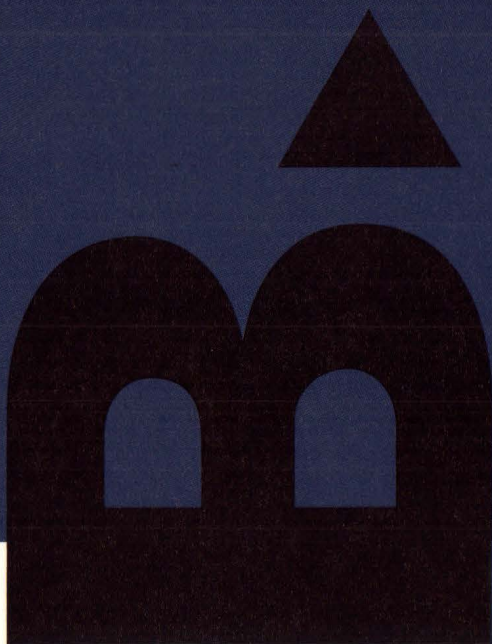
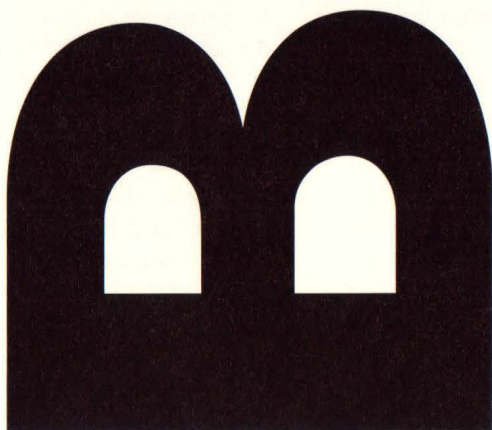


aktuell



Modernisierung der Ausbilderlehrgänge
in vollem Gange



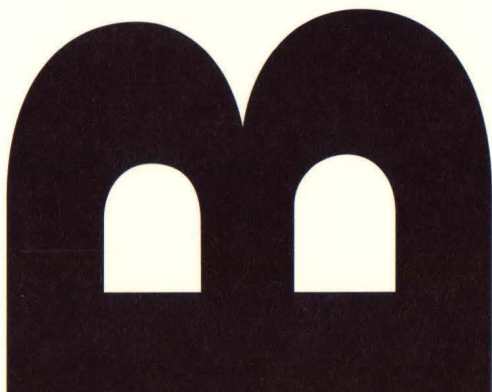
Weniger Plätze für Ausbildungsanfänger/-
innen

Das BIBB, eine gefragte Adresse für in-
und ausländische Berufsbildungsfachleute

Meldungen
Tagungsberichte
Veranstaltungshinweis
Personalien



3/1997



Modernisierung der Ausbilderlehrgänge in vollem Gange

Rolle, Funktion und Anforderungsprofil von Ausbilderinnen und Ausbildern haben sich verändert und den Druck erhöht, bestehende Qualifizierungsangebote weiterzuentwickeln und zu aktualisieren.

Um Ausbilder noch besser auf ihre Aufgaben vorzubereiten, wird zur Zeit im BIBB gemeinsam mit den Sozialpartnern und mit in der Ausbilderqualifizierung erfahrenen Bildungseinrichtungen an der Modernisierung der Lehrgänge zur Ausbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder gearbeitet. Dabei werden der Rahmenstoffplan, die Musterprüfungsordnung sowie die AEVO handlungsorientiert weiterentwickelt und zu einem praxisgerechten Instrument der Ausbilderqualifizierung neugeordnet.

Lehrgangskonzept

Das neue Lehrgangskonzept unterbreitet ein konsequent anwendungsorientiertes Lehrgangsangebot. Es orientiert sich dabei an den Qualifizierungszielen der neu geordneten Berufsausbildungen und bereitet auf eine Ausbildungstätigkeit nach aktuellen und zukunftsweisenden Standards vor.

Der neue Lehrgang

- fördert die Handlungskompetenz von Ausbildern und bereitet sie auf die Anleitung von Auszubildenden zu selbständigem Planen, Durchführen und Kontrollieren vor
- baut die hierfür notwendige Rollenkompetenz auf und befähigt, Lernprozesse zu initiieren und zu begleiten und
- vermittelt ein breit angelegtes Methodenrepertoire und leitet zu einem professionellen Einsatz moderner Ausbildungsmethoden in der Berufsausbildung an.

Zentrales Qualifizierungsziel ist die Förderung beruflicher Handlungsfähigkeit der zukünftigen Ausbilder. Handlungsfähigkeit wird in realen Aufgabenstellungen erworben. Dies bedeutet, daß sich sowohl die neue Lehrgangsstruktur sowie die Art und Weise des Vorgehens im Lehrgang selbst an den Aufgaben des Ausbilders orientieren. Didaktischer Kern dieses Lehrgangs ist die Lösung bzw. die Bearbeitung von realen Aufgabenstellungen des Ausbilders. Diese lassen sich nur schwer einzelnen Sachgebieten zuordnen; ihre Bearbeitung im Lehrgang erfordert eine sachgebietsübergreifende Vorgehensweise und kontrastiert zu dem bislang gültigen Prinzip der Gliederung nach Sachgebieten.

Deshalb wurde

- die Sachgebietsgliederung des alten Lehrgangs aufgegeben
- und der Lehrgang entlang von typischen Aufgabenstellungen des Ausbilders neu strukturiert.

Das neue Lehrgangskonzept bietet Ausbildern die Möglichkeit, sich mit den wichtigsten Aufgaben ihrer zukünftigen Tätigkeit vertraut zu machen und deren Bearbeitung unter fachlicher Anleitung zu üben.

Lehrgangsaufbau

Der neue Lehrgang besteht aus sieben Bausteinen.

- *Allgemeine Grundlagen legen*
- *Ausbildung planen*
- *Auszubildende einstellen*
- *Am Arbeitsplatz ausbilden*
- *Lernen fördern*
- *Gruppen anleiten*
- *Die Ausbildung beenden.*

Jeder Baustein repräsentiert einen typischen Aufgabenschwerpunkt im Tätigkeitsspektrum des Ausbilders; alle Aufgabenschwerpunkte zusammen bilden das Tätigkeitsspektrum des Ausbilders ab. Die Lehrgangsstruktur ist chronologisch angeordnet, d.h., die Lehrgangsbau steine orientieren sich in ihrer Reihenfolge an dem Ausbildungsablauf. Die Bausteine bilden jeweils in sich geschlossene Lehrgangseinheiten, d.h., jeder Baustein ist für sich vermittelbar und muß nicht im Kontext vor- bzw. nachgelagerter Bausteine erarbeitet werden. Jeder Baustein umfaßt eine unterschiedliche Anzahl von Aufgaben, die den jeweiligen Aufgabenschwerpunkt inhaltlich präzisieren. Die einzelnen Aufgabenstellungen werden anhand empfohlener Anwendungen und Vermittlungsformen exemplarisch für die Hand der Dozenten und Teilnehmer aufbereitet.

Übergreifende Fragestellungen, wie Rechtsgrundlagen, Methodenauswahl- und Einsatz, und pädagogische Reflexionen werden aufgabenintegriert vermittelt. Sie werden in jedem Lehrgangsbau stein behandelt, jedoch nicht als eigenständige Lehrgangseinheiten, sondern stets mit Bezug auf die jeweilige Aufgabenstellung. Die Lehrgangsdauer bleibt unverändert bei 120 Stunden. Dies erleichtert eine zeit- und kostenneutrale Umsetzung in den Lehrgangsbetrieb. Im Rahmen dieses 120 - Stunden - Solls sind unterschiedliche Zeitrichtwerte für die Behandlung der einzelnen Lehrgangsbau steine vorgesehen. Zeitrichtwerte sind keine verbindlichen Vorgaben, sondern Hinweise für die zeitliche Strukturierung des Lehrgangs, die den Dozenten Spielräume für die eigene Lehrgangsgestaltung einräumen.

Stand der Arbeiten und Ausblick

Nach gut einjährigen Entwicklungsarbeiten an dem neuen Lehrgangskonzept liegt nunmehr der Prototyp eines Lehrgangs „Ausbil-

der handlungsorientiert ausbilden“ vor. Eine erste Bewährungsprobe hat das Konzept bereits absolviert. Im Februar/März 1997 wurde der Lehrgang erstmals eingesetzt und von der IHK zu Münster mit gutem Erfolg erprobt. Vorgesehen ist nach Abschluß der Arbeiten an dem neuen Lehrgangskonzept mit der Überarbeitung von Musterprüfungsordnung und AEVO zu beginnen. Lehrgang und Prü-

fung sollen denselben Grundsätzen folgen, deshalb ist es unerlässlich, Lehrgangskonzept und Prüfungsregularien aufeinander abzustimmen. Die Arbeiten sollen Ende diesen Jahres abgeschlossen sein und dem Hauptausschuß des BIBB vorgelegt werden. Dieser entscheidet dann, ob und welche Änderungen der AEVO er dem Verordnungsgeber empfiehlt.

Ansprechpartner der IHK Münster ist: Helmut Spahn, Tel.: 0251-707 312, im DIHT Hans-Joachim Beckers Tel.: 0228-104 408 sowie im BIBB Dr. Kathrin Hensge Tel.: 030-8643 2358. ◀

aktuell

Weniger Plätze für Ausbildungsanfänger/-innen

Die Erhebung des Statistischen Bundesamtes, die jährlich zum Stichtag 31. Dezember durchgeführt wird, erlaubt eine differenzierte Analyse der neu abgeschlossenen Verträge. Die Ausbildungsanfänger werden insbesondere nach dem Geschlecht und nach allen Berufen erfaßt. Es zeigt sich, daß hinter den Globalzahlen oft sehr unterschiedliche Entwicklungen stehen. Die Daten liegen derzeit allerdings nur bis zum 31. Dezember 1995 vor. Sie können durch die Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung zum 30. September 1996 ergänzt werden. Allerdings enthält diese Umfrage nicht das Geschlecht der Ausbildungsanfänger und auch nicht alle Berufe.

In den *alten Bundesländern* gab es von 1994 zu 1995 für die männlichen Ausbildungsanfänger einen Zuwachs von 3.700 Stellen, für die weiblichen einen Rückgang um 900 (vgl. Tabelle), so daß per Saldo ein Zuwachs von 2.800 Stellen zu verzeichnen ist.

Bei den *männlichen Ausbildungsanfängern* haben in den alten Ländern viele gewerbliche Berufe in der Industrie höhere Abschlußzahlen aufzuweisen, so vor allem die industriellen Metall- und Elektroberufe (+ 1.800 bzw. + 600, vgl. Tabelle). Dagegen sind bei den Bau- und Ausbauberufen weniger neue Verträge zu verzeichnen, so bei den Maurern (-800) und Elektroinstallateuren (-800). Diese Berufe hatten bis vor zwei Jahren noch erhebliche Steigerungsraten aufzuweisen; die konjunkturell schwierige Lage der Bauwirtschaft hat sich jedoch sehr schnell auf das Ausbildungsplatzangebot ausgewirkt. Diese

Entwicklung hat sich auch 1996 noch fortgesetzt. Eine Ausnahme bilden die Tischler, bei denen 1.200 Schulabgänger mehr einen Ausbildungsvertrag erhalten haben als im Vorjahr. Auch im kaufmännischen und Bürobereich gab es Rückgänge, insbesondere bei den Bankkaufleuten (-1.100). Bei diesem Beruf gab es bis 1992 hohe Zuwachsraten; seither ging die Zahl der Neuabschlüsse fast um ein Drittel zurück. Rationalisierungen und Nutzung neuer elektronischer Dienste dürften hier die Gründe sein. Auch bei den Freien Berufen (zum Beispiel Steuerfachangestellten) sind nach Jahren mit hohem Zuwachs geringere Werte festzustellen.

Bei den Kraftfahrzeugmechanikern sind seit mehreren Jahren sehr starke Rückgänge zu verzeichnen, die sich auch 1995 fortgesetzt haben, 1996 jedoch zu einem Stillstand kamen. Die technische Entwicklung zu immer wartungs- und reparaturärmeren Fahrzeugen dürfte hier eine Rolle spielen.

Die Zahl der *Ausbildungsanfängerinnen* ist in den alten Bundesländern von 1994 zur 1995 um 900 zurückgegangen. Es gab jedoch auch Berufe, die Steigerungen aufzuweisen haben, so die Arzthelferinnen (+800, vgl. Tabelle) und die Fachverkäuferinnen im Nahrungsmittelhandwerk (+700). Auch Büroberufe und die Gärtnerinnen haben höhere Zahlen aufzuweisen. Bei den Bankkauffrauen gab es jedoch ebenso wie bei den Männern einen Rückgang um 1.100 Neuabschlüsse. Die Freien Berufe hatten bisher die Zahl der Neuabschlüsse ungefähr halten können. Von 1994 auf 1995 sind jedoch bei Berufen wie

Steuerfachangestellte und Zahnarzthelferin ebenfalls Rückgänge zu verzeichnen.

In den **neuen Ländern** gab es bei den **männlichen Ausbildungsanfängern** einen Zuwachs von 6000. Vor allem die Bau- und Ausbauberufe haben Steigerungen zu verzeichnen, so die Maler und Lackierer (+700), die Maurer(+400) und die Fliesen-, Platten- und Mosaikleger (+250). Gegenüber den Vorjahren ist die Steigerung jedoch bedeutend geringer und für 1996 ist ein Rückgang der Bau- und Ausbauberufe auch in den neuen Ländern festzustellen.

Die Metallberufe haben in den neuen Ländern 1995 gegenüber 1994 höhere Abschlußzahlen aufzuweisen sowohl im Handwerk (z.B. Metallbauer +450) wie auch in der Industrie (Metallberufe +400). Auch für Berufe wie Landwirt und Handelsfachpacker wur-

den für männliche Jugendliche mehr Verträge abgeschlossen. Dagegen gehören die Bankkaufleute für die männlichen Jugendlichen zu den Verlierern (-150 Verträge); für weibliche Jugendliche wurden die Abschlußzahlen für diesen Beruf in den neuen Ländern jedoch ungefähr gehalten.

Insgesamt ist in den neuen Ländern die Steigerung für **weibliche** Schulabgänger mit +2.400 Verträgen wesentlich geringer ausgefallen als bei den männlichen Schulabgängern (+6.000). Mehr Verträge wurden für die Verkäuferinnen im Nahrungsmittelhandwerk (+400), Kauffrauen für Bürokommunikation (+350) und andere Büroberufe (zum Beispiel Verwaltungsfachangestellte (+350) abgeschlossen. Auch ein gewerblicher Beruf, Malerin und Lackiererin, hat einen Zuwachs von 200 Plätzen zu verzeichnen. Die Abnahmen betreffen vor allem die Kauffrauen im Einzel-

handel (-800), was durch die schwierige konjunkturelle Lage erklärt werden kann. Ähnliches gilt für die Friseurinnen und die Restaurantfachfrauen.

Insgesamt zeigt sich, daß in den alten wie in den neuen Ländern die Bau- und Ausbauberufe, die bisher einen Großteil des Stellenzuwachses bereitgestellt haben, konjunkturell bedingt ebenfalls weniger ausbilden. Im Dienstleistungsbereich haben die Bankkaufleute, die Steuerfachangestellten und die Bürokaufleute Einbußen zu verzeichnen. In konjunkturnahen Bereichen wie bei den Friseuren und im Einzelhandel gibt es ebenfalls weniger Stellen. Die industriellen Metall- und Elektroberufe haben dagegen das Ausbildungsplatzangebot etwas erweitern können, was auch für die Industriekaufleute gilt. Generell wurden für weibliche Ausbildungsanfänger deutlich weniger Ausbildungsplätze bereitgestellt als für männliche. ◀

Differenz der Zahl der Ausbildungsanfänger 1995 zu 1994 in den alten und neuen Ländern nach Geschlecht und Berufen/Berufsbereichen

Alte Länder	Männliche Ausbildungsanfänger
Gesamtdifferenz	+3.700
darunter:	
Industrielle Metallberufe	+1.800
Tischler (Hw)	+1.200
Industrielle Elektroberufe	+600
Metallbauer (Hw)	+600
Industriekaufmann (IH)	+500
Maler und Lackierer (Hw)	+500
Gas- und Wasserinstallateur (Hw)	-400
Steuerfachangestellter (FB)	-400
Kraftfahrzeugmechaniker (Hw)	-500
Maurer(IH/Hw)	-800
Elektroinstallateur (Hw)	-800
Bankkaufmann (IH)	-1.100

Neue Länder	Männliche Ausbildungsanfänger
Gesamt	+6.000
darunter:	
Maler und Lackierer (Hw)	+700
Maurer (IH/Hw)	+400
Metallbauer (Hw)	+450
Industrielle Metallberufe	+400
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger (Hw)	+250
Landwirt (Lw)	+250
Dachdecker (Hw)	+200
Handelsfachpacker (IH)	+200
Steuerfachangestellter (FB)	-50
Gas- und Wasserinstallateur (Hw)	-100
Sozialversicherungsfachangestellter (ÖD)	-100
Bankkaufmann (IH)	-150

Alte Länder	weibliche Ausbildungsanfänger
Gesamtdifferenz	-900
darunter:	
Arzthelferin (FB)	+800
Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk (Hw)	+700
Industriekauffrau (IH)	+500
Kauffrau für Bürokommunikation (IH)	+400
Bürokauffrau (IH)	+400
Gärtnerin (Lw)	+300
Rechtsanwaltsfachangestellte (FB)	-300
Kauffrau im Einzelhandel (IH)	-400
Zahnarzthelferin (FB)	-500
Friseurin (Hw)	-800
Steuerfachangestellte (FB)	-800
Bankkauffrau (IH)	-1.100

Alte Länder	weibliche Ausbildungsanfänger
Gesamt	+2.400
darunter:	
Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk (Hw)	+400
Kauffrau für Bürokommunikation (IH)	+350
Verwaltungsfachangestellte (ÖD)	+300
Rechtsanwaltsfachangestellte (FB)	+250
Industriekauffrau (IH)	+200
Malerin und Lackiererin (Hw)	+200
Arzthelferin (FB)	+150
Restaurantfachfrau (IH)	-100
Friseurin (Hw)	-150
Sozialversicherungsfachangestellte (ÖD)	-150
Bürokauffrau (IH)	-400
Kauffrau im Einzelhandel (IH)	-800

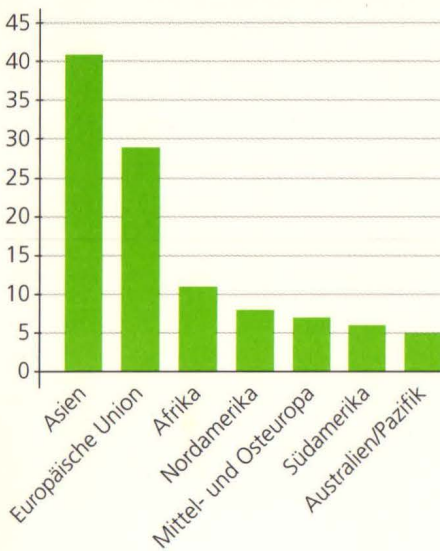
Abkürzungen:

IH: Industrie und Handel;
Hw: Handwerk;
Lw: Landwirtschaft;
FB: Freie Berufe
ÖD: Öffentlicher Dienst

Quelle:

Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3, Berufliche Bildung; eigene Berechnungen

Das BIBB, eine gefragte Adresse für in- und ausländische Berufsbildungsfachleute



Das Interesse an der Arbeit des Bundesinstituts für Berufsbildung im In- und Ausland ist groß. Dies beweisen die zahlreichen Besuchergruppen, die sich in Berlin und Bonn über die Aufgaben des Instituts im Rahmen der dualen Berufsausbildung und der beruflichen Weiterbildung in Deutschland informieren. In den letzten fünf Jahren haben über 6.500 Berufsbildungsfachleute das BIBB besucht: Vertreter von Ministerien, Hoch- und Fachschulen, Institutionen der beruflichen Bildung, Kammern, Verbänden und Unternehmen.

Das Spektrum der Gäste im Jahre 1996 reichte von den Erziehungsministern Jamaikas, der Mongolei, Papua Neuguineas und Simbabwe, dem stellvertretenden Arbeitsminister aus Ghana über den Berater des Präsidenten der Philippinen, den Leitern und Mitarbeitern der Regionalinstitute für Berufsbildung der Volksrepublik China, den Mitarbeitern des Bildungsministeriums und Direktoren von Berufsbildungszentren Vietnams bis hin zum Lehrer am Technischen College im Tschad. Die zahlenmäßige Aufteilung der Besuchergruppen im Jahr 1996 auf die einzelnen Kontinente zeigt die Grafik:

Viele Besuchergruppen kommen im Rahmen von langfristigen Programmen zum Kennenlernen des deutschen Berufsbildungssystems oder im Rahmen anderer Fortbildungsprogramme, die von Organisationen wie der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ), der Deutschen Stiftung für internationale Entwicklung (DSE) mit der Zentralstelle für gewerbliche Bildung (ZGB),

der Carl Duisberg Gesellschaft e.V. (CDG) oder politischer Stiftungen durchgeführt werden.

Ein fester Bestandteil der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit im BIBB ist es, Informationsprogramme für die ausländischen Bildungs- und Berufsbildungsfachleute nach Interessenschwerpunkten zusammenzustellen. Dabei ist zu berücksichtigen, daß die Fachleute aus Ländern mit unterschiedlichen Bildungs- und Berufsbildungssystemen kommen. Aus über hundert Ländern der Erde kamen Bildungs- und Berufsbildungsexperten ins BIBB.

Schwerpunkte des Interesses sind:

- Zusammenarbeit der Betriebe und Berufsschulen
- Ausbildung des Ausbildungspersonals
- Finanzierung der Berufsausbildung
- zukünftige Entwicklung der Berufsausbildung, insbesondere der Qualifikationsanforderungen.

Hinsichtlich der Forschungsergebnisse des BIBB werden vor allem Informationen über neue Lernformen, Lehr- und Lernmittel für die berufliche Bildung, neue Ausbildungsberufe und Formen der Weiterbildung nachgefragt.

Von den allgemeinen Informationsmaterialien interessieren in erster Linie solche, die sie für ihre Arbeit verwerten können wie Ausbildungsmittel, Ausbildungsordnungen und Erläuterungen, Informationen aus Forschungsprojekten und Modellversuchen, Handreichungen und Seminarkonzepte für Ausbilder/-innen. ◀

Meldungen

BIBB veröffentlicht Arbeitsprogramm 1997 und Forschungsergebnisse 1996

Einen umfassenden Überblick über sein aktuelles Arbeitsprogramm sowie über die neuesten Forschungsergebnisse bieten zwei kürzlich erschienene Veröffentlichungen des BIBB.

Das *Arbeitsprogramm 1997* informiert über die derzeit im BIBB laufenden Forschungsprojekte und Vorhaben. Die Kurzfassungen geben detailliert Auskunft sowohl über die Inhalte als auch über die Zielsetzungen, Fra-

gestellungen, Vorgehenweisen und Rahmenbedingungen sowie die Ansprechpartner der Forschungsprojekte. Erstmals wird auch über internationale Forschungsaufträge informiert, die durch Dritte finanziell gefördert werden. Zu den Kurzbeschreibungen über Vorhaben zählen neben den vom BIBB betreuten Modellversuchen auch solche über Arbeiten im Zusammenhang mit dem EU-Berufsbildungsprogramm LEONARDO DA VINCI sowie dem Programm des BMBF zur Förderung der Beruflichen Bildung in den Staaten Mittel- und Osteuropas.

In den *Forschungsergebnissen 1996* wird über wesentliche Ergebnisse der Berufsbildungsforschung im Bundesinstitut informiert. In der neuesten Ausgabe dieses jährlich erscheinenden Berichtswerkes wird über 13 Forschungsprojekte berichtet, die im letzten Jahr abgeschlossen wurden. Neben der Darstellung der jeweiligen Ausgangslage, Zielsetzung und Vorgehensweise werden vor allem ausführliche Informationen zu den Ergebnissen des Projekts und ggf. deren Umsetzung geboten; außerdem liefert diese Broschüre nützliche Hinweise auf die konkreten Rahmenbedingungen des Projekts (Personal, Laufzeit etc.) sowie auf Veröffentlichungen und interne Unterlagen. Einzelne Exemplare der beiden Veröffentlichungen können kostenlos bezogen werden im Bundesinstitut

für Berufsbildung, Fehrbelliner Platz 3, 10707 Berlin, Referat K 3 „Veröffentlichungswesen“, Tel. 030-8643 2621.

BIBB Türkeiprojekt im Internet

Das vom BIBB derzeit in der Türkei durchgeführte Projekt zur Beratung der Türkischen Regierung in Fragen von Berufsstandards, Prüfungen und einer Zertifizierungseinrichtung (occupational standards, testing and certification) hat unter dem Titel „Employment and Training Project/Research and Technical Services Unit“ von seinem Verbindungsbüro ATHB ins Internet eine homepage mit der Kennung „ATHB Home Page“ mit der Adresse <http://www.athb.org.tr> einrichten lassen.

Dort können Sie die Projektziele unter ABOUT US, die e-mail-Adressen unter E-MAIL, die aktuellen Aktivitäten im Projekt unter ATHB und Informationen über den derzeitigen Internet Service in der Türkei abfragen. Die Home Page ist derzeit mit Ausnahme der derzeitigen Aktivitäten in englischer Sprache verfaßt. In Kürze wird die gesamte Darstellung der Projektaktivitäten und -ergebnisse in Türkisch, Englisch und Deutsch verfügbar sein.

Weitere Informationen zum Projekt bei: Bundesinstitut für Berufsbildung, Ulrich Degen, Abteilung 1.2, Qualitätsstrukturen und Berufsbildungsbericht. Telefon +49 30 8643 2288 Fax +49 30 8643 2616, [CompuServe 101353,2612@CompuServe.Com](mailto:CompuServe.101353,2612@CompuServe.Com). ◀

aktuell

Tagungsberichte

Lernen und gesellschaftlicher Wandel in der Diskussion

Lernen im Wandel – Lernen für den Wandel, so war das auf qualitative Aspekte der Gestaltung und inhaltlichen Ausrichtung vor allem von Weiterbildung bezogene Thema eines vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie vom 18. bis 20. März 1997 in Berlin durchgeführten Kongresses.

Es rückte zugleich einmal mehr den gesellschaftlichen Wandel – hier nun in seiner Bedeutung für das Lernen – in den Fokus einer im Kern bildungspolitischen Diskussion. Diese bewegte sich zwischen Notwendigkeiten und Möglichkeiten des Lernens angesichts sozialer und ökonomischer Veränderungen und spiegelte den derzeitigen Prozeß der Neudefinition gesellschaftlicher Wertsetzungen und Ziele und damit der Formierung und Aushandlung unterschiedlicher Interessen wider.

Bei den Notwendigkeiten der Veränderung des Lernens standen in einigen Beiträgen, wie derzeit nur allzu oft, kurzfristige Nut-

zungs- und Verwertungsmöglichkeiten von Qualifikationen im Vordergrund. Verkürzung von Ausbildungszeiten und Kürzung von Weiterbildungsmaßnahmen sind hier Komponenten einer Rechnung, die angesichts weiter steigender Arbeitslosigkeit und allgemeiner Mittelknappheit Aus- und Weiterbildung vor allem als Kostenfaktor behandelt, den es zu senken gilt. Dieser Rechnung liegt eine einfache Logik zugrunde: Wenn sich immer weniger Menschen in Berufs- und Erwerbsarbeit befinden, lohnt es sich nicht, möglichst viele zu qualifizieren. Wenn abzu-sehen ist, daß der einmal erlernte Beruf künftig seine lebenslange Tragfähigkeit immer mehr verlieren wird, weil immer mehr Menschen sich auf einen Wechsel in neue Tätigkeiten einlassen müssen, lohnt sich Berufsausbildung immer weniger. Solche Überlegungen zielen auf eine bloße Anpassung des Systems von Bildung, Ausbildung und Weiterbildung – und schließlich auch der Menschen – an die derzeitige Verknappung an finanziellen Mitteln und Arbeitsplätzen. Explizit oder implizit richten sie sich zugleich gegen gesellschaftlich tragende Wertsetzun-

gen der Chancengleichheit und Demokratisierung, die schließlich durch einen breiten Zugang zu Bildung, Ausbildung und Weiterbildung erst zu realisieren sind, selbst wenn die vorhandenen Konzepte zur Schaffung neuer Arbeitsplätze bislang noch nicht umgesetzt sind. Die Möglichkeiten des Lernens reduzieren sich in solchen Ansätzen letztlich auf kurzfristige Anpassungsqualifizierungen an ebenso kurzfristige Bedarfe von Unternehmen an diejenigen, die (noch) in Arbeit sind oder in eine der vielfältigen Beschäftigungsformen auf Zeit gelangen.

Auf Notwendigkeiten zur Veränderung des Lernens, die sich gerade aus diesen Wertsetzungen insbesondere in Zeiten gesellschaftlichen Wandels ergeben, zielten Beiträge, die verstärkte Bildungsinvestitionen als Zukunftsinvestitionen herausstellten. Hier wurde gesellschaftlicher Wandel als ein Prozeß demokratischer Beteiligung begriffen, in dem die Entwicklung von lebensweltlichen und beruflichen Qualifikationen der einzelnen in ihrer Verschränkung zur Unternehmens- und Or-

ganisationsentwicklung ebenso entscheidend beiträgt wie zur Schaffung neuer, dauerhafter Arbeitsplätze etwa durch die Erschließung neuer Berufsfelder und regionaler Wirtschaftspotentiale. Möglichkeiten des Lernens im und für den Wandel werden in solchen Ansätzen durch Konzepte gesehen, die 'ganzheitlich' das Entwicklungspotential der einzelnen einbeziehen und zugleich seine Umsetzung in der Praxis fördert. Beispiele aus regionalen und betrieblichen Entwicklungsprozessen belegten eindrücklich, daß sich nicht Kürzungen, sondern gerade Investitionen in Aus- und Weiterbildung 'rechnen'.

Notwendigkeiten zur Veränderung des Lernens wurden auch unter einem anderen Aspekt hervorgehoben: Gesellschaftlicher Wandel will nicht nur von den Menschen gestaltet, sondern auch verkraftet werden. Daraus ergeben sich Lernanforderungen an den einzelnen und an soziale Gemeinschaften, deren Strukturierung und Organisation einen Rahmen für Lernprozesse schaffen können, mit denen den um sich greifenden Folgen

des gesellschaftlichen Wandels wie Vereinzelung, Resignation und Orientierungslosigkeit entgegen gewirkt werden kann. Und so war dem Lernen im sozialen Umfeld – als Stichwort in diesem Zusammenhang – ein eigener Arbeitsschwerpunkt eingeräumt. Möglichkeiten hierzu wurde etwa im Bereich der ehrenamtlichen Arbeit beispielhaft aufgezeigt, die zugleich als sozialer und ökonomischer Entwicklungsfaktor hervorgehoben wurde.

Insgesamt gesehen war dieser Kongreß gerade durch die Extreme der Zukunftsentwürfe, der Sichtweisen der Gegenwart und der daraus jeweils abgeleiteten Vorstellungen und Konzepte des Lernens für den Wandel und des Lernens im Wandel anregend. Leider, dies sei abschließend angemerkt, waren die Podien vollständig oder in der Mehrheit mit männlichen Experten besetzt. Das ist verwunderlich, denn es gibt ausreichend Expertinnen auf diesem Gebiet, deren Beiträge das Spektrum an Zukunftsentwürfen und Konzepten für das Lernen im und für den Wandel noch erweitert hätten. ◀

Veranstaltungshinweis

Nutzen der beruflichen Bildung

Zu diesem Thema führt das Bundesinstitut für Berufsbildung am 25. und 26. September 1997 in Berlin eine Fachtagung durch. Der aus der beruflichen Aus- und Weiterbildung entstehende Nutzen ist im Bundesinstitut für Berufsbildung und anderswo bislang nicht umfassend genug hinterfragt worden. Diesen und anderen Aspekten des Nutzens will das Bundesinstitut für Berufsbildung in seiner Fachtagung nachgehen, um den „Nutzen-Argumenten“ in der öffentlichen Diskussion überzeugendere Geltung zu verschaffen. Das gilt gerade auch für den Nutzen der Anpassungs- und Aufstiegsweiterbildung sowie der Fortbildung durch Einarbeiten am Arbeitsplatz. Der Nutzen wurde für so selbstverständlich gehalten, daß man sich auf betriebswirtschaftlich darstellbare Kosten-Nutzen-Analysen für die Personalbeschaffung von Unternehmen beschränkt hat. Der Berufsbildungsnutzen ist jedoch erheblich mehr als das.

Es gibt den Einkommens-, Status- und Karriere-nutzen für die einzelne Person und den Nutzen für den Arbeitsmarkt, Staat und Ge-

sellschaft. Sie sind zwar letztlich alle von wirtschaftlicher Relevanz, doch entziehen sie sich größtenteils der bildungsökonomischen Quantifizierung. Selbst in Betrieben gibt es über den Nutzen bei der Personalbeschaffung hinaus noch einen anderen, wichtigen Nutzen, der sich der monetären Darstellung entzieht. So haben Ausbildungsbetriebe z.B. niedrigere Fehlbesetzungsrisiken und geringere Fluktuationskosten zu bewältigen als nicht ausbildende Betriebe.

Man kann den Berufsbildungsnutzen von zwei verschiedenen Standpunkten aus betrachten, die man mit den Kriterien „Nutzen für wen?“ und „Nutzen wodurch?“ umschreiben kann. Unter „Nutzen für Wen?“ sind die Gruppen zu betrachten, denen der Nutzen wächst. Das sind neben den Individuen und Erwerbstätigen, die Betrieben, Praxen und Verwaltungen sowie Staat und Gesellschaft. Sie partizipieren nicht gleichmäßig und nicht gleichzeitig an der Nutzenverteilung.

Weitere Informationen zur Fachtagung bei: Bundesinstitut für Berufsbildung, Pressereferat, Tagungsbüro, A. Sieckmann, 10702 Berlin, Tel. 030-8643 2540. ◀

BIBB

aktuell

Personalien

Dr. Hermann Benner, bisheriger Leiter der Hauptabteilung „Ausbildungsordnungsforschung“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, ist zum 1. Mai 1997 in den Ruhestand getreten. Benner ist gelernter Goldschmied, studierte Pädagogik, Berufspädagogik und Psychologie sowie Wirtschaftspolitik und Bildungsökonomie. Von 1959 bis 1971 arbeitete er als Lehrer zuletzt als Studiendirektor an einer Berufs-, Berufsfach- und Fachschule. 1971 kam Benner ins Bundesinstitut für Berufsbildung(sforschung) und leitete dort von 1971 bis 1987 die Abteilung „Gewerblich-technische Berufe“. 1987 übernahm er die stellvertretende Hauptabteilungsleitung in der „Bildungstechnologieforschung und vergleichende Berufsbildungsforschung“ und seit 1994 war Benner Leiter der Hauptabteilung „Ausbildungsordnungsforschung“.

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

3/1997