantieren. Deshalb müssen Qualitätskriterien entwickelt werden, die sich auf den Prozeß und die Inhalte der Weiterbildung beziehen und die Anwendung des Gelernten im Arbeitsprozeß in den Mittelpunkt stellen.

- Berufliche Prüfungen müssen die berufliche Handlungsfähigkeit der Geprüften nachweisen. Die Qualität beruflicher Prüfungen beweist sich in ihrer Praxisorientierung. Sie sind so zu gestalten, daß sie in ihrer Aufgabenstellung und Durchführung den Arbeitsaufträgen und -handlungen in der betrieblichen Praxis ähnlich sind. Ein Beispiel dafür sind die „integrierten Prüfungen“, bei denen

die Trennung zwischen Kenntnis- und Fertigungsprüfung und einzelnen Prüfungsfächern wegfällt.

- Umweltschutz, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gehören zu den Aktionsfeldern, durch die wesentliche Impulse für die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland ausgelöst werden können. Trotz schwieriger wirtschaftlicher Rahmenbedingungen bleiben Themen wie die Entwicklung von Konzepten für die

Umweltbildung in den neuen Bundesländern und für die Qualifizierung des Bildungspersonals sowie die Anforderungen an Umweltbildung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz weiterhin bedeutende Herausforderungen.

- Die wachsende internationale Zusammenarbeit und Qualifizierung für Europa hat Folgen für die berufliche Aus- und Weiterbildung in Deutschland. Zahlreiche Pilotprojekte in der EU und in Mittel- und Osteuropa ermöglichen

einen Innovationstransfer, von dem die deutsche Berufsbildung in Zukunft profitieren wird. Wichtige Anregungen gehen von den Betrieben aus, die auf die zunehmende Internationalisierung des Wirtschaftens mit neuen Aus- und Weiterbildungskonzepten für ihre Mitarbeiter reagieren – Konzepte, die richtungweisend sein können für die Weiterentwicklung der deutschen Berufsbildung hin zu einer Berufsbildung für Europa. ◀

aktuell

Industriemeister und Techniker ein Jahr nach der Prüfung – nur jeder Dritte ist aufgestiegen

In den letzten Jahren haben jährlich vor der IHK rd. 15.000 Personen die Meisterprüfung abgelegt, allerdings mit deutlichem Rückgang für 1995. 1990-95 waren es 75.000 Personen, davon knapp 35.000 Industriemeister (Metall) und 11.000 (Elektro). Im gleichen Zeitraum haben in den alten Ländern 191.000 eine Meisterprüfung im Handwerk bestanden, davon 71.000 im Metall- und 25.000 im Elektrohandwerk. Einen deutlichen Anstieg der Absolventenzahlen haben dagegen die Technikerschulen zu verzeichnen. Vor zehn Jahren gab es rund 10.000 erfolgreiche Technikerabschlüsse zu verzeich-

nen. Ende der 80er Jahre stiegen die Zahlen sprunghaft an. Allein 1994 haben in Deutschland 27.877 eine Technikerausbildung abgeschlossen.

Wie stellt sich die Situation der Industriemeister und Techniker rund ein Jahr nach ihrem Abschluß dar? Inwieweit sind sie dank ihrer Fortbildung beruflich aufgestiegen und wie schätzen sie ihre weiteren Aufstiegschancen ein? Dies sind Fragen eines Forschungsprojekts des Bundesinstituts für Berufsbildung an dem mehr als 1.000 Personen, die 1995 die Prüfung zum Industriemeister oder eine Technikerabschluß erfolgreich abgeschlossen, teilgenommen haben. Hierzu wurden kürzlich erste Ergebnisse vorgestellt.

Die Meister sind bis auf wenige Ausnahmen zum Zeitpunkt der Befragung alle berufstätig. Bei den Technikern war dagegen etwa jeder Zehnte arbeitslos. Zwei von fünf Meistern

arbeiten noch in dem Betrieb, in dem sie ihre Lehre absolviert haben. Selbst bei den Technikern, die ja zum großen Teil ihre Arbeit für die Fortbildung aufgegeben hatten, ist knapp ein Viertel im eigenen Ausbildungsbetrieb beschäftigt.

Fragt man, was durch die Fortbildung an Verbesserungen für die berufliche Situation (Abb. 1) eingetreten ist, so gibt jeder dritte Meister und Techniker an, daß bisher die erhofften Verbesserungen ausgeblieben sind.

Ein knappes Drittel, bei Technikern leicht darüber, hat eine höhere Position im Betrieb erhalten, also einen echten Aufstieg erfahren. Bei einem Fünftel wurde zwar keine höhere Position, aber ein höheres Einkommen erreicht und/oder die Arbeit ist angenehmer, interessanter geworden. Für gut jeden zehnten Meister, etwas seltener bei den Technikern, haben sich zumindest die Arbeitsmarktchancen verbessert.

Abbildung 1:
Verbesserung der beruflichen Situation

■ Industriemeister
■ Techniker

Quelle: BIBB-Projekt 1/4.1003
(Absolventenbefragung)

höhere Position
Bezahlung, Inhalt
Arbeitsmarktchancen
keine Verbesserung
in absehbarer Zeit
sicher
vielleicht
nein, keine Verbesserung

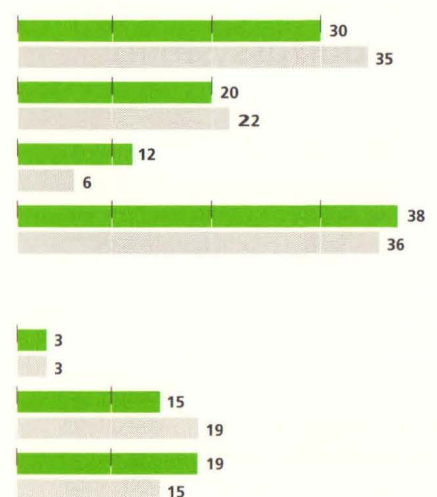
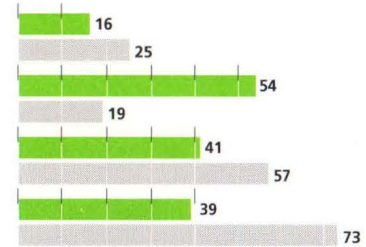


Abbildung 2
Starke Konkurrenz beim Aufstieg wird
gesehen in ...

■ Industriemeister
■ Techniker

Quelle: BIBB-Projekt 1/4.1003
(Absolventenbefragung)

Fachspezialisten
(andere) Meister
(andere) Techniker
Ingenieure



Trotz der positiven Effekte der Fortbildung für die berufliche Situation ist zumindest ein Teil der Befragten im Hinblick auf die eigene berufliche Zukunft eher skeptisch. Das gilt für die Meister wie für die Techniker. Von denen, deren berufliche Situation sich nach eigener Einschätzung bisher nicht verbessert hat, glaubt ein großer Teil (knapp ein Fünftel der Gesamtgruppe) nicht daran, daß sich dies in absehbarer Zeit ändern wird. Nur drei Prozent erwarten sicher eine solche Verbesserung. Skeptisch, aber nicht hoffnungslos ist jeweils ein weiteres knappes Fünftel. Etwa ein Drittel schätzt die Chancen, in absehbarer Zeit eine der Qualifikation angemessene Stelle zu finden, sehr gut oder gut ein. Zwei Drittel halten diese Chancen für weniger gut oder sogar schlecht.

Die Möglichkeit, im eigenen Betrieb weiter aufzusteigen, wird ähnlich beurteilt. Wer wird in erster Linie als Konkurrent um die knappen Aufstiegspositionen gesehen? (Abb. 2) Für Industriemeister sind es vor allem „die anderen“ Industriemeister oder

Personen mit einem anderen Meisterabschluß (Handwerksmeister). Aber auch Techniker und Ingenieure werden von jeweils rund zwei Fünftel der Industriemeister als starke Konkurrenz empfunden. Die Fachspezialisten - das sind Facharbeiter, die allein durch Spezialisierung in ihrem Arbeitsgebiet und durch Teilnahme an speziellen Weiterbildungen beruflich aufgestiegen sind - werden nur von einer Minderheit als bedrohlich für das eigene Fortkommen empfunden. Das gilt - etwas häufiger - auch für Techniker. Diese halten sogar noch etwas seltener die Meister für eine Konkurrenz um Aufstiegspositionen, sehr viel seltener als umgekehrt die Meister Techniker als ihre Konkurrenten sehen. Für die Techniker wird die Hauptkonkurrenz in der eigenen Berufsgruppe (57 Prozent) aber auch bei den Ingenieuren (73 Prozent) gesehen.

Auf die Frage nach einer Bewertung des bisherigen beruflichen Werdegangs würde nur ein Drittel den gleichen Werdegang wieder einschlagen, zwei Drittel würden anders ent-

scheiden. Dabei stehen ein höherer Schulabschluß bzw. ein Hochschulstudium bei den Meistern gleichrangig an der Spitze (je ein Viertel). Für eine andere Lehre hätte sich ein Fünftel der Meister entschieden. Für einen anderen Fortbildungsabschluß aber nur 5 Prozent. Auch für die Techniker steht ihr Fortbildungsabschluß nicht in Frage. Ein höherer Schulabschluß und eine andere Ausbildung steht für knapp jedem Fünften auf der Wunschliste. In erster Linie ist aber ein Hochschulstudium das Traumziel.

Eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse dieser Erhebung wird zu Beginn des nächsten Jahres vorgelegt. Diese werden ergänzt werden durch die derzeit laufende Erhebung von Betrieben, die um die Jahreswende 1995/96 per Zeitungsanzeige Fachkräfte auf dem mittleren Qualifikationsniveau gesucht haben.

Weitere Informationen erteilt im Bundesinstitut für Berufsbildung, Rolf Jansen, Tel. 030-8643 2206. ◀

Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des dualen Ausbildungssystems

Möglichkeiten der Weiterentwicklung des dualen Systems der Berufsausbildung standen im Mittelpunkt einer Befragung, die im Rahmen des BIBB-Forschungsprojekts „Die Wertschätzung der dualen Berufsausbildung und ihre Einflußfaktoren“ in ca. 2.500 Ausbildungsbetrieben in West- und Ostdeutschland durchgeführt wurde. Die Antworten zeigen, daß viele der öffentlich diskutierten Ansätze zur Steigerung der Attraktivität des dualen Systems der Berufsbildung in Betrieben und Berufsschulen als sinnvoll einge-

schätzt werden und eine große Bereitschaft besteht, diese Vorschläge auch im eigenen Betrieb umzusetzen:

Zusätzliche Kursangebote während der Ausbildung

58 % der Ausbildungsbetriebe halten es für richtig, interessierten Auszubildenden bereits während der Ausbildung zusätzliche Kurse (z. B. Fremdsprachen, EDV, kaufmännische bzw. fachtechnische Zusatzkurse) anzubieten. Schon jetzt können in nahezu jedem dritten Betrieb Auszubildende derartige Zusatzangebote nutzen.

Berufserfahrungen im Ausland

Für die kaufmännisch-verwaltenden Ausbildungsberufe begrüßt jeder vierte Betrieb, für die gewerblich-technischen Ausbildungsberufe fast jeder fünfte den Vorschlag, Auszu-

bildenden die Möglichkeit zu geben, während der Lehre oder unmittelbar nach Lehrabschluß Auslandserfahrungen zu sammeln. Gut zwei Drittel dieser Betriebe sind dabei der Ansicht, daß dieser Aufenthalt unmittelbar im Anschluß an die Ausbildung erfolgen sollte.

Fortbildungsangebote unmittelbar nach der Ausbildung

36 % sprechen sich für Fortbildungsangebote im ersten Jahr nach Beendigung der Ausbildung aus, knapp zwei Drittel der befragten Betriebe halten jedoch Qualifizierungsmaßnahmen unmittelbar im Anschluß an die Ausbildung für wenig sinnvoll. ▶

Verbindung von Lehre und Studium

Jeder zweite der befragten Betriebe bewertet eine betriebliche Ausbildung in Verbindung mit einem Studium positiv.

Hochschulzugang für qualifizierte Fachkräfte ohne Abitur

In den letzten Jahren wurden in einigen Bundesländern für betrieblich ausgebildete Fachkräfte ohne Abitur verbesserte Zugangsmöglichkeiten zur (Fach-)Hochschule eröffnet, wenn sie über einen anerkannten Fortbildungsabschluß z. B. zum Meister, Techniker oder Fachwirt verfügen. Die Befragung zeigt, daß diese Öffnung der Hochschulen von der überwiegenden Mehrzahl der Betriebe (90 %) für gut und richtig gehalten wird. Jeder zweite Betrieb ist sogar der Ansicht, daß diese Zugangsmöglichkeiten weiterentwickelt werden sollten. Nur jeder zehnte Ausbildungsbetrieb vertritt hingegen die Meinung, daß diese Öffnung der Hochschulen wieder eingeschränkt werden sollte.

Aufstiegsfortbildung für Berufsabschlüsse auf Fachhochschulniveau ohne Abitur

Für Berufsabschlüsse oberhalb des Meisters, Technikers oder Fachwirts ist in der Regel ein Hochschulstudium erforderlich. Die Frage, ob es die Karrieremöglichkeiten von betrieblich ausgebildeten Fachkräften verbessern würde, wenn es Weiterbildungskurse gäbe, die zu einem Abschluß oberhalb der Meister-, Techniker- oder Fachwirtsabschlüsse auf Fachhochschulniveau führten, wird von jedem fünften Betrieb bejaht.

Jeder zweite der befragten Betriebe ist bereit, eine Umsetzung der hier genannten Vorschläge aktiv zu unterstützen. Die Mehrzahl dieser Betriebe (57 %) würde sich dabei an Lehrgangskosten beteiligen. Zu einer Beteili-

gung an neuen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zwischen dem Betrieb und anderen Bildungseinrichtungen wären 45 % dieser Ausbildungsbetriebe bereit. 31 % halten bezahlte Freistellungen für eine akzeptable Unterstützungsform.

Ein ausführlicher Bericht „Zur Zukunft betrieblich qualifizierter Fachkräfte und ihrer Ausbildung“ wird voraussichtlich Anfang 1997 in BWP erscheinen.

Weitere Informationen erteilt im Bundesinstitut für Berufsbildung, Klaus Berger, Tel. 0228-388-268 ◀

Anerkennung, Gleichstellung und Entsprechungen von Bildungsabschlüssen

Das Bundesinstitut für Berufsbildung setzt sich seit Mitte der 70er Jahre mit Fragen der Anerkennung von Aus- und Übersiedlerzeugnissen auseinander. In einer speziell diesem Thema gewidmeten Publikationsreihe konnten seitdem Länderberichte über die ehemals sozialistischen Länder Polen, Tschechoslowakei, Jugoslawien, Ungarn, Rumänien, die UdSSR sowie über die ehemalige DDR vorgelegt werden, die neben der Darstellung der beruflichen Bildungssysteme vor allem die Vergleichbarkeit der im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen mit denen der Bundesrepublik zum Gegenstand haben. Ziel dieser Studien war und ist es, den zuständigen Stellen in der Bundesrepublik, die mit der Beurteilung der Gleichwertigkeit der in den Herkunftsländern erworbenen Zeugnisse und Befähigungsnachweise betraut sind, entsprechende Entscheidungshilfen an die Hand zu geben. Insbesondere die Veröffentlichungen über die ehemalige DDR haben durch Beschreibung und Vergleich der DDR-Facharbeiterberufe sowie durch Empfehlungen für die Gleichstellung mit Ausbildungsberufen zu einer gerechteren Beurteilungspraxis beigetragen.

Daneben leistet das Bundesinstitut im Rahmen bilateraler Vereinbarungen über die gegenseitige Anerkennung der Gleichwertigkeit beruflicher Prüfungszeugnisse mit Österreich

und Frankreich in den eigens dafür eingesetzten Expertenkommissionen, in denen Bund und Länder sowie die Sozialparteien vertreten sind, wichtige gutachterliche Tätigkeit. Während die Gleichstellung von Aus- und Übersiedlerzeugnissen nach sozialstaatlichen Gesichtspunkten des Bundesvertriebenengesetzes erfolgt, wird die gegenseitige Anerkennung der Gleichwertigkeit beruflicher Prüfungszeugnisse durch die strengeren Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes geregelt. Die miteinander getroffenen Abmachungen sollen größere Mobilität der Arbeitnehmer über die Staatsgrenzen hinweg ermöglichen und schaffen sowohl durch die gegenseitige Information über die Inhalte der einzelnen Berufe als auch durch die gegenseitige Anerkennung der Gleichwertigkeit beruflicher Prüfungszeugnisse eine wertvolle Ausgangsbasis für die bildungspolitische Zusammenarbeit der Länder. Neben der bereits erfolgten Gleichstellung vieler Prüfungszeugnisse der Erstausbildung widmen sich die Kommissionen nun verstärkt auch der Gleichstellung von Meisterprüfungszeugnissen im Handwerk.

Auch an den Entsprechungen beruflicher Befähigungsnachweise zwischen den Mitgliedsstaaten der Europäischen Gemeinschaft, die auf der Grundlage der Entscheidung des Rates der Europäischen Gemeinschaften vom 16. Juli 1985 erarbeitet wurden, war das Bundesinstitut für Berufsbildung maßgeblich beteiligt. Allerdings ist die für diese Arbeiten herangezogene Struktur von fünf Ausbildungsstufen, in der die Facharbeiter- bzw. Fachangestelltebene der Stufe 2 zugeordnet wurde, in Deutschland auf berechnete Kritik gestoßen. Die deutsche Seite hat sich

inzwischen für die Einführung transparenter Berufsbeschreibungen für anerkannte Ausbildungsberufe ausgesprochen, die als sogenannte Ausbildungsprofile nach einheitlich gegliedertem Raster ins Englische und Französische übersetzt und mit der entsprechenden Ausbildungsordnung im Bundesanzeiger veröffentlicht werden sollen.

Im Bundesinstitut für Berufsbildung hat Wolf-Dieter Gewande, der sich seit 1971 als wissenschaftlicher Mitarbeiter diesen Fragen widmet, kürzlich eine umfassende Darstellung zur Anerkennung, Gleichstellung und Entsprechung von Bildungsabschlüssen vorgelegt. Darin zeigt er den ganzen Umfang der gesetzlichen Regelungen auf und erläutert sie. Er spannt den Bogen vom Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung über das Bundesvertriebenengesetz alter und neuer Fassung bis hin zum Einigungsvertrag. Die Dokumentation geht auf die Entschlüsse und Richtlinien des Rates der Europäischen Gemeinschaften und ihre Auswirkungen ein, weist aber auch auf Gleichstellungen schulischer Prüfungszeugnisse im berufsbildenden Schulwesen hin, auf die sich die Länder auf der Grundlage von Beschlüssen der Kultusministerkonferenzen verständigt haben.

Die Dokumentation ist in den „Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit – Nürnberg“, Doku 19/96 vom 18. September 1996 erschienen.

Weitere Informationen erteilt im Bundesinstitut für Berufsbildung, Wolf-Dieter Gewande, Tel. 030-8643 2434. ◀

Auszubildendenaustauschprogramm Maine/USA – Deutschland

Ein Pilot-Austauschprogramm für Auszubildende zwischen der Bundesrepublik Deutschland und Maine/USA wurde auf Initiative von Dr. Hermann Schmidt, Generalsekretär des Bundesinstituts für Berufsbildung, Berlin/Bonn, und Mitglied des „International Advisory Board of Governors“ des „Maine Career Advantage Program“ und Jean Mattimore, Executive Director des „Center for Career Development“, einem Berufsbildungsinstitut in Maine, im Frühsommer 1996 ins Leben gerufen. Das Programm wurde vom „German Marshall Fund“ und dem „Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie“ unterstützt und von der Carl-Duisberg-Gesellschaft betreut.

Sechs deutsche Jugendliche der Unternehmen AEG, Mercedes, Siemens und Otis aus Berlin, die im Metall- bzw. Elektrobereich ausgebildet werden, absolvierten im Sommer 1996 ein zweimonatiges Betriebspraktikum in Partnerbetrieben in Maine. Unmittelbar danach kam ein amerikanischer Jugendlicher für ein zweimonatiges Betriebspraktikum nach Berlin.

Die Unternehmen in Maine hatten den Aufenthalt der Jugendlichen gründlich vorbereitet und Projektaufgaben entwickelt. Nach eigenen Feststellungen der Ausbildungsverantwortlichen wurden die Unternehmen allerdings durch den hohen Ausbildungs- und Kenntnisstand der deutschen Jugendlichen überrascht, die nach einer relativ kurzen Einarbeitungs- und Einarbeitungszeit in Teams mitarbeiten konnten. Sie wirkten in der Fertigung von Ersatzteilen, bei der Montage, Reparatur und Wartung von Maschinen mit und konnten dort zunehmend selbständig Tätigkeiten übernehmen. Die jungen Männer bekamen durch diese Beteiligung an der „normalen“ Arbeit einen guten Einblick in die amerikanische Arbeitswelt.

Dazu ein paar Sätze aus den Berichten der Jugendlichen:

- „In den ersten Tagen wurde ich fast wie ein Anfänger behandelt, das hat mich frustriert, aber nachdem ich gemerkt habe, daß ich schon Erfahrungen im Umgang mit Maschinen habe und nicht zum ersten Mal an einer Drehmaschine stehe, ging es ganz gut“.
- „Jim, mein Kollege, wollte mir oft neue Dinge zeigen und Techniken erklären und

war immer ganz erstaunt zu hören, daß ich diese schon kannte“,
– „Nachdem deutlich wurde, daß ich mit den Werkzeugen umgehen konnte und mir die Bedienung von CNC-Werkzeugmaschinen nicht fremd ist, habe ich nach einer kurzen Anlernphase ... die gleiche Arbeit gemacht wie die anderen Kollegen im Team“.

Die Auszubildenden wurden in ihren jeweiligen Betrieben mit Aufgaben betraut, die ihren Erfahrungen in der Berufsbildung entsprachen. Im folgenden beispielhaft ein paar Einsatzfelder:

- Herstellung von Ersatzteilen auf konventionellen Dreh- und Fräsmaschinen sowie auf CNC-Werkzeugmaschinen, Vorbereitung von mechanischen Baugruppen für den Einbau.
- Programmierung der speicherprogrammierbaren Steuerung einer Werkzeugmaschine, selbständige Verdrahtung eines Steuerschranks, Mitwirkung an der Inbetriebnahme der Maschine.
- Mitarbeit an der Inbetriebnahme einer Automatisierungsmaschine, Programmierung eines Roboterarms dieser Maschine.

Großen Eindruck machte auf die Jugendlichen die Einstellung ihrer amerikanischen Kollegen. Die Jugendlichen konnten arbeiten, „... ohne daß mir ständig jemand über die Schulter schaute. Andererseits war immer ein Supervisor zur Seite, der für mich ansprechbar war“.

So war denn auch der nachhaltigste Eindruck, den die sechs jungen Männer von ihrem Austausch mitbrachten der, „... produktiv arbeiten zu können, etwas zu leisten, keinen Edelschrott herzustellen, als Jugendliche ernst genommen und als vollwertige Mitarbeiter angesehen und eingesetzt zu werden“.

Durch die Mitarbeit an realen Auftragsarbeiten waren die Tätigkeiten der Auszubildenden insgesamt gekennzeichnet durch den „Ernstcharakter“ und eine Ganzheitlichkeit der Arbeit. Übereinstimmend berichteten die Jugendlichen, daß sie vieles aus ihrer Ausbildung in der Praxis anwenden und umsetzen konnten. Sie führten diese Fähigkeit auf die Qualität ihrer Ausbildung im Rahmen des deutschen dualen Systems zurück.

Das Austauschprogramm kann als Erfolg gewertet werden. Die jungen Männer hatten nicht nur die Möglichkeit, die Arbeitswelt in mittelständischen amerikanischen Betrieben kennenzulernen, sondern konnten durch ihren Aufenthalt in Gastfamilien Einblick in die Lebensgewohnheiten der Amerikaner gewinnen und selbst daran teilhaben. Sie ha-

ben an Festen ihrer Gastfamilien teilgenommen, gemeinsam Sportveranstaltungen besucht, Ausflüge mitgemacht und hatten aufregende Erlebnisse, z. B. eine „white-water-rafting-tour“, die die unermüdliche Betreuerin des South Maine Technical College für sie organisierte. Die Jugendlichen berichteten übereinstimmend von der großen Gastfreundschaft ihrer Familien, der Offenheit ihrer Kollegen und dem guten Klima in ihren Betrieben.

Persönliches Fazit eines Auszubildenden: „Ich habe hart arbeiten gelernt, viele neue Dinge gesehen, spreche besser Englisch, ich habe neue Freunde gefunden, interessante Menschen kennengelernt und viel über Amerika erfahren. Es waren die aufregendsten Wochen meines Lebens“.

Weitere Informationen zum Austauschprogramm erteilt im Bundesinstitut für Berufsbildung, Klaus Albert, Tel. 030-8643 2412. ◀

Meldungen

BIBB-Unterausschuß empfiehlt vier neue Forschungsprojekte

Der für die Berufsbildungsforschung zuständige Unterausschuß 1 des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung hat auf seiner Sitzung am 26. September 1996 in Berlin eine Reihe neuer Forschungsprojekte beraten und dem Hauptausschuß zur Aufnahme in das Forschungsprogramm empfohlen. Die Projektvorschläge beziehen sich auf:

- *„Evaluation der Büroberufe“ (3.2004)*
Dieses Forschungsprojekt dient der systematischen Bestandsaufnahme, Auswertung und Zusammenführung der vielfältigen positiven Beispiele zur Umsetzung der Ausbildungsordnungen und Verwertung der Qualifikationen und will damit zur weiteren Förderung der Berufsbildung beitragen.

- *„Berufswege im Berufsfeld Gesundheit und Soziales: Weiterbildung als Instrument beruflicher Entwicklungsplanung (Strukturanalyse zur beruflichen Weiterbildung)“ (4.1006)*

Hierbei soll u.a. eine Bestandsaufnahme beruflicher Fort- und Weiterbildungsangebote für Altenpfleger/-innen, Haus- und Familienpfleger/-innen, Erzieher/-innen sowie Ergo- und Physiotherapeuten/-innen in ausgewählten Bundesländern durchgeführt werden. Des weiteren sollen „Aufgabenprofile“ für die in die Untersuchung einbezogenen Berufe ermittelt und Vorschläge zur Entwicklung exemplarischer Weiterbildungsangebote für die Berufe der Gesundheits- und Sozialpflege zur Entwicklung der Aus- und Weiterbildung im Berufsfeld Gesundheit erarbeitet werden.

- *„Entwicklungschancen durch kaufmännische Aufstiegsfortbildung als Beitrag zur Attraktivitätssteigerung der beruflichen Aus- und Weiterbildung – Qualifikationsanforderungen und Personalrekrutierung für mittlere Fach- und Führungsfunktionen“ (4.1007)*
Funktionsentwicklungen sowie die daraus folgenden Reaktionen der Unternehmen bei der Funktionsbesetzung in ausgewählten Fallstudien sollen exemplarisch analysiert und Indizien für künftige Verwertungschancen ermittelt sowie Vorschläge zur Ausgestaltung der Aufstiegsfortbildung erarbeitet werden. Aufgrund der Breite dieses Problemfeldes erfolgt eine Eingrenzung auf bildungspolitisch bedeutsame Funktions- und Qualifikationsfelder sowie ein induktives Vorgehen, das den Transfer der Ergebnisse in die Breite sichern soll.

- *„Arbeitsmarkt – Weiterbildung – professionelle Entwicklung: Berufliche Weiterbildung von Arzt-, Zahnarzt- und Tierärzthelferinnen (4.1009)*

Ziel dieses Forschungsprojekts ist es, eine Empfehlung für ein an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes orientiertes beschäftigungswirksames Aus- und Weiterbildungskonzept für Arzt, Zahnarzt- sowie Tierärzthelferinnen zu erarbeiten, das den Markterfordernissen unter Berücksichtigung der demographischen Entwicklung in der Bundesrepublik sowie den veränderten rechtlichen Rahmenbedingungen im Gesundheits- und Sozialwesen entspricht.

Weiterführende Informationen zu den geplanten Forschungsprojekten erteilen im Bundesinstitut für Berufsbildung, Karin Piechot und Peter Bott, Tel. 030-8643 2528/2216.

Projektausstellung: BIBB stellt neue Medien vor

Im Jahre 1987 wurden die industriellen und handwerklichen Elektroberufe neugeordnet. Erstmals wurden dabei neben den fachspezifischen auch fachübergreifende Qualifizierungsziele aufgenommen, die seitdem unter dem Stichwort „Planen, Durchführen und Bewerten“ ihren Ausdruck finden.

In der Zwischenzeit ist die Entwicklung weitergegangen, und die Industrie- und Handwerksbetriebe müssen sich mit tiefgreifenden Wandlungen in den Aufgaben und Anforderungen des Markts auseinandersetzen. Das erfordert eine noch umfassendere berufliche Handlungsfähigkeit der Mitarbeiter, die Fachkompetenz ebenso einschließt wie Methoden und Sozialkompetenz.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat Lernmaterialien für die Industrielle Elektronikausbildung entwickelt, die eine Förderung der Handlungsfähigkeiten ermöglichen. Anhand von praxisbezogenen Projektaufgaben können die Jugendlichen lernen, Aufgabenstellungen weitgehend selbständig zu bearbeiten. Die kürzlich erschienenen „Projektarbeiten zur Elektronik“ wurden gemeinsam mit der Ausbildungspraxis für das Berufsfeld Elektrotechnik entwickelt und beinhalten die fünf Projekte

- Dämmerungsschalter
- Kfz-Alarmanlage
- Drehzahlregler
- Helligkeitssteuerung
- Überblendsteuergerät

aus dem Bereich der Elektronik, die als Einzelpublikationen erhältlich sind, sowie ein Ausbilderheft. In jedem Projekt wird ein Gerät hergestellt, das im betrieblichen oder privaten Bereich der Auszubildenden verwendet werden kann.

Alle Projektarbeiten enthalten eine Beschreibung des Produkts, bestehend aus einem oder mehreren Fotos und Angaben zur Verwendung, dem Schaltplan der Grundversion inklusive Bauteileliste und einer ausführlichen Funktionsbeschreibung. Darüber hinaus werden Anregungen gegeben, wie das Projekt geändert und erweitert werden kann, um es den Bedürfnissen der Auszubildenden und den betrieblichen Gegebenheiten anzupassen. Die Arbeiten thematisieren den gesamten „Werdegang“ eines Produkts: die Zielfestlegung und Planung der Arbeit und Zeit ebenso wie die Aufgabenverteilung in der Gruppe, die Fertigung und Kontrolle des Produkts wie die Bewertung des Prozesses und last not least die Dokumentation und Präsentation des Produkts.

In jeder Projektarbeit stehen bestimmte fachspezifische Themen (z.B. optoelektronische Bauelemente, Phasenanschnittsteuerung, aber auch Entwicklung einer Leiterplatte) im Mittelpunkt, die durch Hilfen und Aufgaben vertieft werden. Weiterhin werden in jedem Projekt fachübergreifende Themen (z.B. Grobplanung, Arbeitsteilung, Bewertung des Arbeitsprozesses u.a.) angesprochen, Hilfen zu ihrer Bewältigung gegeben und durch gezielte Fragestellungen eine Diskussion im Rahmen eines Abschlußgesprächs angeregt.

Das Ausbilderheft wendet sich besonders an jene, die noch keine Erfahrung mit der Projektarbeit haben. Es werden Fragen zu den charakteristischen Eigenschaften der Projektausbildung und zum Verlauf von Projekten sowie zu den Anforderungen an den Ausbilder, nach seinem Selbstverständnis und seiner veränderten Rollen im Rahmen der Projektausbildung angesprochen. Außerdem enthält es u.a. praktische Hilfen zur Vorbereitung, Begleitung und Auswertung eines Projekts, Möglichkeiten zur Gestaltung und zum Entwurf neuer Projekte, mögliche Probleme bei der Projektausbildung und wie man ihnen begegnen kann.

Das Ausbilderheft gibt einen Überblick über alle angebotenen Projektarbeiten, Hinweise zu den fachspezifischen und fachübergreifenden Schwerpunkten, organisatorische Hilfen zum Zeitaufwand, zur Gruppe, zum Schwierigkeitsgrad usw.

BIBB

aktuell

Die einzelnen Titel der von U. Laur-Ernst, K. Albert, F. Gutschmidt verfaßten „Projektarbeiten zur Elektronik“ umfassen jeweils 32 bis 36 Seiten (Ausbilderheft 73 Seiten) und sind zum Preis von jeweils DM 22.00 beim Beuth-Verlag, Burggrafenstr. 6, 10787 Berlin zu beziehen.

Das diakonische Engagement in der Berufsbildung

Zu diesem Thema erschien von der Autoren-gemeinschaft EREV-Fachgruppe "Berufliche Bildung und Jugendliche" eine Broschüre, die sich u. a. mit der beruflichen Bildung in evangelischen Einrichtungen der Jugendhilfe, Benachteiligtenförderung in der Berufsausbildung, Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekte – Nachqualifizierung junger Erwachsener, Beschäftigungspolitik für junge Leute befaßt.

Die Publikation erscheint in der Schriftenreihe des Evangelischen Erziehungsverbands. Sie ist für Nichtmitglieder zu einem Preis von 10.00 DM zuzüglich Versandkosten beim Evangelischen Erziehungsverband e.V. (EVER), Bundesverband evangelischer Einrichtungen und Dienste, Geschäftsstelle, Lister Meile 87, 30161 Hannover, Tel. 0511-660266, Fax. 0511-660222 erhältlich. ◀

Impressum

BIBB aktuell
Beilage zur Zeitschrift Berufsbildung
in Wissenschaft und Praxis - BWP

Herausgeber
Bundesinstitut für Berufsbildung
Der Generalsekretär, Dr. Hermann Schmidt
Fehrbelliner Platz 3, 10707 Berlin und
Friesdorfer Straße 151-153, 53175 Bonn

Redaktion
Henning Bau, Karin Elberskirch, Claudia Gelbicke
Bundesinstitut für Berufsbildung
Fehrbelliner Platz 3, 10707 Berlin
Telefon 030-8643 2240/2219/2613

Gestaltung
Hoch Drei, Berlin

Verlag
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld
Telefon 0521- 911 01 26
Telefax 0521- 911 01 79

ISSN 0341- 4515

6/1996