

Dublette



Berufsbildung

in Wissenschaft und Praxis

1 Februar 75



Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

Jahrgang 4

Heft 1

Februar 1975

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

vormals

Zeitschrift für Berufsbildungsforschung

Laut Paragraph 17 seiner Satzung

zugleich Mitteilungsblatt des

Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung

Herausgeber:

Der Präsident des Bundesinstituts
für Berufsbildungsforschung

Redaktion:

Herbert Arndt,
Gisa Petersen,
Marie-Luise Hartmann (Graphik)
Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung,
1 Berlin 31, Fehrbelliner Platz 3,
Telefon (030) 86 83-224

Die mit Namen oder Buchstaben gekennzeichneten Beiträge geben die Meinung des Verfassers und nicht unbedingt die des Herausgebers oder der Redaktion wieder.

Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Rezensionsexemplare übernimmt die Redaktion keine Verantwortung, sie gelten erst bei ausdrücklicher Bestätigung als angenommen.

Verlag

Hermann Schroedel Verlag KG
Redaktionsgruppe Berufliche Bildung
vormals Gebrüder Jänecke Verlag,
3 Hannover 1, Postfach 5520
Podbielskistraße 295,
Telefon (05 11) 64 47 94

Verantwortlich für Vertrieb und Anzeigenteil: Alfred Fehling.
Zur Zeit gilt Anzeigenpreisliste Nr. 2

Erscheinungsweise

in den Monaten Februar, April, Juni, August, Oktober, Dezember.
Bezugspreis für Einzelheft DM 7,—,
für Jahresabonnement DM 28,—
einschließlich Mehrwertsteuer und Versandkosten,
im Ausland DM 36,—
zuzüglich Versandkosten

Copyright

Die in dieser Zeitschrift veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, auch die des Nachdruckes, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, bleiben vorbehalten.

Druck

Druckerei Josef Grütter,
3003 Ronnenberg (Empelde)

Inhalt

Klaus Schweikert

**Jugendliche ohne Berufsausbildung —
ihre Herkunft, ihre Zukunft, ihre Chancen**

1

Hermann Schmidt

**Entwicklungstendenzen, Reformmaßnahmen und Reformprobleme
im System der beruflichen Bildung der Bundesrepublik Deutschland**

5

Sabine Adler und Tibor Adler

**Anmerkungen zu dem zwischen Bund und Ländern vereinbarten
Projektformular für die Einleitung einer Ordnungsmaßnahme
der beruflichen Bildung**

11

Günter Kühn

**Das Baukastensystem in der beruflichen Erwachsenenbildung — ein
Realisierungsversuch an einer Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie**

14

Winfried Schulz und Herbert Tilch

**Betriebliche Ausbilder und Lehrer für Fachpraxis —
Wege und Abstimmungsprobleme der Qualifizierung**

17

Rolf Löns

**Möglichkeiten der Ausbildungsordnungsforschung vor,
während und nach dem „Abstimmungsverfahren“**

24

Beschlüsse der Landesausschüsse für Berufsbildung

27

Brigitte Gravalas-Distler

**Auswahlbibliographie zur beruflichen Erwachsenenbildung
in der Sowjetunion**

28

Tagungsbericht

30

Mitteilungen des BBF

31

Klaus Schweikert



Jugendliche ohne Berufsausbildung – ihre Herkunft, ihre Zukunft, ihre Chancen –

Das Problem der Jugendlichen ohne Berufsausbildung seit langem als „Jungarbeiterfrage“ bekannt, seit Jahrzehnten diskutiert, ebenso häufig in Angriff genommen, ist bis heute nicht gelöst. Aus der Einsicht, daß ein primär sozial bedingtes Problem nur durch einen umfassenden sozialen, ökonomischen, psychologischen und systemkritischen Ansatz mit Aussicht auf Erfolg in Angriff genommen werden kann, hat das BBF eine detaillierte Studie zur Bildungssituation von Jugendlichen ohne Ausbildungsvertrag erarbeitet, die jetzt im Manuskript*) vorliegt. Sie ist Teil eines umfassenden Projekts „Berufliche Grundqualifikationen für den Sekundarbereich II“. Dieser Beitrag ist eine Kurzfassung der Studie.

Das Problem heute

Jahr für Jahr verlassen ca. 80 000 beruflich nicht ausgebildete Jugendliche unser Schulsystem. Beinahe jeder sechste berufsschulpflichtige Jugendliche schließt keine Berufsausbildung ab und steuert als sogenannter Jungarbeiter in ein Leben, das von vergleichsweise geringem Einkommen, erhöhter Gefahr von Arbeitslosigkeit und der Resignation gekennzeichnet ist, die eigenen unbefriedigenden Verhältnisse niemals ändern zu können.

Die Lebenssituation dieser großen Randgruppe beruflicher Analphabeten ist für eine demokratische und hochentwickelte Gesellschaft schwer erträglich. Soziale und private Kosten des Verzichtes auf Berufsausbildung sind erheblich.

Da rund zwei Drittel der zur Zeit etwa 240 000 Jungarbeiter Mädchen sind, ist das Problem vorrangig eines der geringeren Lebens- und Bildungschancen der Frau. Die Möglichkeit, die Deckung künftigen Facharbeiterbedarfs mit der Emanzipation der Frau zu verbinden, bleibt hier sichtbar ungenutzt.

Jungarbeiter in der Bundesrepublik Deutschland *

Anzahl:	ca. 240 000 (1970)
Anteil:	ca. 15 % der Berufsschulpflichtigen (1970)
	ca. 9 % der Schüler im Sekundarbereich II (1970)
Anteil Mädchen:	ca. 68 %
Anteil Jungen:	ca. 32 %
Absicht:	Senkung des Anteils auf 2–3 % der Schüler im Sekundarbereich II (1985)
Tendenz:	vermutlich wieder steigend

* Die Repräsentativität der einzelnen Daten ist unterschiedlich.

und morgen?

Der – vorübergehende(?) – Rückgang des Angebots an Berufsausbildungsstellen läßt ein Ansteigen des Anteils der Jungarbeiter von derzeit rund 15 % auf über 20 % der berufsschulpflichtigen Jugendlichen befürchten. Es besteht die

Gefahr, daß der **numerus clausus** an den Hochschulen allmählich „nach unten durchschlägt“: Jugendliche, die noch vor wenigen Jahren einen Ausbildungsplatz gefunden hätten, werden in der Konkurrenz mit Realschülern oder Gymnasiasten nun leer ausgehen. Eine längere Phase wirtschaftlicher Abschwächung kann diese Tendenz noch verstärken. Der Widersinn einer solchen Entwicklung wird spätestens dann offenbar, wenn in einigen Jahren – wie zum Teil absehbar – Facharbeitermangel herrschen wird.

Die Untersuchung des BBF

Im Bildungsgesamtplan hat die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung die Zielvorgabe so formuliert: **Senkung des Anteils der Jungarbeiter an der Zahl der Schüler im gesamten Sekundarbereich II von 9,1 % (1970) auf 2–3 % (1985).**

Nun sind die Versuche zur Lösung des Jungarbeiterproblems nicht eben neu. Insbesondere seit der Diskussion in den 20er Jahren suchte die Berufspädagogik – bisher vergeblich – nach einer Lösung. Sie konnte sie deshalb nicht finden, weil sie die sozialen Hintergründe übersah oder unterschätzte. Diese Ursachen zu analysieren und darauf abgestimmte Maßnahmen zu entwickeln ist die Aufgabe eines Projekts „Zur Bildungssituation von Jugendlichen ohne Ausbildungsvertrag“, das seit Frühjahr 1973 vom Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung (BBF), Beeflin, bearbeitet wird. Mit dem Band „Jugendliche ohne Berufsausbildung – ihre Herkunft, ihre Zukunft. Theoretische und konzeptionelle Ansätze“ werden erste Ergebnisse vorgelegt.

Die hier dargestellten Daten sind zwar umfassender und verlässlicher als die meisten, die andernorts zu diesem Thema als repräsentativ angeboten werden, sie reichen jedoch noch nicht aus, ein detailliertes Programm zur Lösung des Jungarbeiterproblems zu entwickeln. Immerhin setzen sie Zeichen, aus denen klar wird, wo die Lösung zu suchen ist. Um absolut verlässliche und ausreichende Daten zu erhalten, wird zur Zeit eine umfangreiche Repräsentativerhebung vorbereitet. Sie wird an ca. 1500 Jugendlichen ohne Ausbildungsvertrag und 500 Auszubildenden durchgeführt.

Die Ergebnisse einer dabei vorgenommenen Begabungsstrukturuntersuchung sollen auch den jeweiligen Probanden in verständlicher Form mitgeteilt werden. Es besteht die Aussicht, daß günstige Ergebnisse den Einzelnen zur Aufnahme einer Berufsausbildung motivieren werden. Die Analyse wird also mit einer Aktion gekoppelt. Es wird ein Verfahren entwickelt, das die spätere Nachprüfung des Erfolgs dieser Maßnahme erlaubt.

Mit dieser Erhebung soll die zentrale, bisher noch wenig in Angriff genommene Frage nach der Persönlichkeitsstruktur der Gruppe der Jungarbeiter beantwortet werden, wesentliche Voraussetzung für die Entwicklung von Konzepten.

Der Untergruppe der Ausbildungsabbrecher wird besonders Rechnung getragen, da sie ja immerhin eine Berufsausbildung einmal begonnen hatte, also prinzipiell eher dafür zu gewinnen sein wird. Eine Analyse der (schätzungsweise 200 000) ausländischen Jugendlichen ohne Berufsausbildungsvertrag wird ebenfalls auf der Grundlage einer Repräsentativerhebung durchgeführt werden.

Ziel einer Regionalanalyse ist es, differenzierte Aussagen über den Zusammenhang zwischen dem Auftreten von Jugendlichen ohne Ausbildungsvertrag und regional bedingten ökonomischen und gesellschaftlichen Faktoren zu gewinnen.

*) Schweikert, K., Grieger, D., Waninger, W., Seifert, H., Mönikes, W., Schmidt-Hackenberg, D. u. Gärtner, F.: Jugendliche ohne Berufsausbildung – ihre Herkunft, ihre Zukunft – mit einem Gutachten von Röhrs, H.-J. u. Stratmann, K.: Die Jungarbeiterfrage als berufspädagogisches Problem, erscheint im Frühjahr 1975 als Bd. 30 der »Schriften zur Berufsbildungsforschung«, Hannover: Schroedel.

Schüler in Berufs- und Berufssonderschulen (1970)

	1. Schuljahr			2. Schuljahr			3. Schuljahr		
	insgesamt	davon ohne Aus- bildungsvertrag		insgesamt	davon ohne Aus- bildungsvertrag		insgesamt	davon ohne Aus- bildungsvertrag	
		abs.	in %		abs.	in %		abs.	in %
weiblich	244 121	53 949	22,1	218 529	47 396	21,7	205 201	59 726	29,1
männlich	288 184	25 736	8,9	261 106	23 764	9,1	304 991	26 693	8,8
zusammen	532 305	79 685	15,0	479 635	71 160	14,8	510 192	86 419	16,9

Quelle: Statistisches Bundesamt

Arbeiten am Projekt „Zur Bildungssituation von Jugendlichen ohne Ausbildungsvertrag“

Lfd. Nr.	Arbeitsschritt	Ziel / Ergebnis
1	Aufarbeitung des Forschungsstandes	Kritische Synopse bisheriger Projekte
2	Sonderauswertung verlaufsstatistischen Materials aus Baden-Württemberg	erstmalig, wenn auch regional begrenzt, repräsentative Daten (aus random sample) zur sozio-ökonomischen Situation, zu Bildungsvoraussetzungen, Einstellungen und Wertvorstellungen der Jungarbeiter, Trends
3	Berufspädagogische Analyse	Gutachten Diskussion über Möglichkeiten der Lösung des Problems innerhalb des Schulwesens
4	Sonderauswertung Mikrozensus-Zusatzerhebung 1971	Daten für bundesweiten Vergleich der Lebenssituation (Beruf, Vorbildung, Herkunft, Einkommen) von Hilfs- und Facharbeitern der verschiedenen Altersgruppen
5	Erhebung laufender Maßnahmen	Kritische Synopse bisheriger Förderungsmaßnahmen für Jungarbeiter
6	Problemaufriß ausländischer Jungarbeiter	Ausweitung des Ansatzes auf die Zahl von schätzungsweise 200 000 ausländischen Jugendlichen ohne Berufsausbildungsvertrag
7	Kreativer Ansatz: Enquête	Auffinden von neuen Konzepten mit Hilfe der Methoden der kreativen Ideenfindung und gruppenspezifischer Prozesse. Ergebnisse in „Enquête“ und Anlagenband zu Bd. 30 der „Schriften zur Berufsbildungsforschung“
8	Analyse des Beratungs- und Vermittlungssystems in seiner Bedeutung für die Jungarbeiter	Kritik des Beratungs- und Vermittlungssystems
9	Tagung „Berufliche Bildung für gesellschaftliche Randgruppen“	Vorstellung und Diskussion eigener Daten und Konzepte. Rezeption von Fremdansätzen. Ergebnisse erschienen in Bd. 28 der „Schriften zur Berufsbildungsforschung“
10	Design: Ausbildungsabbrecher	Theoretische und methodische Vorarbeit für Repräsentativerhebung
11	Design: Erklärung regionaler Unterschiede im Ausmaß des Jungarbeiterproblems	Theoretische und methodische Vorarbeit für Repräsentativerhebung Synopse wesentlicher Sekundärstatistiken, Regressionsanalyse
12	Design: Analyse der Begabungsstruktur der Jungarbeiter	Theoretische und methodische Vorarbeit für Repräsentativerhebung
13	Repräsentativerhebung in der Bundesrepublik und Berlin (West)	Schaffung einer verlässlichen Datenbasis – für die sozio-ökonomischen Determinanten des Problems – zur Analyse der Begabungsstruktur – für Berufsbildungsberatungsmaßnahmen – zur Struktur der Ausbildungsabbrecher – als Datenbasis für einen regionalen Erklärungsansatz – über die Struktur der ausländischen Jungarbeiter. Veröffentlichung hierzu: 1975
14	Vorarbeiten und Durchführung von Modellversuchsmaßnahmen	Prüfung von Konzepten im praktischen Vollzug
15	Tagung: „Modellvergleiche in der Arbeit mit gesellschaftlichen Randgruppen“	Fortsetzung der Analysen aus Nr. 9 durch Diskussion von Modellen, die sich im praktischen Vollzug befinden mit deren Initiatoren Dezember 1974

abgeschlossen: Nr. 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 15

laufend: Nr. 5, 13

geplant: Nr. 14

auf deren Grundlage es Bildungsplanung und Bildungspolitik ermöglicht werden soll, geeignete Instrumente zur Behebung regionaler Bildungsdefizite zu entwickeln.

Die Ergebnisse der Analyse werden in Konzepte umgesetzt, die in Modellversuchen erprobt werden sollen. Eine zur Zeit laufende Erhebung von Förderungsmaßnahmen soll eine Einschätzung der bisherigen Hilfestellungen für Jungarbeiter erlauben. Die folgende Übersicht gibt einen gerafften Überblick über die Anlage der gesamten Untersuchung.

Bisherige Ergebnisse:

Soziale und ökonomische Hintergründe

Die bisherigen Untersuchungen des BBF ergaben, daß für die Unfähigkeit, einen Beruf zu erlernen, vor allem das Zusammenspiel von Schulsystem und Familie verantwortlich zu machen ist. Die vorläufige Untersuchung der Familienstruktur zeigt eine hohe Reproduktion (Kendallscher Korrelationskoeffizient zwischen 0,73 und 1,00) zwischen dem allgemeinen Bildungsniveau der Hilfsarbeitergenerationen. Die Zusammenhänge zwischen der beruflichen Ausbildung sind ebenfalls so stark, daß verkürzt gesagt werden kann „**Jungarbeiter wird man vor allem dann, wenn die Eltern Hilfsarbeiter sind**“. Insbesondere der Beruf des Vaters ist hier von ausschlaggebender Bedeutung.

Eine für das BBF durchgeführte Sonderauswertung der Zusatzserhebung „Berufliche und soziale Umschichtung der Bevölkerung“ zum Mikrozensus 1971 hat ergeben, daß rund 47 % der Väter (und 80 % der Mütter) jugendlicher Hilfsarbeiter keine abgeschlossene Lehre aufweisen gegenüber nur 35 % der Väter (und rund 76 % der Mütter) jugendlicher Facharbeiter. Aus baden-württembergischem Datenmaterial geht hervor, daß es den Jugendlichen ohne Ausbildungsvertrag gegenüber den Auszubildenden deutlich an Selbstständigkeit fehlt. Der dominierende Einfluß der Eltern ist um so fataler, als sie selbst auch offenbar weniger gut Bescheid über Ausbildungsmöglichkeiten wissen als die Jugendlichen. Die ungünstigen Auswirkungen unvollständiger Familien auf die Berufsentscheidung lassen sich deutlich nachweisen.

Die Jungarbeiter sind keine Lernbehinderten und „den“ Jungarbeiter gibt es nicht

Die baden-württembergischen Daten für 1966 bis 1969, nach denen rund zwei Drittel aller Jungarbeiter als Abschluß mindestens den der Hauptschule vorweisen können, legen den Schluß nahe, daß Jungarbeiter nicht – wie bisher angenommen – in erster Linie Lernbehinderte sind, sondern als sozial benachteiligt angesehen werden müssen.

In die gleiche Richtung weist auch schon die Geschlechterproportion (ca. zwei Drittel der Jungarbeiter sind Mädchen). Darüber hinaus zeigt das Material eine beachtliche Heterogenität der Vorbildung.

Schulische Herkunft der Jungarbeiter

mit Hauptschulabschluß:	ca. 39 %
mit Mittlerer Reife / Obersekunda-Reife:	ca. 4 %
Realschule oder Gymnasium haben besucht (ohne Abschluß):	ca. 2 %
von der Hauptschule ohne Abschluß abgegangen:	ca. 14 %
aus der Sonderschule:	ca. 10 %
Abbrecher eines Berufsausbildungsverhältnisses:	ca. 25 %
Rest aus sonstigen beruflichen Schulen:	ca. 6 %
Summe:	100 %

Quelle: Arbeitsgruppe für empirische Bildungsforschung, Heidelberg

Aufgrund der analysierten, bisher vorliegenden Daten wird die Hypothese aufgestellt, daß sich die Abbrecher von Auszubildenden sowohl von den Auszubildenden strukturell unterscheiden als auch von den Jungarbeitern, die nie eine Ausbildung begonnen hatten. 10 bis 15 % aller männlichen Auszubildenden brechen ihre Ausbildung ab. Nur 20 % der männlichen Abbrecher gelingt es, später noch eine qualifizierte Ausbildung abzuschließen, 80 Prozent bleiben ihr Leben lang Hilfsarbeiter. Männliche Abbrecher – und nur für diese liegen Zahlen für das gesamte Bundesgebiet vor – sind weit mehr von Arbeitslosigkeit bedroht als Facharbeiter. Unter den (männlichen) Facharbeitern waren zwischen 1955 und 1970 nur ca. 6 % (zumeist einmal) arbeitslos, unter den Abbrechern dagegen 26 %. Der Anteil der Abbrecher sowohl im Industrie- als auch im Handwerksbereich ist in den letzten Jahren mindestens gleich geblieben, wenn nicht sogar gestiegen. Tiefer gliedernde Zahlen, besonders auch über weibliche Abbrecher, werden nach der Repräsentativerhebung vorliegen.

Berufsausbildung stabilisiert die Persönlichkeit

Der sozial stabilisierende Effekt qualifizierter Berufsausbildung läßt sich nachweisen: Jugendliche ohne Auszubildendenvertrag sind unter den jugendlichen Strafgefangenen mit 48,5 % deutlich überrepräsentiert. Am Beispiel einer Jugendstrafanstalt (Rockenberg) ist erkennbar, daß Berufsausbildung Schutz vor Delinquenz bietet: nur 18 % der Jugendlichen, die bei der Entlassung eine Berufsausbildung abgeschlossen hatten, jedoch 82 % derer ohne Berufsausbildung waren nach 7 Jahren wieder rückfällig geworden.

Eine Frage, die nicht nur die Bildungsplaner interessiert; sondern auch die Jungarbeiter selbst:

Lohnt sich Berufsausbildung?

Die Ausbildung zum Facharbeiter zahlt sich einkommensmäßig aus:

- männliche Facharbeiter verdienen im Laufe ihrer Erwerbszeit rund 540 000 DM netto (1971)
- männliche Hilfsarbeiter nur rund 490 000 DM netto
- Facharbeiterinnen brachten es auf etwa 310 000 DM netto (1971)
- Hilfsarbeiterinnen nur auf zirka 270 000 DM netto.

(Die Zahlen stammen aus Querschnittsberechnungen. Das größere Arbeitsplatzrisiko der Hilfsarbeiter ist also hier noch nicht eingerechnet.)

Noch wichtiger aber ist: für die Jugendlichen ist die Differenz der Lebenseinkommen noch kein Argument, einen Ausbildungsberuf zu erlernen. Der schnelle, und vergleichsweise hohe, Lohn der ersten Jahre wird einem (in späterer Zukunft liegenden) höheren Einkommen vorgezogen. Bei den Mädchen spielt hier der Gedanke an Heirat und Rückzug aus dem Erwerbsleben eine besondere Rolle.

Maßnahmen und Konzepte – Was ist hilfreich?

(Berufs-) Schule?

Die Schule, so haben Literaturanalysen und Gruppendiskussionen übereinstimmend ergeben, ist den Jugendlichen ohne Auszubildendenvertrag in der Regel lästig. Sie sehen sie als Quälerei, von deren Fortsetzung sie sich konsequent durch den Verzicht auf qualifizierte Berufsausbildung zu befreien suchen, die in enger Beziehung zur Schule gesehen wird. Die Abwesenheitsquoten in der Berufsschule sind hoch: sie liegen schätzungsweise bei einem Drittel der Jungarbeiter; Bußgelder und Zwangsvorfürhungen sind häufig.

„Sammelklassen, in denen Jugendliche unterschiedlicher Bildungsvoraussetzungen zusammengefaßt werden, haben keine pädagogische Effizienz, behindern die Interaktion mit den gleichaltrigen Auszubildenden und sind daher ungeeignet.“

Die bisherige Teilzeitberufsschule setzt voraus, daß der Beruf zentral wichtig für die Lebensplanung der Jugendlichen ist. Gerade das trifft aber bei den Jungarbeitern nicht zu.

Diese Ergebnisse sind zu beachten, wenn Maßnahmen ergriffen werden sollen, die nicht von vornherein zur Wirkungslosigkeit verurteilt sind. Die Maßnahmen können nicht in der herkömmlichen Berufsschule stattfinden.

Berufsgrundbildungsjahr?

RÖHRS und STRATMANN bezweifeln in einem Gutachten für das BBF, daß das Berufsgrundbildungsjahr allein den Übergang von der Schule in die Arbeitswelt reibungsloser gestattet und die Berufswahl erleichtern könnte. Sie verweisen in diesem Zusammenhang auch darauf, daß der Arbeitslehre-Unterricht, auf dem das Berufsgrundbildungsjahr zum großen Teil fußt, nicht geeignet sei, die dem Berufsgrundbildungsjahr gesteckten Ziele zu erreichen, da es diesem Fach bisher an Strukturierung fehle. **Ihr Gutachten meldet Zweifel an, ob die Jugendlichen nach dem Berufsgrundbildungsjahr tatsächlich andere als ungelernte Tätigkeiten übernehmen können.**

Berufsfachschule?

Schulische Bildungsgänge, die für Jugendliche ohne Ausbildungsvertrag in Frage kommen, wären die zumeist zweijährigen Vollzeit-Berufsfachschulen.

Hier scheint die Möglichkeit gegeben, die Jugendlichen berufspädagogisch sinnvoll zu betreuen. Nach dem ersten Vollzeitschuljahr als Berufsgrundbildungsjahr ist ein Wechsel in ein anerkanntes Ausbildungsverhältnis möglich.

Der für sie erforderliche Aufwand an Personal- und Sachmitteln macht es jedoch fraglich, ob die Länder und Gemeinden unter den gegebenen rechtlichen Bedingungen bereit und in der Lage sind, diese Form der „Jungarbeiter-Schulung“ über das Maß einzelner Musterschulen hinaus allgemein einzuführen.

10. Hauptschuljahr?

Die Schulmüdigkeit der Jungarbeiter ist in ganz besonderem Maße eine Hauptschulmüdigkeit. Gruppendiskussionen mit den Jugendlichen und Gespräche mit ihren Lehrern in der Berufsschule haben ergeben, daß die ersten Monate in der Berufsschule gerade durch die andere Lernumgebung eine größere Lernlust hervorgerufen hat, die dann, leider abebbt. Außerdem würden die tendenziell eher bildungsfeindlichen Eltern die Notwendigkeit einer weiteren Verlängerung des Hauptschulbesuchs kaum eingesehen. **Da die Jungarbeiter nach unseren Daten in besonderem Maße von der Führung durch die Eltern abhängen, ist von der Einführung eines 10. Hauptschuljahres kaum eine Lösung des Problems zu hoffen.**

Förderungslehrgänge der Bundesanstalt für Arbeit?

Ihre unbestrittenen, meßbaren Erfolge dürfen nicht vergessen lassen, daß sie von einer gewissermaßen positiven Auslese der Jungarbeiter besucht werden, deren Motivation höher und deren häusliche Lernbedingungen besser sind als die der übrigen Jungarbeiter. **Sie sind auf einen speziellen Adressatenkreis zugeschnitten und können daher kein Modell für alle Jungarbeiter abgeben.**

Allgemeine Berufsausbildungspflicht statt Berufsschulpflicht?

Da es nach den obengenannten Argumenten nicht sehr sinnvoll erscheint, bei dieser Gruppe – noch dazu im Alter von

15 Jahren – von wirklicher Entscheidungsmöglichkeit bei der Freiheit der Berufswahl zu sprechen, ist zu überlegen, ob eine generelle Ausbildungspflicht das Problem lösen oder entschärfen könnte.

Der Sachverhalt einer möglichen Berufsausbildungspflicht ist unter zwei Gesichtspunkten betrachtet worden:

- Als Ausbildungspflicht für Jugendliche;
- als Ausbildungspflicht für öffentliche und private Institutionen gegenüber Jugendlichen.

Für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten muß angenommen werden, daß die Betriebe nicht in ausreichendem Maße eine Vollausbildung durchführen werden.

Zwar ist die (Ernst)situation der betrieblichen Ausbildung für die Jungarbeiter allgemein günstiger als eine bloße Verlängerung der Vollzeitschulpflicht, die Jugendlichen werden aber den betrieblichen Quasi-Erwachsenen-Status, wie ihn die Jugendlichen ohne Ausbildungsverhältnis bisher innehaben; nicht mehr erreichen können, denn die Betriebe können von den Auszubildenden nur eine geringere verwertbare Leistung erwarten als von Hilfsarbeitern. Schließlich ist zu beachten, daß den Unternehmen wegen der hier zum Teil geringeren Wahrscheinlichkeit des Ausbildungserfolges und der zu vermutenden relativ hohen Fluktuation die Pflicht zur Ausbildung bei Übernahme der Kosten im einzelnen nicht zugemutet werden kann. Der Hinweis auf die bisher schon vereinzelt von Unternehmen durchgeführten Ausbildungsprogramme für Jungarbeiter führt hier nicht weiter, da es sich um Programme zur Erlangung von Teilqualifikationen handelt, also nicht um die Erlangung einer vollen beruflichen Qualifikation. Außerdem ist zu berücksichtigen, daß die bisher unterrichteten Jugendlichen freiwillig an solchen Maßnahmen teilgenommen haben, was wiederum so interpretiert werden kann, daß für diese positive Auswahl aus der Gesamtheit der Jungarbeiter der Ausbildungserfolg sicherer ist. Bei allen Überlegungen, die zum Ziel haben könnten, eine Verpflichtung der Betriebe zur Ausbildung herbeizuführen, muß daher unseres Erachtens die Möglichkeit eines öffentlichen bzw. überbetrieblichen Finanzierungssystems mitbedacht werden.

Bei allen vom Staat zu konzipierenden Maßnahmen gilt es zu verhindern, daß das Problem der Jugendlichen ohne Ausbildungsvertrag durch Kurzausbildungen und Beschränkungen auf Teilqualifikationen eine administrative (Schein-) Lösung erfährt.

Eine Ausbildungspflicht wäre daher so auszugestalten, daß ein bloßes „Absitzen“ der Pflichtzeit ohne Qualifizierung vereitelt bzw. erschwert wird. Daher sollte eine Ausbildungspflicht in der Regel bis zum vollendeten 18. Lebensjahr gegeben sein. Die Möglichkeit des Ersatzes durch den Besuch einer zweijährigen, berufsqualifizierenden Berufsfachschule sollte bestehen. Für den Fall, daß bis zum vollendeten 18. Lebensjahr eine berufliche Qualifizierung nicht erreicht wird, sollte es möglich sein, die Ausbildungspflicht bis zum vollendeten 21. Lebensjahr auszudehnen. Da gerade bei den Jugendlichen ohne Ausbildungsvertrag die deutliche Tendenz besteht, möglichst schnell ein ausreichendes Einkommen zu erzielen, dürfte sich diese Gruppe bemühen, innerhalb einer bestehenden Ausbildungspflicht möglichst schnell zu einem berufsqualifizierenden Abschluß zu gelangen.

Trotzdem erscheint es naiv, das Problem mit der Einführung einer Ausbildungspflicht für gelöst zu halten. Für einen großen Teil der Jungarbeiter, insbesondere für die Mädchen, wird der Verzicht auf eine qualifizierte Berufsausbildung in erster Linie aus rollenbedingtem Fehlverhalten heraus begründet. Für Jugendliche, deren Lebensplanung mit der Familiengründung abschließt (Mädchen!), kann ein Anreizsystem zur schnellen Erreichung der Berufsqualifikation, wie mit der Altersbegrenzung vorgeschlagen, „ziemlich belanglos“ sein. Hier müßten spezielle Maßnahmen der Motivierung ergriffen werden.

Damit ist klar, daß die Kernfrage, der Motivierung, bleibt. Sie kann nicht durch Einführung einer Ausbildungspflicht gelöst werden. Insoweit käme die Einführung einer Ausbildungspflicht nur als flankierende Maßnahme in Betracht.

Wo ist die Lösung zu suchen?

Positiv gewendet — und hier wird der Akzent künftiger Arbeiten liegen:

- Die Ausbildung hat entsprechend dem bisher Gesagten sozial integrierend zu wirken. Spezielle, geschlossene Maßnahmen für Jungarbeiter werden daher abgelehnt.
- An die Stelle der herkömmlichen Berufsschule müssen verstärkt andere Lernorte (Berufsfachschule, Betrieb, „Lernkneipe“, „Lernstudio“) treten.
- Die Wahl von Lernorten außerhalb der Schule erfordert eine Veränderung der Stellung des Unterrichtenden. Besonderer Wert ist auf sozial-pädagogische Kompetenz und Kenntnis gruppendynamischer Methoden zu legen.
- Das Unterrichtsprogramm muß entsprechend den Ergebnissen der Begabungsstrukturuntersuchung differenziert gestaltet werden.
- Die Lernorganisation muß die verschüttete Lernfähigkeit wieder wecken und zur Aufnahme und zum Durchhalten einer berufsqualifizierenden Ausbildung führen.
- Eine Ausbildung nach dem Baukastensystem entspricht der individuellen Lerndisposition am besten. Nicht erreichte Ausbildungsteile müssen grundsätzlich auch zu einer späteren Zeit noch durch Wiederholung erreichbar sein. Damit soll auch gerade eine später noch auftretende Motivierung genutzt werden, wie sie sich etwa als Folge verspäteter Reife oder wegen der Unsicherheit des Arbeitsplatzes ergeben könnte. Außerdem muß das Konzept organisatorisch so gestaltet und didaktisch so attraktiv sein, daß möglichst wenige Jungarbeiter sich mit der Erreichung von Teilqualifikationen zufrieden geben, sondern im Gegenteil den angestrebten berufsqualifizierenden Abschluß erreichen. Dies könnte dadurch erleichtert werden, daß Fördersätze mit dem Erwerb von Teilqualifikationen steigen.

Hermann Schmidt

Entwicklungstendenzen, Reformmaßnahmen und Reformprobleme im System der beruflichen Bildung der Bundesrepublik Deutschland

Der Artikel gibt einen Überblick über Situation und Probleme des beruflichen Bildungssystems. Er will dazu beitragen, die mehr und mehr in das Blickfeld der Öffentlichkeit gerückte Diskussion zu versachlichen, zumal diese mangels fehlender statistischer Unterlagen und eindeutiger Informationen durch unsachliche Behauptungen und unbewiesene Verdächtigungen immer wieder in das Fahrwasser ideologischer Auseinandersetzungen gedrängt wird. Alle, die ernsthaft an einer Verbesserung der beruflichen Bildung arbeiten möchten, muß diese Entwicklung stören, denn sie läuft Gefahr, daß sich die Gesellschaft wieder von dem Problem der Berufsbildung abwendet und daß die Berufsausbildung außerhalb der Hochschule wieder dorthin zurücksinkt, wo sie bis vor zwei Jahren war — nämlich an den Rand der bildungspolitischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklung.

I. Die Entwicklung in den letzten 25 Jahren

Quantitative und qualitative Veränderungen, die durch strukturelle Wandlungen in der Wirtschaft und starke Umschichtungen im allgemeinen Bildungssystem verursacht wurden, kennzeichnen die Entwicklung des dualen Systems der Berufsausbildung — bis 1969 eine Bildungsenklave — in den letzten 25 Jahren. In einem Berufsbildungssystem ohne staatliche Planung, ohne globale Steuerung und ohne allgemeingültige qualitative Mindestnormen waren bis 1969 noch

nicht einmal die inhaltlichen Vorschriften für die Berufsausbildung zwingend. Die quantitative Entwicklung der Lehrlingsausbildung sah folgendermaßen aus:

1950 gab es 940 000, im Jahre 1955 waren es 1,4 Mio. und 1973 rd. 1,33 Mio. **Auszubildende** im dualen System, d. h. die Gesamtzahl der Auszubildenden blieb fast unverändert, aber innerhalb der einzelnen Sektoren gab es beachtliche Veränderungen: Z. B. standen 1950 ca. 9 % aller Auszubildenden in den Bauberufen, 1971 waren es nur noch 1,8 %; 1950 waren 8,7 % Tischler und Modellbauer, 1971 nur noch 1,5 %. In der Zeit von 1960 — 1972 nahm die Zahl der Schuhmacher-Lehrlinge von 1729 auf 111 ab. Dagegen stieg die Zahl der Gas- und Wasserinstallateure 1960 — 1972 von 3800 auf 17 800 und die Zahl der Radio- und Fernseh-techniker von 5700 auf 13 000. Man könnte meinen, dies sei der Beweis dafür, daß sich das duale System aufgrund der Personal- und Ausbildungsplanung vieler einzelner Betriebe am besten durch Eigensteuerung auf die Bedarfsfrage am Arbeitsmarkt eingestellt habe.

Ein Blick auf die Berufsverläufe zeigt jedoch, daß diese Annahme täuscht. HOFBAUER (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg) stellte 1970 in seiner Untersuchung über den „Zusammenhang zwischen Ausbildung und Beruf bei männlichen Erwerbspersonen“ etwa fest, daß in der Bundesrepublik von 266 700 gelernten Bäckern nur 107 600 in ihrem Beruf tätig waren und von 225 200 Fleischern nur 117 000. In anderen Berufen verlief die Entwicklung entgegengesetzt, z. B. beim Chemiefabrikanten; ausgebildet wurden 12 600, aber 107 600 übten

den Beruf aus, oder beim Versicherungskaufmann; ausgebildet wurden 31 700, aber 80 300 übten den Beruf aus.

Bei den **Ausbildungsbetrieben** sind die Zahlen seit langem rückläufig, u. a. als Folge des Konzentrationsprozesses in der Wirtschaft, der vor allem zu Lasten vieler Kleinbetriebe in Handel und Handwerk ging. In diesen Betrieben wurde aber seit jeher ausgebildet: Im Bereich der Industrie- und Handelskammern ist die Zahl von 1957–1971 von 206 000 auf 154 000 zurückgegangen (25 % Rückgang). Noch stärker ist dieser Rückgang im Bereich der Handwerkskammern, wo von 1961–1970 die Zahl von 240 000 Ausbildungsbetrieben auf 150 000 sank (Rückgang 40 %).

Teils, beabsichtigt, teils ungewollt, wurde in der zugespitzten öffentlichen Auseinandersetzung um den **Rückgang des Ausbildungsplatzangebots** im vergangenen Jahr der Eindruck erweckt, als ob gerade die Reformabsichten der Bundesregierung Ursache für das mangelnde Angebot an Ausbildungsplätzen seien. Inzwischen ist deutlich geworden, daß der beschworene katastrophale Rückgang an Ausbildungsverträgen im Jahre 1974 noch nicht eingetreten ist. Eine Befragung, die im Auftrage des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft in 13 Arbeitsamtsbezirken bei rd. 10 000 Schülern von Entlaß-Klassen im Juli 1974 durchgeführt wurde, ergab, daß rd. 90 % aller Interessenten (dies waren rd. 90 % der Entlaßschüler) einen Ausbildungsplatz hatten. Seit Frühjahr 1974 veröffentlichte die Bundesanstalt für Arbeit monatlich die ihr vorliegenden Angebote an Ausbildungsplätzen. Aus den Zahlen geht hervor, daß 1974 der Rückgang nicht mehr so stark war wie in den letzten Jahren.

Während der Rückgang an Ausbildungsplätzen gegenüber dem Vorjahr 1971/72 18 % und 1972/73 24 % betrug, waren es 1973/74 noch rd. 8 %. Diese Zahlen bieten jedoch keinen Anhaltspunkt dafür, die künftige Entwicklung sich selbst zu überlassen. In den kommenden Jahren drängen die geburtenstarken Jahrgänge 1960–1965 auf den Ausbildungsmarkt. 1978 werden etwa 70 000 Absolventen der Haupt- und Realschulen mehr als 1974 Ausbildungsplätze in Betrieben und Berufsschulen suchen. Hinzu kommen 20 000 bis 30 000 Abiturienten, die keinen Studienplatz bekommen und daher auf die Ausbildung im Betrieb ausweichen wollen. Einen Ausbildungsmarkt, der zunehmend Kostenbewußtsein zeigt, angesichts dieser Entwicklung sich selbst zu überlassen, wäre verantwortungslos. Die Bundesregierung muß im Einvernehmen mit allen Beteiligten schnell handeln, um den Problemen mit qualifiziertem Ausbildungsangebot begegnen zu können.

Zur quantitativen Entwicklung ist zusammenfassend festzustellen: Während alle schulischen Bildungsgänge zwischen 1960 und heute einen enormen Anstieg aufweisen (es gibt dreimal so viel Gymnasiasten wie 1960, dreimal so viel Vollzeitberufsschüler und viermal so viele Studenten), stagniert die Zahl der Auszubildenden im dualen System absolut – bei starken Verschiebungen innerhalb der einzelnen Branchen und bei ständigem Rückgang der Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze und der Wahlmöglichkeiten zwischen verschiedenen Berufen, die einem Jugendlichen offenstehen. Damit hat sich der Spielraum auf der Angebotsseite stark verengt, während die Zahl der Nachfrager in den nächsten Jahren beständig steigen wird.

Hinsichtlich der qualitativen Entwicklung ist in erster Linie der starke Rückgang des Ausbildungsplatzangebots in den Jahren von 1960–1970 zu nennen, für den von Seiten der Wirtschaft mehrere Gründe angeführt werden:

1. Der Erlass **moderner Ausbildungsordnungen**: Er kann jedoch kaum als Ursache für den Rückgang des Ausbildungsplatzangebots angesehen werden. Alle heute geltenden Ausbildungsordnungen sind unter Mitwirkung der ausbildenden Wirtschaft erlassen worden. In der Tat hatte sich auch in der Bauindustrie und im Bauhandwerk wäh-

rend der Erarbeitungszeit der im letzten Sommer erlassenen Ausbildungsordnungen die Einsicht durchgesetzt, daß der Rückgang der Auszubildenden in den Bauberufen nur durch eine anspruchsvollere Berufsausbildung mit entsprechenden Aufstiegschancen aufgehalten werden kann. In der Elektroindustrie hat sich dies bestätigt. Die Kammer Köln meldete für das Jahr 1973 einen Anstieg der Ausbildungszahlen in den Elektroberufen und führte diese ausdrücklich auf die neue Ausbildungsordnung zurück. Wer die Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung verlangt, muß auch bereit sein, Qualität zu fordern.

2. Die Entwicklung im **Qualifikationsniveau der Auszubildenden** hat die Realisierung dieser Forderung in den letzten Jahren jedoch immer mehr erschwert. Viele Absolventen von Haupt- und Realschulen, die noch vor 10–15 Jahren einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen hätten, besuchen heute eine weiterführende Schule. Diese Entwicklung hat einen erfreulichen Effekt gehabt. Die Zahl der Jugendlichen ohne Ausbildungsvertrag konnte in den letzten 15 Jahren von rd. 320 000 auf ca. 230 000 gesenkt werden und dies bei erhöhten inhaltlichen Anforderungen in den Ausbildungsordnungen. Andererseits wurden nun auch Schüler aus dem allgemeinen Schulwesen in eine Berufsausbildung aufgenommen, deren schulische Qualifikationen erhebliche Mängel aufwiesen. Die Beseitigung dieser Mängel belastet Ausbilder und Berufsschullehrer zusätzlich.
3. Die **Ausbildung der Ausbilder**: Das Handwerk hat schon vor Jahren erkannt, daß die Ausbildertätigkeit nicht nur auf angeborenen pädagogischen Talenten aufbauen kann. In die Meisterprüfung wurde der Nachweis berufspädagogischer Fähigkeiten eingebaut. Konsequenterweise hat der Bundesminister für Wirtschaft 1972 – von der Meisterprüfung im Handwerk abgeleitet – eine Eignungsverordnung für Ausbilder in den anderen Wirtschaftsbereichen erlassen, damit die Voraussetzungen für eine qualifizierte Ausbildung zumindest durch ein einheitliches Qualifikationsniveau der Ausbilder geschaffen werden. Inzwischen sind die Bedingungen zum Erwerb der Ausbildereignung erleichtert worden.
4. **Fehlende Lehrwerkstätten**: Für die Betriebe, die – wegen Spezialisierungen im Produktionsprozeß oder aus anderen Gründen – den Ansprüchen moderner Ausbildungsordnungen nicht genügen und deshalb in bestimmten Ausbildungsabschnitten nicht mehr ausbilden können, muß durch zusätzliche **überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen** die erforderliche Ergänzung der Betriebsausbildung geschaffen werden. Das Handwerk hat in Selbsthilfe – und in den letzten 15 Jahren mit zunehmender staatlicher Unterstützung – über 20 000 überbetriebliche Ausbildungsplätze in der Bundesrepublik geschaffen, die allerdings für die mehr als 450 000 Lehrlinge im Handwerk nicht ausreichen. Gute Ausbildungsplätze in zahlreichen Betrieben könnten zusätzlich zur Verfügung gestellt werden, wenn ausreichend überbetriebliche Ausbildungsplätze vorhanden wären. Die Ausbildungsordnung für Bauberufe sieht z. B. eine überbetriebliche Ausbildung von insgesamt 37 Wochen im Bauhof vor. Die Spitzenorganisationen des Bauhandwerks haben eindeutig zu erkennen gegeben, daß ohne diese überbetriebliche Berufsausbildung der Nachwuchs in den handwerklichen Bauberufen langfristig nicht sichergestellt werden kann. Gerade auf den kleinen Betrieben ruht aber das duale System der Berufsausbildung, denn hier werden die meisten Jugendlichen ausgebildet.

II. Reformmaßnahmen und Reformprobleme

Die skizzierten Probleme der Entwicklung des dualen Systems machen die Zusammenarbeit aller an der Berufsbildung Beteiligten dringend erforderlich. Bereits bestehende Kooperationen müssen verbessert werden, und die öffentliche

Verantwortung für die Berufsbildung sowie Mitgestaltung und Mitverantwortung der unmittelbar Betroffenen müssen in Einklang gebracht werden. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft beabsichtigt, die Träger und Beteiligten der betrieblichen Berufsausbildung — Arbeitgeber und Arbeitnehmer, — sinnvoll mit Mitwirkungsrechten und -pflichten auszustatten. Damit soll auch erreicht werden, daß die Begriffe „Staat“ und „Schule“ nicht als Negativvokabeln in der Diskussion um die Berufsbildung gebraucht werden. Wenn alle Beteiligten in die Mitverantwortung eintreten, werden die (eine seltsame Einstellung zum Staat offenbarenden) Schlagwörter „Verstaatlichung“ und „Verschulung“ nicht mehr als abwertende Begriffe gebraucht werden können. Dann ist die demokratische Funktion des Staates als Instrument bestätigt, dessen sich die Gesellschaft zur Ordnung ihrer Angelegenheiten bedient.

Es werden **Planungsinstrumente** benötigt, mit deren Hilfe die Beziehungslosigkeit von betrieblicher (mit Bundes-) und schulischer Berufsausbildung (mit Länderzuständigkeit) beseitigt werden kann. Auf dem Boden eines „Ergebnisprotokolls zur Abstimmung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen“ läßt sich nur erfolgreich arbeiten, wenn kein einziger der zahlreichen Beteiligten widerspricht. Dieses Verfahren muß langfristig auf eine tragfähigere Basis gestellt werden. Eine aussagefähige Berufsbildungsstatistik, gemeinsame Standortplanung beim Bau überbetrieblicher Ausbildungsstätten und Berufsschulen sowie die gemeinsame Beseitigung von Angebotsdefiziten in der Berufsbildung können nur über verbesserte Kooperationsformen erreicht werden. Dazu bedarf es aber der gesetzlichen Grundlage.

Die bisher **eingeleiteten Reformmaßnahmen**, die sich daraus ergebenden Probleme und Lösungsversuche stellen sich wie folgt dar:

1. Sicherung der Ausbildungsplätze
2. Modernisierung von Ausbildungsordnungen und ihre Abstimmung mit den Rahmenlehrplänen, an die weitere Probleme im Zusammenhang mit
 - a) Grundbildung und Fachbildung
 - b) Berufsfelderteilung
 - c) Stufenausbildung
 - d) Abschlußprüfungen
 geknüpft sind.

1. Die Sicherung eines qualitativ und quantitativ ausreichenden Angebots an Ausbildungsplätzen ist eine der wichtigsten Aufgaben der Reform der beruflichen Bildung. Ca. 400 000 Auszubildende befinden sich in Betrieben mit bis zu 9 Beschäftigten, 700 000 in Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten. Wie können diese kleinen Betriebe bei erweiterten Qualitätsanforderungen auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig und als Ausbildungsbetriebe erhalten bleiben? In nennenswertem Umfang können betriebliche Ausbildungsplätze langfristig erhalten bleiben, wenn ein ausreichendes Angebot an überbetrieblichen Ausbildungsplätzen ergänzend zur Verfügung gestellt wird.

Die Bundesregierung hat für eine erste Ausbaustufe von rd. 10 000 Plätzen in den Jahren 1974–1976 einen Betrag von 180 Mio. DM zur Verfügung gestellt. Zur Beschleunigung dieses Aufbauprogramms wurde der ursprüngliche Betrag 1975 um 75 Mio. DM im Rahmen des Konjunkturprogramms aufgestockt. Für insgesamt 70 Vorhaben im Bundesgebiet wurden bereits 92 Mio. DM festgelegt und rd. 30 Mio. DM bewilligt.

Überdies hat der Haushaltsausschuß des Deutschen Bundestages einem Vorschlag des Bildungsministers zugestimmt, ab 1975 für eine Übergangszeit bis zur Neuordnung der Finanzierung der beruflichen Bildung auch die Folgekosten überbetrieblicher Ausbildungsstätten mitzufinanzieren.

Um die Unverbundenheit der Ausbildungsmaßnahmen zwischen Schule, Betrieb und überbetrieblicher Ausbildungsstätte zu beenden und die Gefahr der „dritten Säule“ im Ausbildungssystem zu bannen, macht der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft seine Förderung davon abhängig, daß in der überbetrieblichen Ausbildungsstätte einem von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Berufsschullehrern drittelparitätisch besetzten Ausschuß die Festlegung der Ausbildungsmaßnahmen übertragen wird.

2. Die Modernisierung von Ausbildungsordnungen und ihre Abstimmung mit den Rahmenlehrplänen für die Berufsschulen ist sicherlich das umfassendste, notwendigste und schwierigste Reformvorhaben im Bereich der beruflichen Bildung. Dabei zielt die Abstimmung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen nicht auf eine Parallelität der schulischen und betrieblichen Ausbildungsmaßnahmen hin. Dies ginge an den Realitäten vorbei. Eine solche Forderung setzt voraus, daß alle Berufsschüler einer Klasse aus gleich großen oder gleich strukturierten Betrieben kommen und — unabhängig von der Zahl der im Einzelbetrieb ausgebildeten Lehrlinge — gleichzeitig im gleichen Arbeitsbereich das Gleiche lernen, eine nicht realisierbare Forderung.

Von der Abstimmung sollte auch nicht erwartet werden, daß sie der Schule zuweist, was Sache der Schule sein soll, und dem Betrieb bzw. der überbetrieblichen Ausbildungsstätte angibt, was sie zu vermitteln haben. Für die überbetriebliche Ausbildung bietet sich eine bundeseinheitliche Regelung nur dann an, wenn die Vermittlung bestimmter Ausbildungsinhalte in der Regel im Betrieb nicht möglich ist (z. B. Bauberufe). In allen anderen Fällen kann man den Bedürfnissen der Ausbildungspraxis und den lokalen Besonderheiten durch ein aus der jeweiligen Ausbildungsordnung entwickeltes differenziertes Lehrgangsangebot besser entsprechen.

Die Ausstattung von Schulen und Betrieben, die Eignung und Qualifikation des Lehr- und Ausbildungspersonals sind entscheidender für die Vermittlung bestimmter Stoffgebiete in Schule oder Betrieb als eine generell vermutete Eignung des Lernortes.

Die Inhalte der Ausbildungsordnungen müssen ausschließlich an den Tätigkeitsmerkmalen des zu erlernenden Berufs ausgerichtet und danach festgelegt werden. Die Feststellung der fachbezogenen Lernziele aufgrund von Arbeitsplatzanalysen und ähnlichen Vorarbeiten hat bei der Erarbeitung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen Priorität.

Die Inhalte der Rahmenlehrpläne müssen diesen Lernzielen der Ausbildungsordnungen zugeordnet werden. Hierbei gilt es, die Inhalte so aufeinander abzustimmen, daß weder Schule noch Betrieb überfordert werden.

Für den Betrieb stehen dabei ebenso die Fragen der Organisierbarkeit von Ausbildung (Flexibilität der Ausbildungsordnung) im Vordergrund, wie dies für die Schule der Fall ist (Ausbildungszeiten, die nicht mit dem Schuljahr enden).

Eines der wesentlichsten Probleme bei der Abstimmung von schulischer und außerschulischer Berufsbildung ist die von allen gewünschte Gliederung der Berufsausbildung in eine **Grundbildung** und eine darauf aufbauende **Fachbildung**. Die Erkenntnis, daß aktuelles Fachwissen schnell veraltet, eine Verbreiterung der Grundbildung jedoch eine bessere Umstellung und Anpassung auf Veränderungen im Berufsleben ermöglicht, hat die Forderung nach einer breiteren beruflichen Grundbildung in den letzten Jahren immer stärker werden lassen.

Der Versuch, die berufliche Grundbildung in die Schule zu verlegen, hat jedoch zu Schwierigkeiten geführt, die weder in der mangelnden Abstimmung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen noch in der vermeintlichen Praxisferne der beruflichen Grundbildung in der Berufsschule begründet liegen. Die Tatsache, daß manche Absolventen des

Berufsgrundbildungsjahres* keinen Fachbildungsplatz erhalten, kann lokal oder regional bei der Konkurrenzsituation zwischen den verschiedenen Ausbildungsformen (traditionelle Ausbildung im dualen System gegen Berufsgrundbildungsjahr) zu suchen sein.

Insgesamt gesehen ist dieses Problem jedoch auf die unterschiedlichen quantitativen Steuerungen in den beiden Ausbildungssystemen „Schule“ und „Betrieb“ zurückzuführen. So wird z. B. eine Schule mit drei Klassen im Berufsgrundbildungsjahr Metall nur dann sicher sein können, daß alle Absolventen einen Ausbildungsplatz erhalten, wenn vorher bereits mit den Ausbildungsbetrieben Verträge abgeschlossen werden konnten. Bloße Absprachen sichern nichts, wie die Erfahrungen des Konjunkturabschwungs lehren.

Unter diesem Gesichtspunkt wird sich jedoch die Wahlfreiheit für alle Berufe eines Berufsfeldes kaum aufrecht erhalten lassen. Andererseits würde dieses Verfahren bedeuten, daß sich die Strukturen des Berufsgrundbildungsjahres nach dem regionalen Angebot an Fachbildungsplätzen in bestimmten Branchen richten müßten.

Die Einführung eines **Berufsgrundbildungsjahres** — ob in schulischer oder kooperativer Form — wird sich über einen Zeitraum von 10 bis 15 Jahren hinziehen, zumal auch noch zahlreiche Strukturfragen unseres Bildungssystems unbeantwortet sind, die sich auf Umfang und Struktur eines Berufsgrundbildungsjahres auswirken werden. In diesem Zusammenhang seien nur die Probleme eines 10. Pflichtschuljahres, der Einschulung von Fünfjährigen und der Einführung der Gesamtschule als Regelschule genannt.

In den 70er und 80er Jahren werden deshalb noch drei verschiedene Formen der beruflichen Grundbildung nebeneinander bestehen:

- Das Berufsgrundbildungsjahr in vollzeitschulischer Form,
- das Berufsgrundbildungsjahr in kooperativer Form im dualen System,
- eine berufliche Grundbildung im ersten traditionellen Ausbildungsjahr.

In welcher Form die berufliche Grundbildung auch vermittelt wird, sie ist Teil der Berufsausbildung, das heißt, auch die schulisch vermittelte berufliche Grundbildung ist Teil eines berufsqualifizierenden Bildungsganges. Eine der schwierigsten Aufgaben wird es sein, diese heute noch nicht aufeinander zugeschnittenen Bausteine eines Bildungsganges (schulischer Teil und duales System) passend zu machen.

Noch sind die Absolventen des Berufsgrundbildungsjahres eine kleine Minderheit unter den Berufsanfängern. Von den rd. 450 000 Absolventen allgemeiner und beruflicher Schulen, die im vergangenen Jahr eine Berufsausbildung im dualen System anstrebten, hatten rd. 14 000 ein Berufsgrundbildungsjahr durchlaufen. Unter den Nachfragern nach Ausbildungsplätzen waren also nur rd. 3% Berufsgrundschüler. Wieviele Absolventen des Berufsgrundbildungsjahres keinen Ausbildungsplatz bekommen haben, läßt sich mangels einschlägiger Statistiken z. Z. noch nicht feststellen. Es ist aber allenthalben bekannt, daß zahlreiche Absolventen des Berufsgrundbildungsjahres von den Betrieben mit der Begründung abgelehnt wurden, daß ihre Kenntnisse und Fertigkeiten nicht die der Lehrlinge am Ende des ersten Ausbildungsjahres erreichten. Hinzu kommt ein anderes Problem:

Während der künftige Lehrling ein berufliches Grundschuljahr durchläuft, können sich durch konjunkturelle Schwankungen beispielsweise Veränderungen in den betrieblichen Personaldispositionen ergeben, die eine Übernahme des Jugendlichen nach Absolvieren des Berufsgrundbildungsjahres unmöglich machen.

Um zumindest während der Einführungsphase der beruflichen Grundbildung solche Schwierigkeiten zu verringern, hat der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft den Vertretern der Kultusminister bereits im Februar 1974 vorgeschlagen, in den gewerblich/technischen Berufsfeldern Elektro, Metall, Bau/Holz, Druck und Papier, Farb- und Raumgestaltung vorerst nur kooperative Formen des Berufsgrundbildungsjahres einzuführen. Hierdurch könnte zahlreichen Jugendlichen der Übergang in eine betriebliche Berufsausbildung erleichtert werden. Bereits im ersten Jahr der Berufsausbildung würde ein Ausbildungsvertrag abgeschlossen werden.

Eine einheitliche Ländermeinung hat sich bis heute zu diesem Vorschlag noch nicht gebildet. Lediglich Bayern hat beschlossen, das Berufsgrundbildungsjahr ausschließlich schulisch einzuführen.

Das Problem, das sich hier stellt, betrifft sowohl Ausbildungsordnungen als auch Berufsgrundbildungslehrpläne. Die Ausbildungsordnungen müßten im ersten Jahr auf eine breitere berufliche Grundbildungsbasis gestellt werden, die Vermittlung praktischer Fertigkeiten in der Berufsschule müßte verstärkt werden. Beide Maßnahmen müssen sich jedoch daran orientieren, was in den verbleibenden 2 bis 2½ Jahren Fachbildung vermittelt werden muß, damit nach Ablauf der vorgeschriebenen Ausbildungszeit die Berufsfähigkeit erreicht werden kann. Diese Angleichung der Lerninhalte ist eine der wesentlichsten Aufgaben bei der Abstimmung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen.

Mit der Abstimmung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen ist das Problem der Vermittlung von betrieblichen Ausbildungsplätzen an Absolventen des Berufsgrundbildungsjahres jedoch nur zu mildern, nicht zu lösen. Der eigentliche Grund für die Übergangsschwierigkeiten von der schulischen Grundbildung in die betriebliche Fachbildung liegt in den unterschiedlichen quantitativen Planungen von Schule und Betrieb. So wird eine Berufsschule für Elektrotechnik mit Berufsgrundschulklassen dem Wunsch zahlreicher Jugendlicher nach Erlernen eines Modeberufes wie dem des Radio- und Fernsehmechanikers aufgrund anderer Überlegungen begeben als die Gesamtheit der ortsansässigen Betriebe. Die Schule möchte berechtigterweise den Berufswunsch des Jugendlichen erfüllen. Da sie aber nur einen Teil dieser Berufsausbildung vermittelt, kommt es dann zu Übergangsschwierigkeiten, wenn das schulische Angebot nicht mit dem betrieblichen Fachbildungsangebot in der Region abgestimmt worden ist.

Angesichts der vielfältigen Probleme bei der Einführung des Berufsgrundbildungsjahres sollte geprüft werden, ob die zur Verfügung stehenden Raum- und Personalkapazitäten dafür genutzt werden können, daß

- zuerst die gesetzlich vorgeschriebenen Unterrichtsstunden in der Berufsschule erteilt werden, was die generelle Einführung eines zweiten Berufsschultages oder eines größeren Unterrichtsblocks zur Folge hätte,
- die geringen, für berufliche Grundbildung freiwerdenden personellen und räumlichen Kapazitäten für eine bessere Versorgung der Jugendlichen ohne Ausbildungsvertrag verwendet werden,
- die Einführung des Berufsgrundbildungsjahres in kooperativer Form für einen größeren Kreis Jugendlicher erfolgt.

Im Zusammenhang mit der Abstimmung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen muß ein Problem kurzfristig entschieden werden, und zwar die **Neuschneidung der Berufsfelder**. Gegenwärtig werden in der Bundesrepublik neben den elf in der Anrechnungsverordnung des Bundesministers für Wirtschaft von 1972 genannten Berufsfeldern in Bayern und Baden-Württemberg weitere Berufsfelder geführt.

* In einigen Bundesländern wird das Berufsgrundbildungsjahr als Berufsgrundschuljahr bezeichnet.

Voraussetzung für eine Abstimmung beruflicher Grundbildung auf Berufsfeldbreite ist jedoch eine bundeseinheitliche Regelung der Berufsfelder. Die Erfahrungen der letzten beiden Jahre haben gezeigt, daß die gegenwärtige Regelung nicht die günstigste ist. Zu erwähnen ist das Berufsfeld Bau/Holz, das nach einhelliger Auffassung aufgeteilt werden sollte. Eine heftige Diskussion ist um das Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung entbrannt. Dem Wunsch aller Beteiligten, dieses Berufsfeld zusammenzuhalten, steht die Unmöglichkeit entgegen, das Berufsgrundbildungsjahr für alle Berufe dieses Berufsfeldes voll anzurechnen. Da dieses Problem auch in anderen Berufsfeldern besteht, ist beispielsweise die Diskussion um die Berufsfelder Metall, Textil und Bekleidung, Elektrotechnik auch noch nicht als abgeschlossen zu betrachten. Die Bundesregierung kann der Aufforderung der Kultusminister, in den Ausbildungsordnungen des ersten Lehrjahres eine berufliche Grundbildung auf Berufsfeldbreite vorzuschreiben, nicht entsprechen, weil die Berufsfelder zu breit angelegt sind, so daß die Betriebe diesem Anspruch in ihrer Ausbildungsleistung nicht gerecht werden können. Es hieße, selbst bestausgestattete Großbetriebe in ihrer Ausbildungsleistung überfordern, wenn man beispielsweise von ihnen verlangen würde, im ersten Jahr eine berufliche Grundbildung für alle 65 Ausbildungsberufe im Bereich Metall zu vermitteln. Vor die Alternative gestellt, das Realisierbare in absehbarer Zeit durchzusetzen oder die Schwierigkeiten für zahlreiche Absolventen des Berufsgrundbildungsjahres zu vergrößern, bietet sich zweierlei an:

- Reduzierung der Anrechnung für bestimmte Berufe eines Berufsfeldes auf ein halbes Jahr, oder
- Aufteilung der Berufsfelder auf die in ihren Tätigkeitsmerkmalen sehr nahe verwandten Berufe (Berufsgruppen) bei voller Anrechnung des Berufsgrundbildungsjahres. Damit wird die Bildung von Fachklassen (eine Klasse Grobschlosser statt einer Klasse metallverarbeitender Berufe) allerdings in Kreisberufsschulen fast unmöglich gemacht.

Auch die Einführung der **Stufenausbildung** wirft Probleme auf. Im Bereich der Textil-, Elektro- und Bauberufe ist dieses Strukturprinzip von Ausbildungsgängen in die Tat umgesetzt worden. In einem in der Regel 3- bzw. 3½-jährigen Bildungsgang werden Qualifikationen in einer ersten (in der Regel 2jährige Ausbildung) und einer zweiten Fachstufe (3–3½-jährige Ausbildung) erreicht. Die Qualifikation der ersten Fachstufe ist die einer vollgültigen Facharbeiterausbildung. Nun ergeben sich allerdings Schwierigkeiten, wenn auf diesen bereits im ersten Ausbildungsjahr sehr qualifizierten berufsbezogenen ausgerichteten Bildungsgang ein schulisches Berufsgrundbildungsjahr angerechnet werden soll. Das bis zur ersten Abschlußprüfung dann noch zur Verfügung stehende zweite Ausbildungsjahr reicht in der Regel nicht aus, um dem Berufsgrundschulabsolventen die fehlende fachpraktische Ausbildung des ersten Ausbildungsjahres zu vermitteln. Aus solchen Gründen konnte die bereits im Herbst 1973 vorliegende Stufenausbildungsordnung für feinschlosserische Berufe wegen des entschiedenen Widerspruchs der Kultusminister bisher nicht erlassen werden, obwohl die auszubildende Wirtschaft auf einen Erlaß dieser Ausbildungsordnung drängte.

Für Auszubildende in Stufenausbildungsordnungen ergaben sich neben den Übergangsschwierigkeiten aus dem Berufsgrundbildungsjahr in die betriebliche Fachbildung noch weitere Komplikationen, die sich aber überwinden lassen, wenn alle Beteiligten sich um Abhilfe bemühen:

- Die Absolventen der ersten Fachstufe werden bisher nicht in Techniker-Schulen aufgenommen. Deshalb hat die Bundesregierung die Kultusminister der Länder gebeten, auch den Absolventen der ersten Fachstufe aus Stufenausbildungsordnungen den Zugang zu Technikerschulen – möglicherweise z. B. durch ein Vorsemester – zu öffnen.

- Die Bundeswehr zog Auszubildende, auch wenn sie bereits über einen Ausbildungsvertrag für das dritte Jahr verfügten, nach Abschluß der ersten Fachstufe ein. Der Bildungsminister vereinbarte daraufhin mit dem Bundesminister für Verteidigung, daß Absolventen der ersten Fachstufe in Ausbildungsordnungen nicht zur Bundeswehr gezogen werden, wenn sie ihre Ausbildung fortsetzen.
- Unabhängig von der Qualifikation des Auszubildenden hielten sich die Betriebe beim Abschluß von Verträgen über die zweite Ausbildungsstufe sehr stark zurück. 1973 sollen nur 10 % der Auszubildenden im Bereich Elektrotechnik einen Vertrag über die zweite Fachbildungsstufe erhalten haben. Nach jüngsten Erhebungen des Bundesministers für Wirtschaft ist im letzten Jahr die Quote der Auszubildenden mit einem Ausbildungsvertrag über die zweite Stufe allerdings erheblich gestiegen. In manchen Bereichen der Elektroindustrie soll sie dieser Erhebung zufolge sogar 50–60 % betragen.

Das Ziel der Reform, die Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung herzustellen, ist gekoppelt mit dem Bestreben, im Rahmen der Berufsausbildung die Gleichwertigkeit der Lernorte Schule und Betrieb zu erreichen. Die Facharbeiter- oder Gesellenprüfung kann z. B. ein Jahr der Fachoberschule ersetzen. Dies ist, verglichen mit dem Praktikum, die – wie sich inzwischen gezeigt hat – glücklichere Lösung auf dem Weg zur Fachhochschule. Gleichmaßen sollten auch **Berufsausbildungsabschlüsse in Vollzeitschulen Facharbeiterprüfungen gleichgestellt** werden, wenn sie den inhaltlichen Anforderungen der Ausbildungsordnungen entsprechen. Diese von der Bundesregierung geforderte Voraussetzung ist allerdings unabdingbar, denn der Absolvent beruflicher Vollzeitschulen muß alle beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten besitzen, über die der im Betrieb ausgebildete Facharbeiter oder Geselle verfügt. Um dies sicherzustellen, hat der Bildungsminister den Kultusministern der Länder vorgeschlagen, die Lehrpläne der beruflichen Vollzeitschulen, in denen Berufsqualifikationen vermittelt werden, in das Abstimmungsverfahren von Bund und Ländern zu geben. Hierdurch soll nicht nur erreicht werden, daß die Rahmenlehrpläne der beruflichen Vollzeitschulen eines Landes mit den Ausbildungsordnungen des Bundes übereinstimmen, sondern auch, daß diese Pläne ländereinheitlich für Schulen dieses Typs gelten.

Wesentlichstes Merkmal einer **Abschlußprüfung** am Ende eines gemeinsam von Betrieb und Schule getragenen Ausbildungsganges muß es sein, die Lernleistungen aller Lernorte in diese Abschlußprüfung einzubeziehen. Sie ist die Klammer, die neben den Ausbildungsordnungen und Lehrplänen die beiden Ausbildungspartner von der Sache her zusammenzwingt.

Wollte man der Forderung der Lehrerverbände, „der erfolgreiche Abschluß der Berufsschule ist ohne jede Einschränkung als theoretisch erteilte Abschlußprüfung anzuerkennen“, in dieser Form entsprechen, müßte man von einer nicht haltbaren Prämisse ausgehen: Die Berufsschule vermittelt ausschließlich Theorie, der Betrieb ausschließlich Praxis. Daß dies nicht so ist, zeigt der Alltag in schulischen Lehrwerkstätten ebenso wie in betrieblichen Ausbildungseinrichtungen. Die ohnehin schon übergroßen Schwierigkeiten, die sich aus den unterschiedlichen Zuständigkeiten für die schulische und betriebliche Berufsausbildung ergeben, würden durch getrennte Abschlußprüfungen – hier Schule, dort Betrieb – noch mehr verstärkt; das Ende der Kooperation zwischen Schule und Betrieb wäre vorauszusagen. Was sollten die Lehrer noch in den gemeinsam besetzten Prüfungsausschüssen? Die Abstimmung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen zwischen Bund und Ländern würde zur Farce, weil man sich vor Ort – stärker als jemals in der Vergangenheit – vom Betrieb zur Schule und wieder zurück die Unterlassungssünden in der Ausbildung vorrechnen würde. Es

muß mit Recht bezweifelt werden, ob die Addition von „praktischer“ Prüfung und „theoretischer“ Prüfung das bestätigt, was die Berufsfähigkeit des Jugendlichen sein soll. Die Leistungen der Berufsschule müssen angemessen berücksichtigt, aber die gemeinsame Prüfung sollte nicht aufgegeben werden.

III. Prioritäten in der Berufsbildung

Der von der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung entwickelte Kosten- und Finanzierungsplan für das Bildungswesen bis 1978 wird konkreten Maßnahmen zur Verbesserung der Situation in der Berufsausbildung Vorrang zuweisen, und zwar

- dem Ausbau der Berufsschulen,
 - der Behebung des Lehrermangels,
 - dem Ausbau überbetrieblicher Ausbildungsstätten.
- Der Bildungsminister hat darauf hingewirkt, daß im Rahmen des „Sonderprogramms zur regionalen und lokalen Abstützung der Beschäftigung“ der Ausbau beruflicher Schulen gefördert werden kann. Im Rahmen der Zonenrandförderung wird darüber hinaus in diesen schwach strukturierten Gebieten ein Beitrag des Bundes durch den Bildungsminister geleistet. Wie oben erwähnt, wurden im Konjunkturprogramm der Bundesregierung 75 Mio. DM zusätzlich zur Verfügung gestellt.
- Verbesserung der Ausbildungsmittel
- Das Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung hat, un-

terstützt von Ausbildern aus Betrieben und von Berufsschullehrern, in den vergangenen Jahren ein Mehrmedien-system für die elektrotechnische Ausbildung entwickelt, das inzwischen bundesweit in über 80 Berufsschulen und Betrieben mit Erfolg erprobt wird. Durch diesen Erfolg ermutigt, wird das BBF auch für Metall- und Bauberufe Ausbildungsmittel entwickeln.

- Erstellung von Ausbildungsordnungen für Berufsausbildung für Jungarbeiter und Abiturienten

Das Ausbildungsangebot muß sowohl für Jugendliche ohne Ausbildungsvertrag als auch für Abiturienten außerhalb der Hochschule erheblich verbessert werden. In den letzten beiden Jahren haben Untersuchungen des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung besseren Aufschluß über die Situation und die Möglichkeiten der Jungarbeiter gegeben: Etwa die Hälfte dieses Personenkreises, das sind über 100 000 Jugendliche, erfüllen die Voraussetzungen für eine qualifizierte Berufsausbildung. Die Wahrnehmung ihrer besseren Ausbildungschancen muß bei den Jugendlichen durch bessere Motivation, bessere Beratung und ein vielfältigeres Ausbildungsplatzangebot erreicht werden. Für die Abiturienten müssen Ausbildungsgänge nach dem Berufsbildungsgesetz erarbeitet werden. Eine Ausbildungsordnung zum Wirtschafts-assistenten ist in Vorbereitung. Die Bundesregierung greift hier die verdienstvollen Vorarbeiten der Wirtschaftsvereinigung Eisen und Stahl und des Chemie-Ringes auf und will vermeiden, daß sich in diesem Bereich zahlreiche, wenig vergleichbare und zu stark auf den Betrieb zugeschnittene Ausbildungsgänge entwickeln.

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

sind das zentrale Periodikum für die Forschungsergebnisse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB).

Der zukunftsbezogenen Arbeitsmarktforschung und der arbeitsmarktorientierten Berufsforschung dienen die MittAB als Diskussionsforum: Neben eigenen empirischen und theoretischen Arbeiten werden auch Beiträge veröffentlicht, die außerhalb des Instituts entstehen. Eine Reihe von Gastautoren aus der Bundesrepublik, aber auch aus Frankreich, Großbritannien, Österreich, Japan und den Niederlanden ist bereits zu Wort gekommen.

sont l'organe central destiné à la publication des résultats des recherches menées à l'Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB).

Les MittAB sont le théâtre de discussions sur la recherche du marché du travail orientée à l'avenir et sur la recherche des professions orientée à l'emploi: en outre de travaux empiriques et théoriques élaborés par les collaborateurs de l'IAB, cette revue contient également des contributions fournies par les auteurs qui n'appartiennent pas à l'IAB. Bon nombre d'auteurs ont déjà eu l'occasion d'y publier leurs articles: des auteurs en provenance de la République fédérale d'Allemagne, mais aussi de la France, de la Grande-Bretagne, de l'Autriche, du Japon et des Pays-Bas.

are the central periodical for the publication of research results of the Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. The MittAB are the forum for discussion in the field of future-oriented labour market research and labour oriented occupational. Research: apart from empirical and theoretical studies carried out by IAB staff, this periodical also contains articles by authors outside the Institute. A number of articles by guest authors has already been published, e.g. from the Federal Republic of Germany, France, Great Britain, Austria, Japan and the Netherlands.

Preis des Jahresabonnements DM 80,— zuzügl. Postkosten.



Verlag W. Kohlhammer
7 Stuttgart 1 Urbanstraße 12-16 Postfach 747

Sabine Adler und Tibor Adler

Anmerkungen zu dem zwischen Bund und Ländern vereinbarten Projektformular für die Einleitung einer Ordnungsmaßnahme der beruflichen Bildung

Die Autoren, Mitarbeiter des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung, haben während einer zeitweiligen Tätigkeit im Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft das vorliegende Projektformular entwickelt. Dabei konnte im wesentlichen auf Forschungsergebnisse des Bundesinstituts¹⁾ zurückgegriffen werden. Das Projektformular soll einheitlich für die sowohl von Bundesseite als auch von Ländersseite zu stellenden Projektanträge an den Koordinierungsausschuß zum Beschluß über die Einleitung einer Ordnungsmaßnahme gemäß dem „Gemeinsamen Ergebnisprotokoll“ vom 30. Mai 1972 dienen.

Eine der wesentlichsten Aufgaben des nach dem „Gemeinsamen Ergebnisprotokoll“²⁾ eingerichteten Bund/Länder-Koordinierungsausschusses zur Abstimmung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen ist es, Absprachen darüber zu treffen, welche Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne für eine Neuordnung vorbereitet werden sollen.

Mit dieser Aufgabenstellung haben die politischen Kompetenzträger in der beruflichen Bildung — für die betriebliche Seite der Berufsausbildung ist der Bund zuständig, er erläßt Ausbildungsordnungen nach § 25 BBiG, für die schulische Seite der Berufsausbildung und somit für die Rahmenlehrpläne sind die Kultusminister (-senatoren) der Länder zuständig — die Bedeutung der Ausbildungsunterlagen (Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne) für die Durchführung der beruflichen Bildung unterstrichen.

Die o. g. Absprache über die Auswahl der zur Erarbeitung anstehenden Ausbildungsunterlagen einschließlich der Entscheidung des Koordinierungsausschusses über die Einleitung einer Ordnungsmaßnahme ist die Vorbereitungsphase des zwischen Bund und Ländern im „Gemeinsamen Ergebnisprotokoll“ beschriebenen und am 8. 8. 1974 konkretisierten und vom Koordinierungsausschuß beschlossenen „Verfahren für die Abstimmung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen nach dem Gemeinsamen Ergebnisprotokoll vom 30. Mai 1972“. Weitere Phasen des Abstimmungsverfahrens sind die Erarbeitungs- und Verabschiedungsphase. Die Abstimmung erfolgt in der Vorbereitungsphase wie oben beschrieben, in der Erarbeitungsphase durch gelegentliche „Gemeinsame Sitzungen“ der Rahmenlehrplan-Ausschüsse der Länder und Sachverständigen des Bundes und in der Verabschiedungsphase durch Entscheidung des Koordinierungsausschusses über die vorgelegten Entwürfe der Ausbildungsordnungen und der Rahmenlehrpläne.

Dieses Abstimmungsverfahren kann zwar die durch die Kompetenzverteilung gesetzten Grenzen für eine einheitliche berufliche Curriculumentwicklung nicht aufheben, jedoch ist die Absprache der gemeinsam einzuleitenden Ordnungsmaßnahmen ein erster Ansatz für eine bessere Zusammenarbeit der Kompetenzträger in der beruflichen Bildung und soll somit zum Abbau des vielfach beziehungslosen Nebeneinanders der Berufsausbildung in den Lernorten, Betrieb und Teilzeitberufsschule beitragen.

Gemessen an den Ansprüchen einer einheitlichen beruflichen Curriculumentwicklung, deren „Produkt“ ein berufliches Curriculum mit einer einheitlichen lernortübergreifenden Konzeption ist, kann allerdings das von Bund und Ländern beschlossene Verfahren zur Abstimmung zwischen Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen nur einen Kompromiß bedeu-

ten. Denn bei einer getrennten Erarbeitung — auch bei einer gelegentlichen Abstimmung — können Ausbildungsordnung und Rahmenlehrplan nur theoretisch ein Gesamtcurriculum ausmachen und somit wäre die Bezeichnung „berufliches Curriculum“ hierfür eher eine Hilfskonstruktion zur Kennzeichnung der Summe von Teilcurricula für die verschiedenen Lernorte.

Angesichts des für die Abstimmung gefundenen Kompromisses war es für den Koordinierungsausschuß wichtig, sich außer auf das im Beschluß vom 8. 8. 1974 konkretisierten Abstimmungsverfahren auch auf eine formalisierte Festlegung eines „Projektkonzeptes“ zu einigen, das einheitlich als Entscheidungsgrundlage des Ausschusses über die Einleitung einer Ordnungsmaßnahme — sowohl für Ausbildungsordnungen als auch für Rahmenlehrpläne — dienen sollte.

Dieses Konzept ist als offizielles Projektformular (unter Projekt wird hier die zu erarbeitende Ausbildungsordnung bzw. der zu erarbeitende Rahmenlehrplan verstanden) für die von Bund bzw. Ländern zu stellenden Anträge an den Koordinierungsausschuß entwickelt worden. Da das Abstimmungsverfahren vor der Entscheidung des Koordinierungsausschusses die Möglichkeit eines offiziellen Vorgesprächs nicht enthält, sieht das Projektformular neben allgemeinen Angaben wie: Art der geplanten Ordnungsmaßnahme, Grundlagen bisheriger Regelungen, Geltungsbereich und Berufsfeld detaillierte Fragestellungen zur Begründung, Konzeption, zeitlichem Ablauf des Projekts und zu Materialien, die entscheidende Informationen für die Projektdurchführung liefern können, vor.

Das so entwickelte Projektformular soll einheitlich für die sowohl von Bundesseite als auch von Ländersseite zu stellenden Projektanträge an den Koordinierungsausschuß eingebracht werden und dient somit als Entscheidungsgrundlage für den Beschluß des Koordinierungsausschusses. Der Koordinierungsausschuß entscheidet gleichzeitig auch über die fachliche Ausprägung und curriculare Differenzierung der durchzuführenden Projekte und hat mit dem Projektformular ein dem im Verfahrenspapier des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung für die Erstellung beruflicher Curricula³⁾ angekündigten Beurteilungskatalog für die Überprüfung einer Initiative vergleichbares Instrumentarium.

Das Projektformular ist weitgehend formalisiert gestaltet und somit praktikabel gehalten für die heterogene Gruppe der an der beruflichen Bildung Beteiligten innerhalb und außerhalb des Koordinierungsausschusses. Diese Art der Darstellung kommt auch dem Tatbestand entgegen, daß zumindest auf Bundesseite die an der beruflichen Bildung Beteiligten außerhalb des Koordinierungsausschusses, insbesondere die Sozialpartner, weiterhin — auch nach dem Beschluß über das Abstimmungsverfahren — eine starke Rolle bei der Einleitung einer Initiative zur Erarbeitung einer Ausbildungsordnung spielen und somit einen wesentlichen Anteil bei der Beschaffung der für die korrekte Ausfüllung des Projektformulars notwendigen Angaben und Materialien haben.

Das zum Projektformular entwickelte Merkblatt, das allerdings nicht Bestandteil des Beschlusses über das Projektformular durch den Koordinierungsausschuß ist, enthält wesentliche Hinweise zur Bearbeitung des Projektformulars durch den Antragsteller. Es bringt zu den Hauptbereichen des Projektformulars folgende Erläuterungen:

Bereich I (Allgemeine Angaben) stellt eine Sammlung von wesentlichen Angaben allgemeiner Art dar, aufgrund deren der Rahmen für den zu ordnenden Ausbildungsberuf/Bildungsgang abgesteckt wird.

Bereich II (Begründung) stellt eine Sammlung von Begründungen dar, anhand derer unter bildungs-, wirtschafts- und sozialpolitischen und pädagogischen Gesichtspunkten über die Notwendigkeit und Dringlichkeit der Einleitung einer Ordnungsmaßnahme entschieden werden kann. Für seine Entscheidung kann der Koordinierungsausschuß u. a. auf die Empfehlungen des Bundesausschusses für Berufsbildung „Kriterien und Verfahren für die Anerkennung und Aufhebung von Ausbildungsberufen“ und Vorarbeiten des BBF zurückgreifen.

Die in II aufgeführten Positionen können jede für sich eine Begründung für die Einleitung einer Ordnungsmaßnahme darstellen.

Zu Bereich III (Konzeption) werden Aussagen zur Ausgestaltung des beantragten Projekts gemacht, mit dem Ziel, wesentliche Absprachen im Koordinierungsausschuß zu Fragen wie z. B. Aufbau, fachliche Ausprägung, curriculare Differenzierung und Kategorien, die im Zusammenhang mit der Entwicklung der Ausbildungsordnungen/Rahmenlehrpläne auftreten, vorzubereiten.

Diese Aussagen sollen, soweit möglich, detailliert ausgeführt werden. Das Nichteingehen auf einzelne Positionen, etwa wegen noch fehlenden Informationen, zu knapper Vorbereitungszeit, noch nicht bestimmbarer Ausdifferenzierung einzelner Positionen usw. kann jedoch nicht dazu führen, eine begründete, als dringlich notwendig angesehene Ordnungsmaßnahme nicht einzuleiten.

In Bereich V (Materialien) sind eine Reihe von ausbildungsrelevanten Angaben zur ökonomisch-technischen Entwicklung, zur Berufsbildungsstatistik und zum Beschäftigungssystem, Ergebnisse methodisch abgesicherter Verfahren und Unterlagen aufgeführt, die als Voraussetzung bzw. als Informationsbasis für die Begründung und Durchführung des Projekts von Wichtigkeit sind.

Darüber hinaus werden einzelne Positionen innerhalb der Hauptbereiche des Projektformulars soweit erforderlich im Merkblatt im einzelnen erläutert.

Durch das möglichst vollständige Ausfüllen des Formulars einschl. der Durchführung evtl. Untersuchungen oder Auswertungen vorliegenden Datenmaterials etc. und insbesondere der Festlegung der Konzeption kann das Projektformular bereits als eine wichtige Arbeitsunterlage zur Durchführung der Entwicklung der Ausbildungsordnungen bzw. des Rahmenlehrplanes dienen. So gesehen kann das Projektformular neben seiner Funktion als Entscheidungsgrundlage auch vor allem durch die Festlegung der Konzeption und des zeitlichen Ablaufs der Ordnungsmaßnahmen auch als eine Planungshilfe angesehen werden.

Die Arbeit des Koordinierungsausschusses mit dem Verfahren für die Abstimmung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen einschl. des Projektformulars ist erst vor kurzem mit dem Vorliegen der ersten Projektanträge eingeleitet worden. Erst die weitere Praxis wird zeigen, ob einzelne Bestandteile des Projektformulars den Anforderungen der Praxis gerecht werden oder ob bestimmte Bereiche ergänzt bzw. revidiert werden müssen. Der Koordinierungsausschuß hat sich diese Möglichkeit offengehalten, um weitere Entwicklungen in der beruflichen Bildung für seine Arbeit mit einbeziehen zu können.

1) Vgl. Adler, T.; Fink, E.; Kleinschmidt, R.; Rüger, S.: Grundlagen für die Beurteilung von Initiativen zur Er- oder Überarbeitung beruflicher Curricula im oder unter Beteiligung des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung, 2. Entwurf, Berlin Nov. 1973.

2) Vgl. Gemeinsames Ergebnisprotokoll betr. das Verfahren bei der Abstimmung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen im Bereich der beruflichen Bildung zwischen der Bundesregie-

lung und den Kultusministern (-senatoren) der Länder vom 30. Mai 1972, Bonn.

3) Vgl. Verfahren des BBF für die Erstellung beruflicher Curricula, beschlossen vom Hauptausschuß des BBF am 19./20. März 1973.

Projektformular

für
(Bezeichnung des Projekts)

I. Allgemeine Angaben **)

1. Art der geplanten Ordnungsmaßnahme

- neuer Ausbildungsberuf/Bildungsgang ☐
- Überarbeitung eines bestehenden Ausbildungsberufs/Bildungsganges ☐
- Zusammenlegung bestehender Ausbildungsberufe/Bildungsgänge ☐
- Aufhebung bestehender Ausbildungsberufe/Bildungsgänge ☐
- Teilung bestehender Ausbildungsberufe/Bildungsgänge ☐

1.1 Grundlagen bisheriger Regelungen

- bisherige Regelung nach § 25 BBiG/§ 25 HwO ☐
- bisherige Regelung nach § 108 BBiG ☐
- Alternativpläne und einzelgesetzlich geregelte Ausbildungsberufe ☐

2. Ausbildungsdauer

- 3 Jahre ☐
- 2 Jahre ☐
- Abschluß nach 2 Jahren ☐
- andere Ausbildungsdauer (bitte angeben)
.....JahreMonate ☐

3. Geltungsbereich

3.1 nach dem BBiG/§ 25 HwO geregelt

- Industrie/Handel ☐
- Handwerk ☐
- andere Gewerbezeige und Bergwesen ☐
- Landwirtschaft ☐
- öffentl. Dienst ☐
- Rechtsanwalt-, Patenanwalts- und Notargehilfen ☐
- Gehilfen in wirtschafts- und steuerberatenden Berufen ☐
- Arzt-, Zahnarzt-, Apotheken- und Tierarzthelfer ☐
- Hauswirtschaft ☐
- Sonstige Berufs- und Wirtschaftszweige ☐

3.2 außerhalb des BBiG/HwO geregelt (soweit Besuch der Berufsschule)

- öffentl. Dienst (außer zu 3.1) ☐
- Heilhilfsberufe ☐
- Kauffahrteischiffahrt ☐
- Sonstiges ☐

4. Berufsfeld(er)

Nach geltenden Anrechnungs-Verordnungen bzw. der Rahmenvereinbarung der KMK

(Berufsfeld(er) einsetzen bzw. vermerken, wenn der betreffende Ausbildungsberuf nicht zugeordnet ist)

*) Projektformular nach dem Beschluß des Koordinierungsausschusses vom 8. August 1974

**) Zutreffendes bitte ankreuzen

II. Begründung *) (Reihenfolge der folgenden Positionen stellt keine Gewichtung dar; sie können durch weitere ergänzt werden)

1. Bedarf an langfristigen und einzelbetriebs-unabhängigen Qualifikationen, die bedingt sind durch
 - 1.1 Veränderungen des Arbeitsmarktes (z. B. Beschäftigtenzahlen, Zahl der Ausbildungsplätze, regionale Verteilung usw.) ☐
 - 1.2 Entwicklung im technisch-organisatorischen Bereich ☐
 - 1.3 neue wissenschaftliche Erkenntnisse ☐
 - 1.4 Sonstige Veränderungen und Entwicklungen ☐
2. Neue gesetzliche Bestimmungen ☐
3. Ausbildungsorganisatorische Gründe (z. B. Errichtung überbetrieblicher Ausbildungsstätten, zu starke Regionalität usw.) ☐
4. Schulorganisatorische Gründe ☐
5. Bisherige Ausbildungsberufe/Bildungsgänge
 - 5.1 sind unvollständig geregelt ☐
 - 5.2 sind veraltet (insbesondere Unterlagen) ☐
 - 5.3 sind zu stark spezialisiert ☐
 - 5.4 sind nicht ausreichend systematisiert ☐
 - 5.5 sind nicht ausreichend klar abgegrenzt von anderen Ausbildungsberufen ☐
 - 5.6 sind inhaltlich und formal gleich oder sehr ähnlich, aber nicht einheitlich geregelt ☐
 - 5.7 berücksichtigen nicht eine berufsfeldorientierte Grundbildung ☐
 - 5.8 erschweren eine horizontale und/oder vertikale Durchlässigkeit ☐
 - 5.9 enthalten keine ausreichenden mobilitäts-fördernden Qualifikationen ☐
 - 5.10 sehen eine Ausbildungsdauer unter 2 bzw. über 3 Jahre vor ☐
6. Sonstige Begründungen ☐

(Nähere Erläuterung der angekreuzten Positionen auf gesondertem Beiblatt)

*) Zutreffendes bitte ankreuzen; angekreuzte Positionen bitte im Anschluß an II. auf einem gesonderten Beiblatt näher erläutern und ggf. belegen

III. Konzeption *) (Reihenfolge der Positionen stellt keine Gewichtung dar; sie können durch weitere ergänzt werden)

1. Struktur des beabsichtigten Projekts ☐
2. Art der Abschlußqualifikation hinsichtlich ihrer Breite und Spezialisierung ☐
3. Detaillierungsgrad (Abstraktionsniveau) der Abstimmung ☐
4. Curriculare Vorgaben (z. B. Raster, Terminologie, Gliederung der Lerninhalte) ☐
5. Personelle und sächliche Ausstattung der Lernorte ☐

6. Beabsichtigte Sonderregelungen für besondere Personengruppen ☐
7. Formen der beruflichen Grundbildung ☐
8. Anrechenbarkeit allgemeiner und beruflicher Bildungsgänge auf die Ausbildungszeit des Ausbildungsberufes/Bildungsganges ☐
9. Übergangsmöglichkeiten in andere, insbesondere in weiterführende allgemeine oder berufliche Bildungsgänge ☐
10. Sonstige Angaben zur Konzeption ☐

(Nähere Erläuterungen der angekreuzten Positionen auf gesondertem Beiblatt)

*) Bitte diejenigen Positionen ankreuzen, zu denen Aussagen gemacht werden können; angekreuzte Positionen bitte im Anschluß an III. auf einem gesonderten Beiblatt näher erläutern und ggf. belegen

IV. Zeitlicher Ablauf des Projekts

1. Vorgesehener Zeitraum für die Durchführung der Gesamtarbeiten
.....JahreMonate
2. Zeitlicher Grobraster für die einzelnen Arbeitsschritte

V. Materialien *) (Reihenfolge der Positionen stellt keine Gewichtung dar; sie können durch weitere ergänzt werden)

1. Arbeitsmarkt- und berufsbildungsstatistische Angaben ☐
2. Angaben zur wirtschaftlichen und technischen Entwicklung ☐
3. Entwürfe und Vorarbeiten der Sozialpartner und sonstiger an der Berufsbildung Beteiligten ☐
4. Bisherige geltende Ausbildungsunterlagen für die betriebliche und schulische Ausbildung ☐
5. Ergebnisse von
 - 5.1 Arbeitsplatz-, Berufs- und/oder Tätigkeitsanalysen ☐
 - 5.2 Expertengesprächen ☐
 - 5.3 Gutachten und Prognosen ☐
 - 5.4 Modellversuchen ☐
 - 5.5 Forschungsaufträgen ☐
6. Arbeits- und berufsbezogene Literatur ☐
7. Basismaterialien des BBF ☐
8. Basismaterialien aus Institutionen der Länder oder sonstiger relevanter Institutionen ☐
9. Materialien von mit der Berufsbildung befaßten Gremien ☐
10. Sonstige Materialien (bitte angeben) ☐

*) Bitte diejenigen Positionen ankreuzen, die in Frage kommen bzw. zu denen bereits etwas vorliegt (ggf. Unterlagen beifügen)

Günter Kühn

Das Baukastensystem in der Weiterbildung - ein Realisierungsversuch an einer Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie

1. Baukastenprinzip als Strukturierungsinstrument in der Weiterbildung

Die Einführung des Baukastensystems im Bereich der Weiterbildung ist mehrfach als bildungspolitische Zielvorstellung von kompetenter Seite formuliert worden (u. a. Aktionsprogramm, S. 22 f.; Strukturplan, S. 203 ff., 1), insbesondere im Hinblick auf ein Strukturierungsinstrumentarium im Weiterbildungsbereich. Die Strukturierung von Bildungsmaßnahmen nach dem Baukastenprinzip erscheint angesichts der Heterogenität des Bildungsangebots, der Vielzahl an Trägern, der regionalen und überregionalen Unüberschaubarkeit der einzelnen angebotenen Maßnahmen dringend erforderlich. Es ist anzunehmen, daß die Einführung des Baukastensystems in der Weiterbildung zur Transparenz in diesem Bereich beiträgt und Voraussetzungen dafür schafft, daß die Weiterbildung sich zu einem geordneten und überschaubaren Bildungssektor — der „vierten Säule“ eines umfassenden Bildungssystems (Bildungsbericht 70, 2 S. 24 f.) — entwickelt.

In der Tat stellt das Baukastensystem ein wichtiges und brauchbares Strukturierungsinstrument dar, da seine Anwendung eine Abstimmung und Koordination des Weiterbildungsangebots voraussetzt, ohne daß zwangsläufig die Vielfalt auf dem Weiterbildungssektor und damit die Wahlmöglichkeit eingeschränkt werden muß. Denn neben der Standardisierung, der Kombinationsfähigkeit, der nach Lernzielen und Stoffgebieten abgegrenzten Lerneinheiten und der Zeitwahl kann die überregionale Anwendbarkeit als weiteres Charakteristikum gelten, vorausgesetzt allerdings, daß der Baustein tatsächlich überregional anerkannt wird. In der praktischen Ausführung könnten dann die Lerneinheiten bei unterschiedlichen Institutionen an verschiedenen Orten zu unterschiedlichen Zeiten belegt und die durch Zertifikate ausgewiesenen Ergebnisse überall gegenseitig anerkannt und voll angerechnet werden.

Obwohl die Einführung des Baukastensystems in der Weiterbildung unter den genannten Gesichtspunkten vernünftig erscheint, sind Versuche mit exemplarischem Erprobungscharakter bisher selten geblieben, weil verschiedene Voraussetzungen fehlten, und zwar:

- eine bundeseinheitliche Rahmenordnung für den Weiterbildungsbereich zur Klärung der Kompetenzen und zur Abstimmung zwischen den Trägern der Weiterbildung, etwa im Hinblick auf eine einheitliche Bildungsberatung, ein abgestimmtes Bildungswesen und Anerkennungsverfahren,
- die Entwicklung eines Rahmens empirisch abgesicherter und allgemein akzeptierter Kriterien für die Curricula,
- die Klärung der äußerst diffizilen Finanzierungsfrage eines nach dem Baukastenprinzip strukturierten Weiterbildungssystems.

Angesichts des Fehlens dieser wesentlichen Voraussetzungen im derzeitigen Bildungssystem der Bundesrepublik hätte der Versuch einer alle Teilbereiche umfassenden, globalen Verwirklichung des Baukastenprinzips in der Weiterbildung kaum Aussichten auf Erfolg (Kühn, 9, S. 14 f.). Zunächst ist nur an eine Art Mikrolösung zu denken, indem das Baukastenprinzip in einzelnen überschaubaren Sektoren der Weiterbildung eingeführt wird. Das heißt, man kann einzelne Bildungsgänge und Programme, einzelne Berufe und Fächer, einzelne Sparten und Branchen der Weiterbildung nach dem

Baukastenprinzip strukturieren. Allerdings wäre bei derartigen Versuchen der Globalaspekt, d. h. die Einplanung einer Zuordnung (Integration) der nach dem Baukastenprinzip strukturierten Bereiche in ein übergeordnetes Bezugssystem der Weiterbildung im Auge zu behalten.

Verschiedene Beispiele für derartige Strukturierungsversuche liegen bereits vor, so etwa:

- die Modellkonstruktion für die Elektroschulung des Heinz-Piast-Instituts (Delventhal und Overthür, 5, S. 30 ff.),
- Modellvorstellungen zur Gesamthochschule (Kehler, Weizsäcker u. a., 9),
- Zertifikatkurse der Volkshochschule (Tietgens, 13),
- Baukastenkonstruktionen im Fernunterricht (BBF, 3).

Zu diesen Realisierungsansätzen ist auch die im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung (BBF), Berlin, an der Mittelrheinischen Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie, Bonn, abgeschlossene Versuchsmaßnahme zur Entwicklung und Erprobung von Kursen nach dem Baukastenprinzip an einer Wirtschafts- und Verwaltungsakademie zu zählen, das sogenannte „Bonner Modell“. Entscheidender Anstoß für die Verwirklichung dieses Projekts war gerade auch die Tatsache, daß die Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien in der Bundesrepublik ein beachtliches Potential für die Weiterbildung darstellen, sich aber infolge der in Gang befindlichen Prozesse — etwa durch die Gründung der Fachhochschulen — auf dem Bildungssektor zu einer bildungspolitischen Neuorientierung veranlaßt sehen.

In der Bundesrepublik gibt es zur Zeit ca. 60 Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien (VWA) einschließlich ihrer Teil- und Zweiganstalten, an denen insgesamt rd. 100 nebenamtliche Dozenten lehren und etwa 14000 Hörer studieren (Hahn, 6, S. 15 f.). Nach dem ersten Weltkrieg als reine Verwaltungsakademien für die Fortbildung von Beamten und Angestellten des gehobenen öffentlichen Dienstes eingerichtet, haben sie sich in der Folgezeit mit wenigen Ausnahmen zu Einrichtungen entwickelt, die neben ihrem verwaltungswissenschaftlichen Studiengang einen wirtschaftswissenschaftlichen Zweig einführen, den gegenwärtig etwa 75 % der Studierenden an Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien besuchen (Bundesverband VWA, 4, S. 16 f.). Diese Schwerpunktverlagerung kann allerdings regional unterschiedlich ausfallen, je nach der Wirtschafts- und Sozialstruktur des Einzugsgebiets der einzelnen Akademie. So ist — bedingt durch die Ministerien und Bundesbehörden — an der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie Bonn die Verteilung der Hörer auf beide Fachrichtungen fast gleich (Kamp, 7, S. 76 f.).

Mit Ausnahme der Berliner Akademie (öffentlich-rechtliche Anstalt) sind die Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien eingetragene Vereine, die von ihren Mitgliedern — Kommunen, Kammern, Privatunternehmen — sowie von den Hörern finanziert werden. Der Hörgeldanteil am Etat schwankt an den einzelnen Akademien zwischen 30 und 60 % (Hahn, 6, S. 15 f.). Seit ihrer Gründung legen die Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien größten Wert auf enge Zusammenarbeit mit den Universitäten; diese Verbindung wird schon durch die Dozenten hergestellt, die zum überwiegenden Teil Hochschullehrer sind.

Die Diskussion über Standort und die Funktion der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien ist noch nicht abgeschlossen (Bundesverband VWA, 4, S. 16 f.). Insofern ist auch der vorliegende Ergebnisbericht über das „Bonner Modell“ als

Diskussionsbeitrag zu werten, der einen konstruktiven Beitrag zur bildungspolitischen Neuborientierung der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien leisten will, indem praktikable Ansätze für eine Neustrukturierung des Studiensystems und eine Neuformulierung der Aufgabenstellung auf der Grundlage der gegebenen materiellen und personellen Bedingungen in den Akademien durch die Einführung erwachsenenspezifischer Studiengänge nach dem Baukastenprinzip aufgezeigt werden.

Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien sind in einem Gesamtbildungssystem in mehrfacher Hinsicht für die Übernahme wichtiger Funktionen in der Weiterbildung geeignet. So ist darauf hinzuweisen, daß

- die Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien räumlich über das ganze Bundesgebiet verteilt sind;
- die personelle Verbindung der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien mit Hochschulen und Institutionen der Wirtschaft und Verwaltung eine Koppelung von theoretischer und praxisbezogener Weiterbildung ermöglicht;
- die Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien weitgehend in berufsbegleitendem Teilzeitunterricht organisiert sind;
- sie praktisch wesentliche Lehrplanbereiche der allgemeinbildenden Schulen, der Fachoberschule und auch der Hochschule im abendlichen Teilzeitunterricht anbieten;
- sie durch Zusammenarbeit mit Betrieben eine Berufsqualifikation im Wechselsystem von Akademie und Betrieben erreichen können;
- sie durch das Angebot von Zertifikatskursen wichtige Bausteine im Weiterbildungssystem verschiedener öffentlicher und privater Institutionen anbieten können (Kamp, 7, S. 76 f.).

2. Das „Bonner Modell“

Im Verlauf grundsätzlicher Überlegungen über Standort und Funktion von Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien sind an der Akademie Bonn sukzessive konzeptionelle Denkansätze entwickelt worden. Diese sind in der Folge in den Forschungsauftrag eingeflossen und zu einem strukturierten Konzept „Bonner Modell“ weiterentwickelt worden, das schließlich auf seine Praktikabilität hin experimentell untersucht wurde. Das Konzept sollte folgenden bildungspolitischen Anforderungen gerecht werden:

- Vermittlung beruflicher Fachkenntnisse zur Erhöhung der Berufsqualifikation in Form einer Anpassungs- und Aufstiegsbildung;
- Befriedigung des schulischen Nachholbedarfs parallel zum berufsspezifischen Studiengang bis zum Realschulabschluß nach Absolvierung des Grundstudiums und bis zur Erlangung der Hochschulreife nach erfolgreichem Abschluß des Grund- und Hauptstudiums,
- allgemeinpädagogische Forschungen, wie Effizienzsteigerung, Verringerung der Abbruchquote, Erhöhung der Lernmotivation und Intensivierung der Teamarbeit.

Ausgangspunkte für die Versuchsmaßnahme „Bonner Modell“ waren das viersemestrige Grund- und das zwei- bis dreisemestrige Aufbaustudium. Der Organisations- und Programmstruktur ist das folgende spezifische Baukastenschema zugrundegelegt worden: Als „Baukasten“ ist die gesamte Organisation der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie Bonn bezeichnet worden. Unter „Baukasteneinheit“ werden die einzelnen berufsbezogenen Abschlüsse verstanden (Verwaltungsdiplom, Wirtschaftsdiplom, Kommunaldiplom und Wirtschaftsdiplom betriebswirtschaftlicher Fachrichtung). Ein „Baukastenprogramm“ wiederum umfaßt ein Fachgebiet, z. B. Rechtswissenschaft, Wirtschaftswissenschaft, Deutsch. Mit dem Begriff „Baukastenblock“ werden innerhalb eines Fachgebiets der Komplex der Teilbereiche, z. B. bei der Wirtschaftswissenschaft Volkswirtschaftslehre und Betriebswirtschaftslehre bezeichnet. Die kleinste Einheit in diesem Baukastenschema, das „Baukastenelement“, stellt innerhalb dieser

fachlichen Teilbereiche ein eng abgegrenztes Themengebiet dar, z. B. Mikro- und Makrotheorie, Finanzwissenschaft.

Im Rahmen dieses Baukastenschemas ist das Grundstudium ein eigenständiger Bereich, der mit einer Zwischenprüfung abgeschlossen werden kann. Das Aufbaustudium ist ebenfalls als eine selbständige Baukasteneinheit aufzufassen, die mit dem eigentlichen Diplom abschließt. Das Aufbaustudium kann auch als Kontaktstudium von ehemaligen Absolventen der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien, Fachhochschulen und Fachschulen sowie interessierten Angehörigen des öffentlichen Dienstes (besonders der mittleren und gehobenen Laufbahn), ferner vom mittleren Management der freien Wirtschaft wahrgenommen werden.

Die Entwicklung und Erprobung der nach dem Baukastenprinzip unter Berücksichtigung der Kleingruppenarbeit konzipierten Kurse ist als Zweiphasen-Projekt angelegt worden: Nach einer sogenannten Vorlaufphase, die der Erarbeitung bei gleichzeitiger exemplarischer Überprüfung bestimmter Problemkomplexe in verschiedenen Fächern diente, wurde die Praktikabilität der Vorlage in der darauf folgenden Experimentalphase in dem schon erprobten sowie in einer Reihe weiterer Fächer angewandt und ausgewertet. In beiden Phasen wurde eine Teilnehmerbefragung durchgeführt.

Die gesamte Versuchsmaßnahme erstreckte sich über einen Zeitraum von zwei Jahren; die einzelne Phasendauer betrug dabei jeweils ein Jahr.

Im Versuchsverlauf konnten die Übungsleistungen in den jeweiligen Fächern von den Studierenden im Sinne des Baukastensystems aus Bausteineleistungen in den einzelnen Disziplinen und Fächern — dem Baukastenblock und den Baukastenelementen — zusammengesetzt werden. Bausteineleistungen können somit je nach Möglichkeit und thematischer Absicht der Teilnehmer erbracht, verbessert und kombiniert werden. Hierbei wird die sachliche und zeitliche Kombination der Teilleistungen zur Gesamtleistung den Studierenden individuell überlassen.

In diesem veränderten Studiensystem wurden Graduierungsmöglichkeiten in vier Studienrichtungen eingerichtet. Das Aufbaustudium ist durch Seminareinheiten in kleineren Gruppen aufgeteilt. Die Einheiten des Aufbaustudiums können gleichzeitig als Einheiten für das Kontaktstudium verwandt werden.

Die Entwicklung von Teilprogrammen — die curriculare Strukturierung gewissermaßen — hat im Falle des „Bonner Modells“ zwar einige Schwierigkeiten mit sich gebracht, ist aber im großen und ganzen gelungen. Die aufgetretenen Schwierigkeiten sind nicht zuletzt auf den objektiven Tatbestand zurückzuführen, daß die Diskussion um einen einheitlichen Curriculumbegriff in der beruflichen Bildung und die praktische Umsetzung eines Curriculums nicht eindeutig abgeschlossen ist (Mende und Reisse, 12, S. 1 ff., Elbers, 12, S. 39 ff.). Dies gilt um so mehr für die berufliche Erwachsenenbildung, da noch nicht genügend wissenschaftliche Versuche vorliegen, die eine abgesicherte Antwort auf die Frage nach den pädagogischen Besonderheiten beruflicher Erwachsenenbildung geben könnten (Kühn, 11, S. 25 f.).

3. Ergebnisse und Schlußfolgerungen

Die Kontrolle der Realisierung des „Bonner Modells“ erfolgte durch eine Teilnehmerbefragung zu folgenden Problemen (Kamp, 7, S. 166 ff.):

- Gruppenarbeit,
- Organisation des Lehrens und Lernens,
- Organisation der Wissensüberprüfung,
- Situationsanalyse,
- Motivation,
- Offenlegung gruppenspezifischer Prozesse,
- Kritik an Lehrverfahren und Lehrstil.

Zusammengefaßt und katalogisiert ergaben die Antworten in bezug auf das Ziel beruflicher Qualifikation den Wunsch nach

- mehr Selbstsicherheit durch eine offizielle Fachqualifikation,
- besserer theoretischer Untermauerung der Berufspraxis,
- Erreichen größerer Übersicht bei komplexen Entscheidungsprozessen,
- einer gewissen Vereinheitlichung des Kenntnisstandes;

hinsichtlich allgemeinerer Bedürfnisse und Interessen kamen in den Antworten auf die Befragung zum Ausdruck:

- das Bedürfnis nach Kenntnis bisher nicht bekannter Fakten, Verhaltensweisen, Einstellungen,
- das zunehmende Bestreben, veraltetes Wissen auf den neuesten Stand zu bringen und
- das Streben nach Ordnung und Systematisierung von Erfahrungen.

Bezüglich der Motivation ergab sich durch die Auswertung,

- daß die Teilnehmer vorwiegend extrinsisch motiviert sind,
- die Möglichkeit, den einzelnen durch Zustimmung von seiten der Gruppe in seiner intrinsischen Motivation zu bestärken, nicht realisiert wurde,
- das Interesse an einer Partizipation an Entscheidungsprozessen gering ist,
- ein gewisser Leistungsdruck besteht, der den relativ hohen Freiwilligkeitsgrad einschränkt.

Die Ergebnisse der Situationsanalyse haben wichtige Konsequenzen für die Organisation der Lernprozesse:

- 50 % der VWA-Studenten an der VWA Bonn sind Hauptschüler. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, am Hauptschulwissen anzuknüpfen und außerdem zusätzliche Intensivkurse in Arbeitsmethodik zu erteilen.
- Die Teilnehmer an den Fortbildungsveranstaltungen der VWA Bonn setzen sich vorwiegend aus Angehörigen der mittleren und gehobenen Laufbahn des öffentlichen Dienstes sowie aus Führungskräften des sogenannten mittleren Managements zusammen, bzw. sie streben Positionen in diesem Rahmen an. Der Anteil der weiblichen Studierenden liegt bei 9 %.
- Die zeitliche Belastung durch das Abendstudium ist enorm. Es werden deshalb ein detailliertes und terminiertes Curriculum und die Unterteilung des Studiengangs in erreichbare Zwischenziele mit entsprechenden Zwischenzertifikaten gefordert.

Ursachen für den Abbruch des Studiums wurden in diesem Zusammenhang nicht untersucht.

Die Befragung ergab hinsichtlich der gewünschten **Lehrform** eine eindeutige Bevorzugung von Vorlesungen und leiterzentrierten Seminaren gegenüber der Gruppenarbeit, bei der sich der Dozent stark im Hintergrund hält. Trotz der teilweisen Ablehnung durch die Studierenden wird die interaktionelle Methode seitens der Dozenten als unverzichtbar angesehen, „da nur sie die Erreichung verhaltensorientierter Lernziele ermöglicht“ (Kamp, 7, S. 108 ff.).

Außer dem „Bonner Modell“ sind im Zuge der konzeptionellen Überlegungen im Akademiebereich eine Reihe paralleler Ansätze berufsbezogener Ausbildungsgänge wie das „Stuttgarter“ und das „Kölner Modell“, das „Saarländische“ und das „Münchener Modell“ entwickelt worden, zu denen im Verlauf des Versuchs Integrationsverbindungen zwecks Vereinheitlichung des Studiensystems im Akademiebereich hergestellt wurden (Kamp, 7, S. 20 ff.).

Gemeinsames Ziel aller Modelle ist es, die beachtliche Aus- und Weiterbildungskapazität der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien sinnvoll in den Zusammenhang eines koordinierten Weiterbildungssystems einzubringen. Stichworte, wie Bildungsurlaub oder praxisbezogene Ausbildung von Abiturienten sowie Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften der

beruflichen Erwachsenenbildung, deuten in dieser Beziehung zusätzliche Entwicklungsmöglichkeiten für diese Weiterbildungsinstitutionen an. Ferner wären Überlegungen zu vertiefen, die Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien in ein Netz eines Aus- und Weiterbildungssystems für Angehörige des öffentlichen Dienstes einzubeziehen.

Die Realisierung des Baukastensystems im Weiterbildungsbereich bzw. die Rolle der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien hängt im wesentlichen von der Entwicklung abgestimmter Bildungsgänge — d. h. Curricula — und der Anerkennung von Abschlüssen über den einzelnen Fach- bzw. Institutsbereich hinaus ab. Während die gegenseitige Anerkennung der Abschlusssertifikate auf der Ebene der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien in der Bundesrepublik gegeben ist (Kamp, 7, S. 18 f.), sind Bestrebungen seitens der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien im Gange, eine Durchsetzung der Anerkennung auch bei anderen Bildungsträgern zu erreichen. Die Bestrebungen laufen vor allem in Richtung einer angemessenen Anrechnung von Studienleistungen der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien auch beim Universitätsstudium (Kamp, 7, S. 97 ff.). Im einzelnen ist man seitens des Verbandes der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien nicht nur darum bemüht, daß der mit einer Prädikatsnote erfolgte Diplomabschluß mit dem Abiturzeugnis gleichgesetzt, sondern darüber hinaus als Zwischenprüfung für Wirtschaftswissenschaftler an der Universität anerkannt wird. Im Bereich der Rechtswissenschaften wiederum wird für die Inhaber eines Verwaltungs- und Kommunaldiploms der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien die Anrechnung von zwei Semestern bei einem Universitätsstudium angestrebt.

Aber gerade in Anbetracht der nicht geringen Zahl von Adressaten, die nicht unbedingt ein Hochschulstudium anstreben, sollte in Zukunft in viel stärkerem Maße als bisher geprüft werden, inwieweit eine Verzahnung auf anderen Ebenen der Aus- und Weiterbildung außerhalb des Hochschulsektors — etwa im Volkshochschulbereich und der betrieblichen Berufsbildung — möglich ist. Durch eine derartige Politik könnten die Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien entsprechend ihrer fachlichen und pädagogischen Erfahrung und entsprechend ihrer Kapazität als ein wichtiges Bindeglied im Rahmen eines Weiterbildungssystems fungieren.

Literaturhinweise

- [1] u. a. Aktionsprogramm „Berufliche Bildung“, D. 2; Empfehlungen der Bildungskommission des Deutschen Bildungsrates, in: Strukturplan III — 4.5.
- [2] Bildungsbericht '70 (Überblick), o. O.
- [3] Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung/BBF (Hg), Die Bedeutung des Fernunterrichts in multimedialen Lehrsystemen, Berlin, 1973.
- [4] Bundesverband VWA, Beschluß der Hauptversammlung vom 12. Oktober 1973 in Karlsruhe, Aufgaben und Funktionen der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien im kommenden Bildungswesen, in: Die Fortbildung, H. 1, 1974.
- [5] Delventhal und Oberthür, Baukastensystem und Qualifikationsnachweis in der beruflichen Erwachsenenbildung, in: Zeitschrift für Berufsbildungsforschung, 3/72.
- [6] Hahn, O.: Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien (VWA), in: Die Fortbildung, H. 1, 1974.
- [7] Kamp, M. E., unveröffentlichter Schlußbericht zur Vorbereitungsphase des „Bonner Modells“ vom 31. Mai 1973, Bonn.
- [8] Kamp, M. E., unveröffentlichter Abschlußbericht der Versuchsmaßnahme „Bonner Modell“, Bonn, 1974.
- [9] u. a. Kehler, I.: Zur Didaktik der Baukastengesamthochschule, Diskussionsbeiträge, Arbeitsgruppe f. Bildungsforschung, H. 8, Heidelberg, 1972.
Weizsäcker, Dohmen, Jüchter u. a., Baukasten gegen Systemzwänge — Der Weizsäcker-Hochschulplan, München 1970.
- [10] Kühn, G.: Hat das Baukastenprinzip in der Weiterbildung eine Realisierungschance, in: Die Fortbildung, H. 1, 1974.
- [11] Kühn, G.: Eigenverantwortung, Motivation, Lernverhalten und Lernleistung-Überlegungen, in: Zeitschrift für Berufsbildungsforschung, Heft 4/1973.
- [12] Mende, K.-D. und Reisse, W.: Gegenstand und Problembereiche für die berufliche Bildung, in: Zeitschrift für Berufsbildungsforschung, Heft 1/1973.
Elbers, D.: Beiträge der allgemeinen Curriculumtheorie für die Entwicklung beruflicher Curricula, in: Zeitschrift für Berufsbildungsforschung, Heft 2/1973.
- [13] Tietgens, H.: Zertifikate für Erwachsene, Frankfurt, 1969.

Winfried Schulz und Herbert Tilch

Betriebliche Ausbilder und Lehrer für Fachpraxis – Wege und Abstimmungsprobleme der Qualifizierung

1. Problemstellung

Für die notwendig erachteten Innovationen im Bildungswesen, insbesondere im Bereich der beruflichen Bildung, können nur dann gewährleistet werden, wenn sie begleitet und vorbereitet sind durch eine systematisierte Aus-, Fort- und Weiterbildung des Lehr- und Ausbildungspersonals. Hinsichtlich ihrer Funktion als Vermittler beruflicher Curricula müssen Lehr- und Ausbildungspersonen befähigt werden, sowohl berufliches Können in systematisierter und pädagogisch begründeter Form zu vermitteln als auch auf Situationsveränderungen zu reagieren und an Reformprozessen mitzuarbeiten.

Die Vermittlung beruflicher Curricula umfaßt die „fachtheoretische“ und die „fachpraktische“ Unterrichtung. Das „klassische“, um die Jahrhundertwende begründete duale System der Berufsausbildung kennt die eindeutige Zuordnung der in der Ausbildung zu vermittelnden Fachtheorie und Fachpraxis [1] zu den Lernorten Betrieb und Schule. Diese Trennung wird mehr und mehr durchbrochen. Fachtheoretische Bildungsinhalte einerseits werden zunehmend in die betriebliche Ausbildung aufgenommen, fachpraktische Bildungsinhalte andererseits erweitern den Aufgabenbereich der beruflichen Schulen, insbesondere bei vollschulischen Bildungsgängen (wie z. B. Berufsgrundschule, Fachoberschule).

Während die Vermittlung fachpraktischer Bildungsinhalte in den betrieblichen bzw. überbetrieblichen Ausbildungsstätten in der Regel von sogenannten „Ausbildern“ [2] organisiert ist, werden für diesen Aufgabenbereich in den berufsbildenden Schulen „Fachlehrer“ [3] eingesetzt. Ein Kennzeichen dieser Situation ist das Problem der Dualität von Ausbildern im Betrieb und Lehrern für Fachpraxis in berufsbildenden Schulen.

Diese Dualität ist nicht auf die Bezeichnung beschränkt. Dahinter verbergen sich unterschiedliche Regelungen und Vorstellungen über die Qualifikation, Aufgaben und Qualifizierungen von betrieblichen Ausbildern einerseits und Lehrern für Fachpraxis andererseits. Im folgenden sollen die gegenwärtige Qualifizierungssituation aufgezeigt und Zusammenhänge und Probleme analysiert werden, die für eine Abstimmung der Qualifizierungsmaßnahmen von Bedeutung sein können.

Der Ansatz einer vergleichenden Analyse und Abstimmung ist begründet durch die Hinweise der Bildungskommission und der KMK.

Die Bildungskommission des Deutschen Bildungsrats weist bereits 1969 hin

- auf die Notwendigkeit, das jeweilige Qualifikationsniveau der betrieblichen Ausbildungspersonen „auf lange Sicht dem der Werkstattdarleher, Fach- bzw. technischen Lehrer und der Studienräte“ [4] anzugleichen sowie
- auf die Notwendigkeit der „Abstimmung“ fachlicher und pädagogischer Qualifizierungsmaßnahmen für betriebliche und schulische Ausbildungspersonen [5].

Der Gedanke der „Austauschbarkeit von Ausbildern der Wirtschaft und den Lehrern für den fachpraktischen Unterricht im beruflichen Schulwesen“ wird 1973 in der Mitteilung des Sekretariats der KMK aufgegriffen [6].

Winfried Schulz (geb. 1943) und Herbert Tilch, Dr. phil. (geb. 1940), sind wissenschaftliche Mitarbeiter im BfF. Gemeinsamer Arbeitsschwerpunkt: Grundlagen und Modelle zur Aus- und Weiterbildung des betrieblichen Ausbildungspersonals.

Erste Ansätze zur Bestimmung von Qualifikationen und zur Systematisierung von Maßnahmen zur Qualifizierung für Lehr- bzw. Ausbildungspersonen der jeweiligen Lernorte Betrieb und Schule sind:

- die von der Bundesregierung auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes im April 1972 erlassene „Ausbilder-Eignungsverordnung“ [7] (AEVO) für betriebliche Ausbilder in der gewerblichen Wirtschaft sowie die vom Bundesausschuß für Berufsbildung beschlossene „Empfehlung für einen Rahmenstoffplan zur Ausbildung der Ausbilder“ [8] (RSTPL) und
- die von der KMK im Juli 1973 vereinbarte „Rahmenordnung für die Ausbildung und Prüfung der Lehrer für Fachpraxis im beruflichen Schulwesen“ (im folgenden kurz „Rahmenordnung“ genannt) [9].

Unter Berücksichtigung der gegenwärtigen Ausbildungssituation (Stand 1973/1974) wird versucht, die Vielfalt der Aufgaben und Qualifizierungswege sowohl bei Ausbildern als auch bei Lehrern für Fachpraxis aufzuzeigen [10] und mit der AEVO bzw. mit der Rahmenordnung der KMK zu vergleichen. Abstimmungsprobleme hinsichtlich der Qualifizierung sollen anhand des Vergleichs zwischen AEVO und Rahmenordnung aufgezeigt und die Frage nach einem möglichen Bezugsrahmen aufgegriffen werden.

2. Aufgaben und Tätigkeiten

Eine klare Qualifikationsbestimmung bzw. -analyse, die als inhaltlich bezogenes Zielkriterium für Maßnahmen zur Qualifizierung dienen könnte, kann vorerst nicht erwartet werden. Es fehlen eindeutige bildungspolitische Konsensmodelle über Aufgabenkomplexe sowie Situationsanalysen, die hinsichtlich der Bestimmung von Qualifikationen für betriebliche Ausbilder und Lehrer für Fachpraxis übergreifend von Bedeutung sind.

Die von der Bundesregierung erlassene Ausbilder-Eignungsverordnung sowie der vom Bundesausschuß für Berufsbildung beschlossene Rahmenstoffplan enthalten keine Angaben über Funktionen, Aufgaben und Tätigkeiten des betrieblichen Ausbildungspersonals.

Nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) lassen sich für das **betriebliche Ausbildungspersonal** bzw. für den betrieblichen Ausbilder folgende wesentliche Aufgabenbereiche ableiten [11]:

- Vermittlung von „Fertigkeiten und Kenntnissen“ im Rahmen der Berufsausbildung
- Planung, Durchführung und Kontrolle der betrieblichen Ausbildung
- Bewertung der fachlichen Leistungen und Beurteilung sonstiger Fähigkeiten und Verhaltensweisen von Auszubildenden.

Die KMK nennt in der Rahmenordnung folgende Aufgaben und Tätigkeiten der **Lehrer für Fachpraxis**:

- Selbständigen Unterricht zur Vermittlung von Fertigkeiten für die praktische Grund- und Fachbildung
- Mitwirkung bei der Vorbereitung und Durchführung von Versuchen und Übungen im Rahmen oder als Ergänzung des theoretischen Unterrichts.

3. Qualifikationsvoraussetzung für Ausbildung und Beruf

Qualifikationsvoraussetzungen können Zugangsvoraussetzungen zum Beruf, Zulassungsvoraussetzungen zur Ausbildung und Zulassungsvoraussetzungen zur Prüfung umfassen. Eine klare Zuordnung kann nicht immer vorgenommen werden. Sie ist z. B. dann nicht möglich, wenn lediglich „Eignungen“ als Qualifikationsvoraussetzung formuliert sind.

Die Qualifikationsvoraussetzungen zur Ausbildung und beruflichen Tätigkeit betrieblicher Ausbilder sind u. E. nicht eindeutig umrissen. Betriebliche Ausbilder haben nach dem Berufsbildungsgesetz eine Ausbildungslegitimation bzw. erfüllen die Zulassungsvoraussetzungen zum Beruf des „Ausbilders“, wenn sie „persönlich“ und „fachlich“ geeignet sind und das 24. Lebensjahr vollendet haben [12].

Die „fachliche“ Eignung umfaßt „berufliche Fertigkeiten und Kenntnisse“ sowie „berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse“.

Das BBiG ermächtigte den Bundesminister für Wirtschaft, daß durch Erlass einer Rechtsverordnung (hier AEVO) der Erwerb der berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse nachzuweisen ist, wobei „Umfang und Abschluß der Maßnahmen für den Erwerb dieser Kenntnisse“ (§ 21 BBiG) geregelt werden können. Der Bundesminister für Wirtschaft hat u. E. jedoch seine Kompetenz nicht voll ausgeschöpft. In der AEVO läßt sich eine verbindliche Regelung über Art, Dauer und Inhalt einer Ausbildung, die Voraussetzung für die Zulassung zur Prüfung sein könnte, nicht nachweisen. Auch in den vom Bundesausschuß für Berufsbildung beschlossenen Richtlinien für die Erstellung von Prüfungsordnungen ist kein derartiger Hinweis enthalten [13]. Im Abschnitt „Vorbereitung der Prüfung dieser Richtlinien wird lediglich ausgeführt, daß die Personen zur Prüfung zuzulassen sind, die die fachliche Eignung zur Ausbildung von Auszubildenden im Sinne des § 76 BBiG nachweisen (Nachweis einer abgeschlossenen Berufsausbildung, „ohne daß das 24. Lebensjahr vollendet zu sein braucht“).

Die Qualifikationsvoraussetzungen für Ausbildung und berufliche Tätigkeit von Lehrern für Fachpraxis sind in der gegenwärtigen Situation recht unterschiedlich. Die Rahmenordnung empfiehlt für die Ausbildung der Lehrer für Fachpraxis folgende Voraussetzungen:

- Mittlerer Bildungsabschluß (Abschluß einer Realschule)
- Abschluß einer mindestens dreisemestrigen Fachschule [14] (Technikerprüfung) oder einer einschlägigen Meisterprüfung
- mindestens eine zweijährige entsprechende Berufstätigkeit.

Ziel der Vereinbarung der KMK ist der Versuch, Zugangsvoraussetzungen zu diesem Beruf im Zusammenhang mit einer 18monatigen Ausbildung bundesweit zu vereinheitlichen.

Den Vorschlägen der KMK-Rahmenordnung hinsichtlich der Zulassungsvoraussetzungen zur Ausbildung entsprechen lediglich zwei Länder (Baden-Württemberg, Bayern). Drei von elf Ländern verzichteten bisher auf den Nachweis eines mittleren Bildungsabschlusses; dagegen wurde von allen Ländern schon bisher ein der Rahmenordnung entsprechender beruflicher Abschluß verlangt. Beim für die Qualifizierung nachzuweisenden Umfang praktischer Tätigkeit überschreiten sogar mehrere Länder den Vorschlag der KMK, zum Teil sogar erheblich. Die Rahmenordnung verzichtet auf eine altersmäßige Begrenzung [15].

Die Rahmenordnung schlägt allgemein eine Erhöhung der Qualifikationsvoraussetzungen hinsichtlich des allgemeinbildenden Abschlusses vor. (Doch bleiben diese Vorschläge hinsichtlich der Qualifikationsvoraussetzungen von Lehrern für „Fachtheorie“ noch deutlich unterschieden).

4. Qualifizierung

4.1 Qualifizierung betrieblicher Ausbilder

Bereits vor bzw. beim Inkrafttreten der AEVO waren zahlreiche Ansätze zur Qualifizierung betrieblicher Ausbilder von unterschiedlichen Trägern entwickelt worden.

Insgesamt fehlte aber eine ausreichende formale und inhaltliche Systematisierung und Koordinierung dieser Qualifizierungsmaßnahmen. Durch die „Ausbilder-Eignungsverordnung“ konnte eine gewisse Einheitlichkeit von Qualifizierungsmaßnahmen erreicht werden, die durch den Rahmenstoffplan des Bundesausschusses für Berufsbildung noch ergänzt wurde. Allerdings gilt diese Einheitlichkeit nur für den inhaltlichen Rahmen und für die Prüfung. Der inhaltliche Rahmen enthält berufs- und arbeitspädagogische Inhalte und umfaßt nach Aussage des Bundesausschusses für Berufsbildung nur die Kenntnisse, die „heute als Mindestvoraussetzung von Auszubildenden und Ausbildern gefordert werden müssen“.

Die AEVO erfüllt die Funktion eines **inhaltlichen**, allerdings verbindlichen Minimalplans für die pädagogische Qualifizierung betrieblicher Ausbilder [16].

Hinsichtlich des Geltungsbereiches sowie der organisatorischen und personellen Bedingungen von Qualifizierungsmaßnahmen läßt die AEVO folgende Probleme weitgehend ungelöst bzw. offen:

Der sachliche Geltungsbereich der AEVO beschränkt sich auf die gewerbliche Wirtschaft [17]. In den Geltungsbereich dieser Verordnung sind **nicht** miteinbezogen Handwerk, graphisches Gewerbe, Landwirtschaft, Öffentlicher Dienst und freie Berufe.

Hinsichtlich des persönlichen Geltungsbereiches werfen BBiG und AEVO ein Abgrenzungsproblem auf. Die AEVO (§ 1) gilt für die Berufsausbildung durch Auszubildende, die selbst ausbilden, und durch Ausbilder nach § 20 Abs. 4 des BBiG. Es wird hier nicht eindeutig geklärt, von welchen Ausbildungspersonen die berufs- und arbeitspädagogische Eignung nachzuweisen ist. Ist es die Ausbildungsperson, die für die gesamte Ausbildung in einem Betrieb verantwortlich ist (z. B. Ausbildungsleiter), oder sind darüber hinaus alle hauptamtlichen und/oder alle nebenamtlichen Ausbilder „vor Ort“ in den persönlichen Geltungsbereich miteinbezogen? Auch die Auslegung durch den Begriff „verantwortlicher Ausbilder“ [18] ist kein ausreichendes Kriterium für die Abgrenzung.

Ein weiteres personelles Problem liegt in der konkreten Umsetzung der AEVO und des RSTPL. BBiG, AEVO und RSTPL geben keinerlei Hinweise zur Qualifikation der Personen, die für die Vermittlung der berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse im engeren Sinne verantwortlich sind (z. B. Dozenten und Leiter von Qualifikationsmaßnahmen) [19].

Hinsichtlich der Form und der Verfahren von Qualifizierungsmaßnahmen sind BBiG (§ 21), AEVO und RSTPL durch eine prinzipielle Offenheit gekennzeichnet. Sie schreiben keinen Weg vor, auf dem die pädagogischen Kenntnisse zu erwerben sind. Die Offenheit hinsichtlich der Organisationsformen von Qualifizierungsmaßnahmen zeigt sich darin, daß neben Kurzzeit- und Langzeitlehrgängen in Vollzeit- und Teilzeitform auch Lehrgänge im Medienverbund und im Fernkursystem möglich sind. Die Entscheidung über die organisatorische Gestaltung ist hiermit sowohl privaten als auch öffentlichen Trägern von Ausbildungsmaßnahmen überlassen.

Bereits vor dem Inkrafttreten der AEVO sind von zahlreichen Lehrgangsträgern Ausbildungspläne zur Qualifizierung betrieblicher Ausbilder entwickelt worden. Ein Teil dieser Pläne geht nicht unerheblich über den inhaltlichen und zeitlichen Rahmen des vom Bundesausschuß für Berufsbildung beschlossenen Rahmenstoffplans hinaus. In Übersicht 1 werden zwei Ausbildungspläne von westdeutschen Großbetrieben dem „200-Stunden-Modell“ des RSTPL gegenübergestellt. Die Gegenüberstellung soll zeigen, in welchen Themenbereichen über den RSTPL hinausgegangen wurde.

Übersicht 1:

Ausbildungspläne für die „theoretische“ Ausbildung von Ausbildern. (Angabe sind die Gesamtstundenzahlen der Ausbildung)

Fach/Thema	Modelle ¹⁾	I	II	III
Grundfragen der Berufsbildung/ Berufsausbildung und -erziehung		18	—	20
Planung und Durchführung der Ausbildung/Arbeitskunde/Planung, Organisation und Durchführung der Ausbildung		137 ²⁾	94	100
Der Jugendliche in der Ausbildung/ Führungskunde/Jugendkunde, Incl. Unfallverhütung		31	72	60
Rechtsgrundlagen/Arbeits- und Sozialrecht		6	88	20
Deutsch/Wirtschaftskunde Sprecherziehung/Sicherheit in Haltung und Ausdruck		50	42	—
		6	30	—
Fachdidaktik		—	—	—
Fachkunde		—	282	—
Sport, Spielabende mit Auszubildenden		26	—	—
Gesamtzeit		350 ³⁾	672 ⁴⁾	200

¹⁾ Die Modelle entsprechen den folgenden Lehrgangsplänen:
Modell I: Ausbilder-Lehrgang der Firma Daimler-Benz AG (zuerst durchgeführt im Jahre 1968), vgl. Contact. Jg. 9/1969, H 1, S. 39 ff.
Modell II: Ausbilder-Lehrgang eines westdeutschen Großbetriebs (zuerst durchgeführt im Jahre 1970).

Modell III: Anzustrebender Plan nach der Empfehlung für einen Rahmenstoffplan des Bundesausschusses für Berufsbildung.

²⁾ Diese Stundenzahl enthält auch Hospitationen beim betrieblichen Unterricht und Berufsschulunterricht sowie Lehrproben und Unterweisungsübungen.

³⁾ In dieser Angabe sind auch „Verfügungszeiten“ für die Teilnehmer und die Prüfungszeiten enthalten.

⁴⁾ In dieser Angabe sind Zeiten für Besichtigungen und die Prüfungszeiten enthalten.



Bei den hier dargestellten Modellen zeigt sich ein gemeinsamer berufs- und arbeitspädagogischer Ausbildungsteil. Dieser Teil ist mit den vier Sachgebieten des RSTPL weitgehend vergleichbar. Darüberhinaus sehen die ersten beiden Modelle weitere Ausbildungsteile vor. Hierbei hebt sich ein weiterer gemeinsamer Block „Deutsch, Wirtschaftskunde, Sprecherziehung“ hervor.

Dagegen fällt auf, daß fachdidaktische Ausbildungselemente in keinem der Modelle ausdrücklich aufgeführt werden. Interessant ist im Modell II der hohe Anteil einer fachlichen Weiterbildung im Rahmen der Ausbilderqualifizierung.

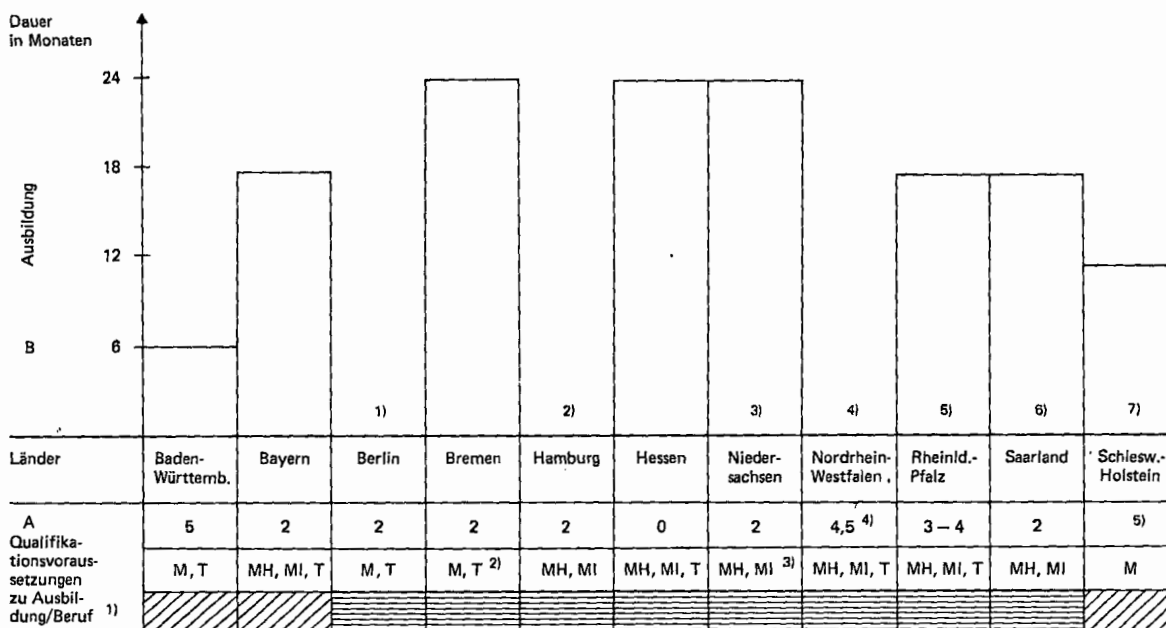
4.2 Qualifizierung von Lehrern für Fachpraxis

In Übersicht 2 ist die Situation zum Zeitpunkt der Vereinbarung der KMK (1973) für den im folgenden untersuchten Bereich der gewerblich-technischen Lehrer für Fachpraxis wiedergegeben [20].

Zeichenerklärung zu Übersicht 2:**A Qualifikationsvoraussetzungen zur Ausbildung / zum Beruf**

Allgemeinbild. Abschluß: (untere Zeile)	 Hauptschulabschluß
	 mittlerer Bildungsabschluß
Beruflicher Abschluß: (mittlere Zeile)	M: Meisterprüfung MH: Handwerksmeisterprüfung MI: Industriemeisterprüfung T: Technikerprüfung
Praktische Tätigkeit: (obere Zeile)	Dauer der praktischen Tätigkeit in Jahren
1. Altermäßige Begrenzung	(in Klammern: Alter):
Baden-Württemberg	(max. 40)
Bayern	(max. 36)
Berlin	(max. 45)
Bremen	(keine Angaben)
Hamburg	(min. 28)
Hessen	(min. 21; max. 40)
Niedersachsen	(max. 40)
Nordrhein-Westfalen	(max. 40)
Rheinland-Pfalz	(keine Angaben)
Saarland	(min. 21; max. 30)
Schleswig-Holstein	(max. 32)

2. Ausleseprüfung
3. Oder auch Besuch einer Fachschule und eine mindestens 1jährige praktische Tätigkeit als Techniker.
4. Oder eine 3jährige hauptberufliche Tätigkeit, wenn der erfolgreiche Besuch einer Realschule oder ein entsprechender Bildungsstand nachgewiesen wird.
5. Abgeschlossene Berufsausbildung und eine praktische Tätigkeit von insgesamt 8 Jahren.



Übersicht 2: Ausbildung gewerblich-technischer „Lehrer für Fachpraxis“ differenziert nach Bundesländern (in alphabetischer Reihenfolge) – Stand 1973

B Ausbildung

1. Eine besondere Ausbildung ist nicht vorgesehen.
2. Keine Ausbildung, keine Prüfung.
3. Erfüllt der Bewerber die Voraussetzungen, wird er in das Angestelltenverhältnis übernommen. Die theoretische Ausbildung umfaßt lediglich 10 ganztägige Tagungen pro Jahr.
4. Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe, eine besondere Ausbildung erfolgt nicht.
5. Eine Ausbildungs- und Prüfungsordnung wird noch ausgearbeitet.
6. Die theoretische Ausbildung umfaßt die Teilnahme an einem berufspädagogischen Grundlehrgang und Hospitationen im fachtheoretischen Unterricht.
7. Eine theoretische Ausbildung erfolgt am Staatlichen Studienseminar für Lehrämter an berufsbildenden Schulen.

Einige Länder verzichten bisher überhaupt auf eine besondere Ausbildung und übernehmen die Bewerber sofort in das Beamtenverhältnis auf Probe, andere haben nur eine minimale berufspädagogische Ausbildung in Form von Tagungen [21] oder Lehrgängen an der Ausbildungsschule vorgesehen. Dozenten solcher Qualifizierungsmaßnahmen sind in der Re-

gel in der Vermittlung fachtheoretischer Inhalte 'erfahrene Lehrer an berufsbildenden Schulen. Die Dozentenaufgaben werden überwiegend in nebenamtlicher Funktion wahrgenommen. Von einem Ansatz einer systematischen pädagogisch-theoretischen und schulpraktischen Ausbildung kann nur bei etwa der Hälfte aller Bundesländer gesprochen werden.

Es kann angenommen werden, daß durch die Rahmenordnung der KMK eine größere inhaltliche Einheitlichkeit in der Ausbildung der Lehrer für Fachpraxis erreicht wird [22]. Inwieweit eine gewisse Einheitlichkeit von Qualifizierungsmaßnahmen hinsichtlich der Organisationsform und der personellen Bedingungen (Dozenten) erreicht werden kann, scheint problematisch zu sein, da die Rahmenordnung der KMK darüber keine Angaben enthält.

Schwierig ist die Situation für die Länder, die bisher keine oder nur geringe Ausbildungsanforderungen an das Lehramt des Lehrers für Fachpraxis gestellt hatten. Inwieweit diese Länder eine Ausbildung bereits im Dienst befindlicher Lehrer für Fachpraxis in Form einer Nachqualifizierung fordern, ist noch offen. (Eine derartige Funktion hat die AEVO im Aus-

Übersicht 3:

Einsatzpläne für die Ausbildung der Lehrer für Fachpraxis im gewerblich-technischem Bereich. (Angabe sind die Stunden pro Woche)

Ausbildung A: schulpraktische Ausbildung
Ausbildung B: theoretische Ausbildung

Modell	Ausbildung	Art des Einsatzes	1. Hj.	2. Hj.	3. Hj.	4. Hj.
I (Hessen)	A	Hospitationen	im 1. Mon. 12 Std.	6	3	3
		eigener Unterricht	dann 6 Std.	6	10	10
		Pflege und Instandhaltung der Fachräume und Einrichtungen, Herstellung von Arbeitsmitteln	ab 2. Mon. 6 Std.	6	3	3
	B	Hauptseminar Fachseminar	7 6	7 6	7 6	7 6
		insgesamt	31	31	29	29
II (Bayern)	A	schulpraktische Übungen	4	6		
	B	Vorlesungen, Seminare und Übungen	27	27 ¹⁾		
		insgesamt	31	33 ¹⁾		
III (Baden-Württ.)	A	Hospitationen eigener Unterricht Lehrübungen	4 6-8 4			
	B	Vorlesungen und Übungen	17 ²⁾			
		insgesamt	31-33			
IV (KMK-Rahmenordnung)	A	Hospitationen, eigener Unterricht, Mitwirkung beim theoretischen Unterricht	15 ³⁾			
	B	theoretische Ausbildung	15 ³⁾			

¹⁾ Geringfügige Abweichungen in den verschiedenen Fachrichtungen.
²⁾ Die fachdidaktischen Vorlesungen und Übungen bilden mit den Hospitationen und Lehrübungen einen Block.

³⁾ Diese Stundenzahlen sind lediglich geschätzte Mittelwerte; vorgegeben ist allerdings die Relation.

bildungsbereich). Besondere Ausbildungseinrichtungen müssen z. T. erst geschaffen werden. Schwierig ist die Situation aber auch für die Länder, die bereits Ausbildungsgänge durchführten, die zum Teil über die Rahmenordnung hinausgingen oder anders strukturiert waren [23].

Um den didaktischen Stellenwert der Rahmenordnung besser einstufen zu können, sollen exemplarisch im folgenden drei bisher realisierte Ausbildungsgänge mit der Rahmenordnung in „makrodidaktischer Sicht“ verglichen werden. Die Ausbildungsgänge werden dabei als mögliche Modelle der Ausbildung der Lehrer für Fachpraxis behandelt [24]. In Übersicht 3 sind die Einsatzpläne zusammengestellt:

Alle Modelle enthalten eine „schulpraktische“ und eine „theoretische“ Ausbildung [25]. Beide Ausbildungsteile sind dadurch abgegrenzt, daß die theoretische Ausbildung i. a. eine Fächerzuordnung besitzt und in seminaristischer Form erfolgt, während unter „praktischer“ Ausbildung insbesondere

- Hospitationen
- Mitwirkung beim Unterricht
- eigener Unterricht
- Ordnung, Einrichtung und Erstellung von Arbeits-/Demonstrationsmitteln

zusammengefaßt werden.

Die Gewichtungen zwischen schulpraktischer und theoretischer Ausbildung sind sehr unterschiedlich. Die Rahmenordnung/Modell IV geht von einer zeitlichen Gleichgewichtung der beiden Ausbildungsteile aus.

Während alle Modelle einen nahezu gleichen Stundenumfang pro Woche aufweisen, unterscheiden sie sich in der Gesamtausbildungszeit erheblich. Modell IV nimmt hierbei eine mittlere Stellung ein. Die schulpraktische Ausbildung erfährt in den Modellen eine unterschiedliche Nuancierung (besondere Betonung der Lehrübungen, der Mitwirkung beim theoretischen Unterricht oder der Pflege und Instandhaltung der „Fachräume“ und Herstellung von Arbeits-/Demonstrationsmitteln), doch steht der „eigene Unterricht“ — ergänzt durch Hospitationen — jeweils im Mittelpunkt.

Die schulpraktische Ausbildung ist in den Einsatz- bzw. Ausbildungsplänen i. a. nicht weiter aufgegliedert. Es bleibt festzustellen, daß alle Modelle keine besondere theoretische Vorlaufphase in der Ausbildung der Lehrer für Fachpraxis aufweisen, sondern beide Ausbildungsteile zugleich beginnen lassen.

In Übersicht 4 sind die Ausbildungspläne für die „theoretische“ Ausbildung gegenübergestellt.

Hinsichtlich der „theoretischen Ausbildung“ weisen die vier Modelle einen gemeinsamen pädagogischen Ausbildungsteil auf, der die folgenden Fächer umfaßt:

- Pädagogik/Berufspädagogik
- (Pädagogische) Psychologische und/oder
- (Pädagogische) Soziologie
- (Berufs-)Schulkunde/Schulrecht und Schulverwaltung.

Zu diesem gemeinsamen Kern tritt bei zwei Modellen noch eine Einführung in die Allgemeine Unterrichtslehre bzw. Didaktik und Methodik hinzu. Alle Modelle sehen zugleich mit der pädagogischen Ausbildung eine fachdidaktische Ausbildung vor, wenngleich der hierfür ausgewiesene zeitliche Umfang stark schwankt.

Gegenüber Modell IV weisen die praktizierten Modelle I bis III weitere Ausbildungsteile aus. Der eine Teil umfaßt eine Ausbildung in Deutsch/Wirtschaftskunde/Politik und Sprecherziehung, die nur im weiteren Sinn als Teil der pädagogischen Ausbildung betrachtet werden kann, der andere Teil umfaßt eine fachwissenschaftliche (z. T. speziell technologische) und mathematische Ausbildung, die i. a. als eine Ergänzung oder Vertiefung der fachlichen Qualifikation der Lehrer für Fachpraxis anzusehen ist.

Übersicht 4:

Ausbildungspläne für die „theoretische“ Ausbildung der Lehrer für Fachpraxis im gewerblich-technischen Bereich. (Angabe sind die Gesamtstundenzahlen der Ausbildung)

Fach	Modell			
	I	II	III	IV
Pädagogik/Berufspädagogik	160	120	40	+
(Pädagogische) Psychologie/ (Pädagogische) Soziologie	160	120	60	+
(Berufs-)Schulkunde/ Schulrecht- und Schulverwaltung	40	40	40	+
Allgemeine Unterrichtslehre/ Didaktik und Methodik	—	80	40	(+)
Deutsch/Wirtschaftskunde/Politik Sprecherziehung	160 Kursus vorge- sehen	80	40 20	— —
Fachdidaktik	480	240	80	+
Fachwissenschaft: — Technologie/ Hydraulik und Pneumatik	—	120	20	—
— Technische Physik	—	120	—	—
— Technische Chemie	—	120	—	—
Mathematik	—	40	—	—
Theoretische Ausbildung insg.	1040 ¹⁾	1080	340	900 ²⁾
Gesamtzeit der Ausbildung	2480	1280	1280	1800

¹⁾ In dieser Stundenzahl sind 40 Stunden für Kurse (Sprecherziehung, Filmschau, Normschrift usw.) enthalten.

²⁾ Diese Gesamtstundenzahl ist auf die mit + und (+) gekennzeichneten Felder aufzuteilen. Es besteht kein genauerer Verteilungsschlüssel.

5. Probleme der Abstimmung

Die folgende Gegenüberstellung der Rahmenordnung und der AEVO soll die Probleme einer möglichen Abstimmung der Qualifizierung zwischen betrieblichen Ausbildern und Lehrern für Fachpraxis aufzeigen. In Übersicht 5 sind zugleich die wesentlichen Gesichtspunkte berücksichtigt, die für die Qualifizierung von Bedeutung sind.

Beim Vergleich der im BBiG und in der Rahmenordnung dargelegten Aufgaben wird deutlich, daß die Vermittlung von Fertigkeiten (in der Ausbildung) eine Aufgabe darstellt, die für Ausbilder und Lehrer für Fachpraxis in gleicher Weise zentral ist. Diese Gemeinsamkeit besteht nicht nur formal. Die fachpraktischen Lernprozesse, die in unterschiedlichen Lernorten zu organisieren sind, sollen die gleichen oder zumindest aufeinander abgestimmten Lehr- und Lernziele realisieren (in Verhaltensweisen der Jugendlichen umsetzen).

Versucht man die Organisation fachpraktischer Lernprozesse mit dem Rollenbegriff zu beschreiben, so kann eine gemeinsame zentrale Rolle von Ausbildern und Lehrern für Fachpraxis als „Organisator von fachpraktischen Lernprozessen“ herausgestellt werden. Ausbilder und Lehrer für Fachpraxis sind verantwortlich für die Umsetzung fachpraktischer Lernziele in konkrete Lernprozesse von Lerngruppen [26].

Die Rolle des Organisators von fachpraktischen Lernprozessen deckt zugleich den lernort-unspezifischen Charakter dieser Tätigkeit der Ausbilder und Lehrer für Fachpraxis auf. Diese Lernprozesse werden in einer Vielzahl unterschiedlicher Institutionen durchgeführt, unter denen sich die Betriebe, berufsbildenden Schulen und überbetrieblichen Lehrwerkstätten besonders hervorheben.

Im Gegensatz zu dieser Gemeinsamkeit in der beruflichen Tätigkeit von Ausbildern und Lehrern für Fachpraxis gehen

Übersicht 5:

Gegenüberstellung der Ausbilder-Eignungsverordnung mit der Rahmenordnung der KMK (unter besonderer Berücksichtigung der Qualifizierung)

Gesichtspunkte	BBiG, AEVO (einschl. Änderung der AEVO), (RSTPL)	Rahmenordnung der KMK
1. Anwendung/Geltungsbereich	AEVO: <ul style="list-style-type: none"> – gilt „... für die Berufsausbildung in der gewerblichen Wirtschaft“ im gesamten Bundesgebiet. – gilt nicht für Personen, die in den letzten fünf Jahren vor dem 1. Sept. 1974 ohne wesentliche Unterbrechung oder mindestens sechs Jahre seit dem 1. Sept. 1964 ausgebildet haben. Diese werden von dem Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse befreit. 	„Es bleibt den Ländern überlassen, ob und gegebenenfalls für welche Bereiche sie Lehrer für Fachpraxis im Sinne dieser Vereinbarung ausbilden und verwenden.“ (Keine Angaben über „Nachqualifizierung“ bereits tätiger Lehrer für Fachpraxis.)
2. Aufgaben/Tätigkeiten	AEVO: Keine Angaben BBiG (§ 6, Abs. 1): Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen (der Ausbildungsberufe).	Schwerpunkt: „Selbständiger Unterricht zur Vermittlung von Fertigkeiten für die praktische Grund- und Fachbildung.“
3. Qualifikationsvoraussetzungen: Zugangsvoraussetzungen zum Beruf Zulassungsvoraussetzungen zur Ausbildung Zulassungsvoraussetzungen zur Prüfung	AEVO und BBiG: <ol style="list-style-type: none"> 1. Persönliche Eignung 2. Fachliche Eignung <ol style="list-style-type: none"> a) eine Abschlußprüfung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung und b) berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse 3. Vollendung des 24. Lebensjahres Keine Musterprüfungsordnung des Bundesausschusses für Berufsbildung: <ul style="list-style-type: none"> – wie Zugangsvoraussetzungen zum Beruf: Pkt. 2: a) – das 24. Lebensjahr braucht nicht vollendet zu sein. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Abschluß einer Realschule 2. abgeschlossene Berufsausbildung 3. Technikerprüfung oder Meisterprüfung 4. 2jährige entsprechende Berufstätigkeit 5. 18monatige Ausbildung zum Lehrer für Fachpraxis 6. Abschluß der Ausbildung mit einer staatlichen Prüfung wie Zugangsvoraussetzungen zum Beruf: Pkt. 1. bis 4. wie Zugangsvoraussetzungen zum Beruf: Pkt. 1. bis 5.
4. Qualifizierung a) Organisation (Träger, Form, Ausbildungsdauer) b) Qualifizierungselemente <ul style="list-style-type: none"> – fachliche – fachdidaktische – pädagogische – praktische c) Lehrpersonal	AEVO: Keine Angaben (RSTPL): <ul style="list-style-type: none"> – Ausbildungsdauer min. 120, max. 200 Stunden – Ausbildung kann „in allen geeigneten Formen und Einrichtungen, im Direktunterricht, Fernunterricht und Medienverbund durchgeführt werden.“) Keine Angaben Keine Angaben Sachgebiete (AEVO): <ol style="list-style-type: none"> I Grundfragen der Berufsbildung II Planung und Durchführung der Ausbildung III Der Jugendliche in der Ausbildung IV Rechtsgrundlagen Keine Angaben Keine Angaben	Keine Angaben über Träger und Form der Ausbildung, Ausbildungsdauer beträgt 18 Monate. (Die Durchführung der schulpraktischen und theoretischen Ausbildung läßt auf öffentliche Träger schließen.) Keine Angaben Didaktik und Methodik der Fachpraxis Fächer: <ol style="list-style-type: none"> 1. Berufspädagogik 2. Pädagogische Psychologie 3. Pädagogische Soziologie 4. Schul- und Berufsbildungsrecht 5. Didaktik und Methodik <ol style="list-style-type: none"> 1. Hospitationen 2. Unterricht unter Anleitung 3. Selbständiger Unterricht, Mitwirkung bei der Vorbereitung und Durchführung von Versuchen und Übungen Keine Angaben

die Regelungen der Qualifikationsvoraussetzungen und Qualifizierung in der AEVO und Rahmenordnung weit auseinander.

a) Der Vergleich der AEVO mit der Rahmenordnung hinsichtlich der Qualifikationsvoraussetzungen macht folgendes deutlich:

Die Ausbildung der Lehrer für Fachpraxis baut auf einem mittleren allgemeinen Bildungsabschluß und einer beruflichen Ausbildung als Techniker bzw. Meister auf, verbunden mit einer mindestens 2jährigen entsprechenden Berufstätigkeit. Die eigentliche Ausbildung zum Lehrer für Fachpraxis dauert dann 18 Monate und schließt mit einer staatlichen Prüfung ab. Eine vergleichbare Regelung ist für den Zugang zum Beruf des Ausbilders nicht vorhanden. Als Zugangsvoraussetzungen werden „Eignungen“ genannt. Es fehlt eine Regelung über allgemeinbildende Abschlüsse. Eine berufliche Ausbildung ist auf dem Facharbeiterniveau vorausgesetzt. Eine entsprechende berufliche Tätigkeit wird nicht verlangt. Völlig offen ist die pädagogische Ausbildung zum Ausbilder. Der Bewerber muß sich nur einer Eignungsprüfung bzw. Eignungsfeststellung für den Nachweis berufs- und arbeitspädagogischer Kenntnisse unterziehen.

Das Hauptproblem einer möglichen Abstimmung der Qualifikationsvoraussetzungen für den Beruf des Ausbilders einerseits und für den des Lehrers für Fachpraxis andererseits ist darin zu sehen, daß mit der Rahmenordnung eine klare Konzeption für den Zugang zum Beruf des Lehrers für Fachpraxis gesetzt wurde, daß aber eine solche Konzeption für den Beruf des Ausbilders nicht vorhanden ist. Eine entsprechende Ordnung für Ausbilder sollte enthalten

- Aufgaben und Definitionsmerkmale des Ausbilders
- Zugangsvoraussetzungen zum Beruf
- Zulassungsvoraussetzungen zur Prüfung
- Organisation der Ausbildung
- Ziele und Struktur der Ausbildung
- Organisation und Inhalte der Prüfung
- Geltungs- bzw. Anwendungsbereiche

b) Bei einem Vergleich der berufs- und arbeitspädagogischen Sachgebiete der AEVO und den Themenbereichen (der theoretischen Ausbildung) der Rahmenordnung fällt auf, daß die AEVO keine Fächer, sondern Sachgebiete (Problembereiche) aufführt. Hier wird gegenüber der Rahmenordnung der Versuch gemacht, die gesamten „Kenntnisinhalte“ um das Problem der Ausbildung der Auszubildenden didaktisch zu zentrieren. Dadurch werden z. B. lernorganisatorische Probleme integriert, die aufgrund der Fächerangaben in der Rahmenordnung bei der Ausbildung der Lehrer für Fachpraxis möglicherweise nicht aufgegriffen werden. Inhaltlich vermißt man in der AEVO besonders eine Fachdidaktik, die in der Rahmenordnung ausdrücklich ausgewiesen ist.

Das Hauptproblem einer möglichen Abstimmung der Qualifizierungsinhalte dürfte darin zu suchen sein, daß bei den vorhandenen unterschiedlichen inhaltlichen „Umrissen“ didaktische Kriterien für die Abgrenzung und Strukturierung der Inhalte fehlen.

In Anbetracht dieser Uneinheitlichkeit hinsichtlich der Qualifikationsvoraussetzungen und Qualifizierungsinhalte für den Beruf des Ausbilders und Lehrers für Fachpraxis in der gegenwärtigen Situation stellt sich die Frage nach einem gemeinsamen Bezugsrahmen.

Die Bildungskommission des Deutschen Bildungsrates stellt im Strukturplan ein generelles Konzept zur Beschreibung der Aufgaben und Bestimmung von Elementen der Ausbildung für Lehrpersonen dar, die „selbständig unterrichten“ [27].

Die Aufgaben des „Lehrers“ können hiernach unter den folgenden Gesichtspunkten beschrieben werden:

- Lehren
- Erziehen
- Beurteilen

- Beraten
- Innovieren

Für die Ausbildung des Lehrpersonals werden grundsätzlich folgende inhaltliche Elemente, die als Teile eines Ganzen zu sehen sind, vorgeschlagen:

- Fachliche Ausbildung [28]
- Pädagogische Ausbildung
- Fachdidaktische Ausbildung
- Praktische Ausbildung

Es wäre zu überlegen, ob diese Empfehlungen zur Bestimmung der Aufgaben und Ausbildungsinhalte der „Lehrer“ für alle „Organisatoren von fachpraktischen Lernprozessen“ in der beruflichen Bildung übernommen werden sollten. Die Anwendung eines derartigen gemeinsamen Bezugsrahmens könnte für die bisher fehlende Abgrenzung und Strukturierung der Ausbildungsinhalte dienen. Sie ist möglicherweise als erster Schritt einer Abstimmung zwischen den Qualifizierungsmaßnahmen für Ausbilder und Lehrer für Fachpraxis geeignet.

Innerhalb eines solchen Rahmens könnten auch lernortübergreifende und lernortspezifische Ausbildungsteile vorgesehen werden. Zur Lösung dieser Abstimmungsprobleme wären curriculare empirische Forschungsaktivitäten wünschenswert, die in diesem Bereich noch ausstehen.

[1] Als „Fachpraxis“ soll hier die Vermittlung von Fertigkeiten und Techniken verstanden werden.

[2] Die Bezeichnung „Ausbilder“ ist in diesem Zusammenhang sehr unklar. Im Grunde ist mit dieser Aufgabe das gesamte betriebliche Ausbildungspersonal beauftragt. Allerdings ist die Terminologie sehr uneinheitlich und i. a. nur betriebsintern konsistent. Als Bezeichnungen für das betriebliche Ausbildungspersonal sind gebräuchlich:

- Lehrgeselle
- Lehrlingswart
- Lehrwerkmeister
- Werklehrmeister
- Ausbildungsmeister
- Ausbildungsbetreuer
- Ausbildungsingenieur
- Instrukteur
- Ausbildungsleiter
- Ausbildender
- Ausbildungsbeauftragter
- Ausbildungsassistent
- Lehrbeauftragter (betrieblicher)
- Lehrbevollmächtigter
- Lehrherr
- Berufserzieher

[3] Auch die Bezeichnungen für den „Fachlehrer“ sind uneinheitlich und schwanken zwischen den Ländern, zum Teil erheblich. Als Bezeichnungen wurden bisher benutzt:

- Technischer Lehrer
- Technischer Oberlehrer
- Technischer Lehrer für angewandte Fachkunde
- Fachlehrer für arbeitstechnische Fächer
- Fachlehrer an berufsbildenden Schulen
- Lehrwerkmeister
- Werkstattlehrer
- Werkstattoberlehrer
- Werklehrmeister
- Vertragslehrmeister
- Lehrer für Fachpraxis in beruflichen Schulen

Im folgenden wird die Bezeichnung der Rahmenordnung der KMK benutzt, da angenommen werden kann, daß von dieser Ordnung auch eine Tendenz zur Vereinheitlichung der Bezeichnung ausgeht.

[4] Empfehlung der Bildungskommission des Deutschen Bildungsrates: Zur Verbesserung der Lehrlingsausbildung, Stuttgart 1969, S. 22. Vgl. hierzu auch: Gutachten und Studien der Bildungskommission des Deutschen Bildungsrates: Zur Situation der Lehrlingsausbildung, Stuttgart 1969, S. 43–44.

[5] Ebenda, S. 30.

[6] Mitteilungen und Informationen des Sekretariats der Kultusministerkonferenz vom 11. 9. 1973, Bonn.

[7] Verordnung über die berufs- und arbeitspädagogische Eignung für die Berufsausbildung in der gewerblichen Wirtschaft (Ausbilder-Eignungsverordnung) vom 20. April 1972, in: Bundesgesetzblatt I, S. 707.

Verordnung zur Änderung der Verordnung über die berufs- und arbeitspädagogische Eignung für die Berufsbildung in der gewerblichen Wirtschaft, vom 25. Juli 1974, in: Bundesgesetzblatt I, S. 1571.

[8] Bundesausschuß für Berufsbildung: Empfehlung für einen Rahmenstoffplan zur Ausbildung der Ausbilder, in: Bundesarbeitsblatt 5/1972, S. 338–347.

- [9] Rahmenordnung für die Ausbildung und Prüfung der Lehrer für Fachpraxis im beruflichen Schulwesen, in: Mitteilungen und Informationen des Sekretariats der Kultusministerkonferenz vom 11. 9. 1973, Bonn.
- [10] Auf eine Darstellung der Probleme hinsichtlich der personellen Abgrenzung zwischen fachpraktischer und fachtheoretischer Ausbildung wird verzichtet. Sie werden erörtert in dem Beitrag von Gustav Grüner: Einheitslehrer für Berufspraxis und Berufstheorie — Bericht über eine Untersuchung in der CSSR, in: Zeitschrift für Berufsbildungsforschung, Heft 2/1972, S. 42f.
- [11] Vgl. § 6 Abs. 1. und § 8 Berufsbildungsgesetz vom 14. August 1969.
- [12] Vgl. §§ 20, 21, 76 Berufsbildungsgesetz vom 14. August 1969.
- [13] Vgl. Richtlinien in Form einer Musterprüfungsordnung für die Durchführung von Prüfungen zum Nachweis berufs- und arbeitspädagogischer Kenntnisse, in: Beschlüsse des Bundesausschusses für Berufsbildung vom 31. Oktober 72, 18. Januar 73 und 14. März 73, Vorabdruck aus Bundesarbeitsblatt 5/1973.
- [14] Bzw. eine als gleichwertig anerkannte Ausbildung und Prüfung.
- [15] Hinsichtlich der altersmäßigen Begrenzung als Zulassungsvoraussetzung zur Fachlehrer-Ausbildung besteht eine große Uneinheitlichkeit zwischen den Ländern. Die Angaben eines Mindestalters streuen zwischen 21 und 28 Jahren, die für das Höchstalter zwischen 30 und 45 Jahren. Keine Angabe wird begründet. Man muß vermuten, daß diese Daten im Zusammenhang mit der Qualifizierung bzw. mit einer gewünschten Dauer beruflicher Erfahrungen der Bewerber gesehen werden (in Anlehnung an die allgemeinen beamtenrechtlichen und insbesondere laubbahnrechtlichen Bestimmungen der Länder). Die Angabe für das Mindestalter des einen Landes schneidet sich nahezu mit der Höchstaltersgrenze des anderen.
- [16] Lediglich der RSTPL enthält Hinweise für die mögliche organisatorische, zeitliche und methodische Gestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen.
- [17] Einen Begründungszusammenhang für die Abgrenzung des sachlichen Geltungsbereiches auf die gewerbliche Wirtschaft gibt W. D. Bohnstedt: Vorschriften für die Eignung der Ausbilder, in: Bundesarbeitsblatt 2/1973, S. 80 ff.
- [18] Vgl. z. B. IHK Darmstadt, Rundschreiben vom 9. 10. 72 betr. Ausbilder-Eignungsverordnung.
- [19] Dieses Problem ist vertieft behandelt in W. Schulz, H. Tlch: Qualifizierung von Ausbildern zu Pädagogen? Schriften zur Berufsbildungsforschung, Bd. 29, Hannover 1975: Schroedel
- [20] Die Übersicht beruht auf den rechtlichen Grundlagen (wie z. B. Landeslaufbahnverordnung, Ausbildungs- und Prüfungsordnung) zur Ausbildung bzw. Einstellung von „Lehrern für Fachpraxis“ der einzelnen Bundesländer. Auf die vollständige Angabe der Quellen muß hier aus Platzgründen verzichtet werden.
Das über die Ausbildung der „Lehrer für Fachpraxis“ in den einzelnen Ländern zugrunde liegende Schrifttum kann unter der Berücksichtigung seiner Zugänglichkeit möglicherweise nicht vollständig sein. Die hierauf beruhenden Aussagen müssen evtl. relativiert werden.
- [21] So z. B. in Niedersachsen. Vgl. hierzu K. Junga: Einsatz und Ausbildung von Lehrwerkmeistern in Niedersachsen, in: Die berufsbildende Schule, Jg. 26 (1974), H. 1, S. 21–23.
- [22] In Baden-Württemberg und Hamburg begann bereits im Herbst 1974 die Fachlehrausbildung in enger Anlehnung an die Rahmenordnung. In anderen Ländern sind ähnliche Bestrebungen im Gange.
- [23] H. Rösch: Kritische Anmerkungen zur Rahmenordnung für die Ausbildung und Prüfung der Lehrer für Fachpraxis im beruflichen Schulwesen.
In: Die berufsbildende Schule, 26. Jg. (1974), H. 1, S. 12 ff.
- [24] Die Angabe der betreffenden Länder erfolgt lediglich unter dem Aspekt, den Modellen das reale Anwendungsfeld nachzuweisen.
- [25] Die Terminologie ist nicht einheitlich. Es wird im folgenden die Terminologie der Rahmenordnung der KMK benutzt.
- [26] Diese Aussage läßt die Tatsache zunächst unberücksichtigt, daß diese Lernprozesse in unterschiedlichen sozialen Systemen stattfinden, die allgemein das Bedingungsgefüge der Lernorganisations-tätigkeit beeinflussen.
- [27] Vgl. Empfehlung der Bildungskommission des Deutschen Bildungsrats: Strukturplan für das Bildungswesen, 4. Auflage, Stuttgart 1972, S. 217 f. und S. 244.
- [28] Die fachliche Ausbildung könnte auch durch die Forderung einer entsprechenden beruflichen Zulassungsqualifikation bereits abgedeckt sein.

Rolf Löns

Möglichkeiten der Ausbildungsordnungsforschung vor, während und nach dem „Abstimmungsverfahren“

Zur obigen Thematik hat der Autor, Leiter der Hauptabteilung F3, Ausbildungsordnungsforschung, im Hauptausschuß des BBF am 31. 10. 1974 berichtet. Die Ausführungen sind nachfolgend gekürzt wiedergegeben.

Aus dem gesetzlichen Auftrag des BBF resultieren, bezogen auf die Ausbildungsordnungsforschung, Forschungsprogramm und organisatorische Gliederung der Forschungshauptabteilung F3 (Abb. 1). Mit der neuen organisatorischen Gliederung von F3 wird versucht, alle Bereiche kapazitätssparend abzudecken, da trotz häufiger Betonung der Bedeutung der Ausbildungsordnungsforschung die Mitarbeiterzahl dieser Hauptabteilung relativ niedrig ist. Die Personalgewinnung ist wegen des Erfordernisses fachlicher und berufspädagogischer Kenntnisse und Erfahrungen der Mitarbeiter in der Ausbildungsordnungsforschung nicht leicht.

Bei den Forschungsprojekten des neuen Forschungsprogramms 1975–77 sind — neben den Grund- und Verfahrensfragen, der Erstausbildung behinderter Jugendlicher und den außeruniversitären beruflichen Bildungsgängen für Abiturienten — das wichtige, breit angelegte Forschungsprojekt Nr. 3.026.02 „Entwickeln und Erproben von Ausbildungsgängen und -formen zur Anpassung der Berufsausbildung an die technische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung in den einzelnen Fachbereichen“ sowie Forschungsprojekt Nr. 3.030.02 „Erarbeiten von Basismaterial für die vom Koor-

dinierungsausschuß vorgesehenen (und vom Hauptausschuß beschlossenen) Ausbildungsberufe oder -bereiche“ von besonderer Bedeutung.

Überlegungen, wie im BBF in systematischer Weise bei der Entwicklung von Ausbildungsordnungen vorzugehen ist, haben zu einem vom Hauptausschuß am 20. 3. 1973 beschlossenen „Verfahren des BBF für die Erstellung beruflicher Curricula“ geführt. Auf der Basis des „Gemeinsamen Ergebnisprotokolls betr. das Verfahren bei der Abstimmung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen im Bereich der beruflichen Bildung zwischen der Bundesregierung und den Kultusministern (-senatoren) der Länder“ vom 30. 5. 1972 wurde von dem in dieser Vereinbarung vorgesehenen Koordinierungsausschuß am 8. 8. 1974 ein „Verfahren für die Abstimmung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen nach dem Gemeinsamen Ergebnisprotokoll vom 30. 5. 1972“ beschlossen. Dieses in einer Skizze (vgl. Abb. 2) dargestellte, in der Durchführung im einzelnen noch auszugestaltende „Abstimmungsverfahren“ unter Mitwirkung der an der Berufsbildung beteiligten Gruppen und der parallelaufenden Entwicklung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen bei gegenseitiger Information, kann die Möglichkeit eines zeitgleichen Inkrafttretens von inhaltlich abgestimmten Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen i. S. eines einheitlichen beruflichen Curriculums auf der Basis der Verfassungsrechtslage bieten. Auf Bundeseite sind darüber hinaus weitere Überlegungen zum Zwecke frühzeitiger

Einschaltung der Sozialpartner und des BBF beim Fachminister/BMBW bei der Vorbereitung von sog. Projektanträgen für den Koordinierungsausschuß angestellt worden.

Für das BBF sind durchaus auch die Abschnitte **vor** und **nach** dem Abstimmungsverfahren sowie natürlich seine Beteiligung am Abstimmungsverfahren selbst interessant.

Versucht man, Beziehungen zwischen der alle fachlichen Bereiche umfassenden, breit angelegten Ausbildungsordnungsforschung im Forschungsprojekt 3.026.02 und dem Erarbeiten von Basismaterial für die vom Koordinierungsausschuß beschlossenen Berufsprojekte im Forschungsprojekt 3.030.02 zu schaffen, so ergibt sich

- a) bei Vorlauf des Projekts 3.026.02:
Optimale Lösung. Einbringen wissenschaftlich gesicherter Erkenntnisse bereits im Vorverfahren. Mitwirkung des F3-Mitarbeiters mit einem gewissen Fundus an Forschungsergebnissen und Berufserfahrung aus dem Fachbereich und der Berufsordnungsarbeit.
- b) bei Gleichlauf der Projekte 3.026.02 und 3.030.02:
Einbringen wissenschaftlicher Erkenntnisse nur in beschränktem Maße, Mitwirkung des F3-Mitarbeiters mit geringerem Umfang an projektbezogenen Forschungsergebnissen; mögliche Auffassungsänderung aufgrund neuer Erkenntnisse während des Abstimmungsverfahrens, Ein-

bringen von Berufserfahrung aus dem Fachbereich und der Berufsordnungsarbeit.

- c) bei Nachlauf des Projekts 3.026.02:

Mitwirkung des F3-Mitarbeiters ohne projektbezogene Forschungsergebnisse, Einbringen von Berufserfahrung aus dem Fachbereich und in bescheidenerem Maße der Berufsordnungsarbeit.

In Abb. 2 wird der Versuch gemacht, neben der Ablaufskizze des Abstimmungsverfahrens, diesen Vor-, Gleich- und Nachlauf der Projekte darzustellen und die Möglichkeiten der Ausbildungsordnungsforschung vor, während und nach dem Abstimmungsverfahren aufzuzeigen. Dabei sei auf Grenzen der Einflußmöglichkeiten der Ausbildungsordnungsforschung hingewiesen, nämlich

- Heterogenität der Interessen auf Bundesseite (bildungs-politische Ziele; Ziele der Sozialpartner)
- Heterogenität der Interessen zwischen der Bundes- und Länderseite
- Gefahr des Interessenausgleichs durch Kompromiß statt durch Sachentscheidung
- unterschiedlicher Rechtscharakter der abzustimmenden Pläne.

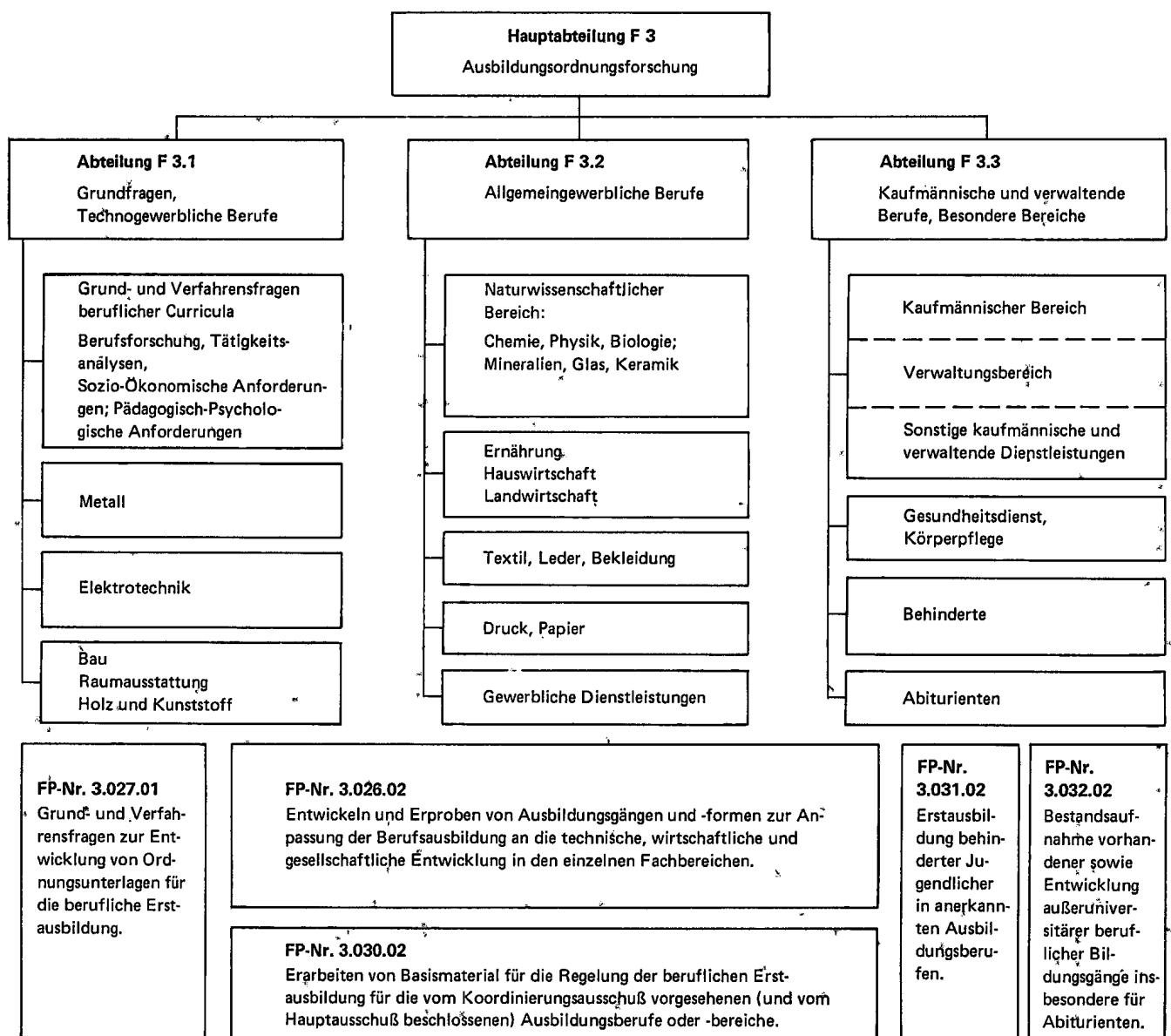


Abb. 1 Organisatorische Gliederung und Forschungsprogramm der Hauptabteilung F 3 Ausbildungsordnungsforschung.

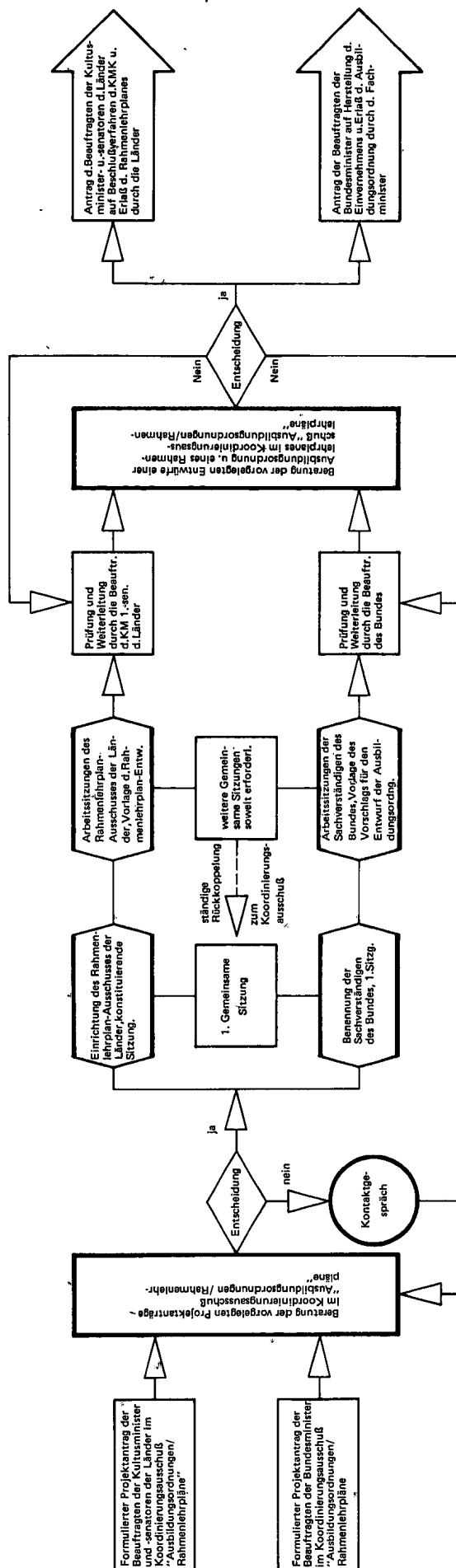
Abbildung 2

Möglichkeiten der Ausbildungsordnungsforschung vor, während und nach dem „Abstimmungsverfahren“

Vorlauf des FP 3.026.02 vor FP 3.030.02

Gleichlauf von FP 3.026.02 und FP 3.030.03

Nachlauf von FP 3.026.02 hinter FP 3.030.02



Darstellung des Verfahrens für die Abstimmung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen nach dem Gemeinsamen Ergebnisprotokoll vom 30. Mai 1972

vor	während	nach
<p>Initiative des BBF</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Möglichkeit und Notwendigkeit neuer Projekte untersuchen 2. Grundlagen für die Erstellung von Ausbildungsordnungen sammeln; Entwürfe erstellen <p>Initiative der Sozialpartner</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Projektwünsche der Sozialpartner auf technische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Erfordernisse überprüfen 2. Ausbildungsordnungsentwürfe Sozialpartner fachdidaktisch überprüfen 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sachwissen des BBF in Projektgespräche einbringen 2. Projektanträge der Länder aus der Sicht des BBF beurteilen 3. Material für Sitzungen sammeln und aufbereiten 4. Arbeitssitzungen der Bundesseite vorbereiten und durchführen 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stellungnahme des BBF zu den Ergebnissen unter wissenschaftlichen Gesichtspunkten 2. Revision von Ausbildungsordnungen

Das zwischen Bund und Ländern vereinbarte „Abstimmungsverfahren“, in dem das BBF nicht erwähnt wird, während seine Einbeziehung auf Bundeseite vorgesehen ist, berührt die gesetzlichen und satzungsmäßigen Aufgaben des Hauptausschusses und die Arbeit des BBF. Das zuvor erwähnte „Verfahren des BBF für die Erstellung beruflicher Curricula“ und das „Verfahren für die Abstimmung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen...“ des Koordinierungsausschusses decken sich nicht.

Bei genauerem Vergleich des Abstimmungsverfahrens mit dem BBF-Verfahren finden sich insbesondere bei der Beurteilung der Initiativen für Neuordnungen bzw. Überarbeitungen sowie der Frage, welche Unterlagen der Entscheidung über eine Ordnungsmaßnahme zugrunde zu legen sind, manche Übereinstimmungen, so daß eher von einer scheinbaren Unvereinbarkeit zu sprechen wäre.

Klärungsbedürftig sind insbesondere diese Fragen:

- Soll eine Anpassung des BBF-Verfahrens an das Abstimmungsverfahren erfolgen?
- Beschließt der Hauptausschuß des BBF im Rahmen des Forschungsprojekts 3.030.02 im einzelnen das Erarbeiten von Basismaterial für die vom Koordinierungsausschuß vorgesehenen Ausbildungsberufe und -bereiche oder geschieht das im Rahmen des alle fachlichen Bereiche umfassenden Forschungsprojekts 3.026.02, wobei eine Bearbeitungsliste bisheriger Form wenig sinnvoll erscheint.
- Es besteht Klarheit darüber, daß die im Abstimmungsverfahren vorgesehenen Sachverständigen der Sozialpartner auf Bundeseite rechtzeitig und am gesamten Abstimmungsverfahren beteiligt werden sollen. Die Einzelheiten der Sachverständigenmitwirkung (Benennung, Vorbereitung und Durchführung der Sitzungen, Protokoll, Sitzungs-ort, Vergütungen) hängen eng zusammen mit der Frage der gesetzlich zur Beratung des BBF-Präsidenten vorgesehenen Fachausschüsse.

Beschlüsse der Landesausschüsse für Berufsbildung

In der 3. ordentlichen Sitzung (2. Amtsperiode) des **Landesausschusses für Berufsbildung des Landes Nordrhein-Westfalen** am 5. 11. 1974 wurde beschlossen, folgende Empfehlung an die Landesregierung NW und den Landtag NW weiterzuleiten:

„Der Landesausschuß für Berufsbildung empfiehlt der Landesregierung NW und dem Landtag NW, im Haushalt 1975 Mittel für die internatsmäßige Unterbringung von Berufsschülern in Bezirksfachklassen bereitzustellen. Eine internatsmäßige Unterbringung ist für die Schüler zu sichern, die in Bezirksfachklassen am Blockunterricht teilnehmen und denen eine tägliche Fahrt nicht zugemutet werden kann. Im Jahr 1975 sollten aus diesem Titel zumindest die dringendsten Fälle berücksichtigt werden können.“

In der 4. ordentlichen Sitzung (2. Amtsperiode) des **Landesausschusses für Berufsbildung des Landes Nordrhein-Westfalen** am 9. Dezember 1974 wurde beschlossen, die in der 17. ordentlichen Sitzung des Landesausschusses am 17. Mai 1974 einstimmig genehmigte Stellungnahme zur Antwort der Landesregierung auf die Große Anfrage Nr. 9 der Fraktionen der SPD und F.D.P. (Situation, Weiterentwicklung und Reform der beruflichen Bildung) nach redaktioneller Überarbeitung an die Landesregierung NW weiterzuleiten:

Allgemeine Aussage

Nach intensiven Beratungen nimmt der Landesausschuß für Berufsbildung des Landes Nordrhein-Westfalen zur Antwort der Landesregierung auf die Große Anfrage Nr. 9 der Fraktionen der SPD und F. D. P. zur Situation, Weiterentwicklung und Reform der beruflichen Bildung abschließend Stellung.

Der Landesausschuß stimmt mit der Landesregierung in den Grundsatzfragen weitgehend überein. Das gilt besonders für die Definition der Berufsbildung als öffentliche Aufgabe. Auch der Landesausschuß ist der Auffassung, daß öffentliche Aufgabe nicht automatisch Staatsaufgabe bedeutet, und daß eine Mitwirkung aller an der Berufsausbildung beteiligten Organisationen oder Gruppen im Rahmen der Ordnung und Kontrolle gewährleistet bleiben muß. Daher ist im Bereich der beruflichen Bildung die Pluralität der Träger für die Ausbildungsorte Schule, Betrieb/überbetriebliche Ausbildungsstätte zu erhalten.

Der Landesausschuß begrüßt, daß die Landesregierung eine Neuordnung der Fachaufsicht anstrebt. Es wird zu den bedeutendsten Aufgaben des Landesausschusses nach der Neuberufung der Mitglieder gehören, in enger Zusammenarbeit mit der Landesregierung eine präzisierende Aussage über die staatliche Einflußnahme für eine eventuelle Initiative der Landesregierung im Bundesrat im Zuge des Beratungsverfahrens der Neufassung des Berufsbildungsgesetzes zu erarbeiten.

Der Landesausschuß ist der Auffassung, daß die Diskussion über die Weiterentwicklung des dualen Systems noch nicht abgeschlossen ist. Betriebliche Ausbildung soll in den Bereichen durchgeführt werden, wo betriebliche Ausbildung notwendig ist. Dies schließt systemimmanente Verbesserungen jedoch nicht aus. Der Wandel in den gesellschaftlichen und beruflichen Anforderungen und Strukturen macht für die Bereiche Schule und Betrieb ein andauerndes Neuüberdenken und eine laufende Neubestimmung erforderlich.

Der Landesausschuß appelliert an die Landesregierung, die gesetzgeberischen und praktischen Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Bildung — unter gleichwertiger Berücksichtigung wirtschaftlicher, gesellschaftlicher, sozialer und pädagogischer Gesichtspunkte — durchzuführen. Berufsausbildung ist für den Jugendlichen eine der entscheidenden Voraussetzungen für eine spätere Existenzsicherung nicht nur seiner eigenen Person und seiner Familie, sondern letztlich auch der Allgemeinheit.

Die Zukunft unseres gesamten Bildungswesens wird erheblich von der Entwicklung der Berufsausbildung beeinflusst werden. Es ist anzustreben, daß den Bildungswilligen, die vor einer Berufswahl stehen, eine qualifizierte Berufsausbildung mit sicheren Berufs- und Einkommenschancen sowie der entsprechenden gesellschaftlichen Anerkennung weiterhin ermöglicht wird.

Der Landesausschuß wendet sich an die für die Ausbildung Verantwortlichen, dieses Ziel in sachlicher und kompromißbereiter Zusammenarbeit zu verwirklichen.

Einzelempfehlungen

Sekundarstufe II

Der Landesausschuß für Berufsbildung empfiehlt der Landesregierung zu prüfen, ob neben dem Modellversuch „Kolllegstufe NW“ weitere Modelle entwickelt und erprobt werden können, um der Neuordnung der Sekundarstufe II in der theoretischen Konzeption und im praktischen Versuch weitere Ansätze zur Verbesserung der Abstimmung schulischer und betrieblicher Ausbildung zu geben.

Berufliche Weiterbildung

Der Landesausschuß für Berufsbildung empfiehlt der Landesregierung für den Bereich der beruflichen Weiterbildung, Or-

ganisationsmodelle für die standardisierbaren Teile der beruflichen und allgemeinen Bildungsmaßnahmen im Sinne eines „Baukastensystems“ zu erproben.

Koordination schulischer und betrieblicher Ausbildung

Der Landesausschuß für Berufsbildung ist der Auffassung, daß eine regional- und strukturbezogene Planung für den betrieblichen und überbetrieblichen Bereich konzipiert werden sollte. Erst dann wird eine Abstimmung mit der Schulentwicklungsplanung möglich sein.

Der Landesausschuß empfiehlt der Landesregierung langfristig eine Koordination schulischer Entwicklungsplanung und betrieblicher Ausbildungsplanung.

Eine verbindliche Abstimmung auf Regional- bzw. Landesebene ist vorzusehen.

Jugendliche ohne Ausbildungsverhältnis

a) Jugendliche mit den erforderlichen Voraussetzungen für eine Berufsausbildung

Der Landesausschuß für Berufsbildung empfiehlt der Landesregierung, in Zusammenarbeit mit allen an der Berufsbildung Beteiligten ein qualifiziertes Angebot für alle ausbildungswilligen Jugendlichen zu gewährleisten.

Der Landesausschuß empfiehlt der Landesregierung weiterhin, durch eine verstärkte Information über die Vorteile einer qualifizierten Ausbildung zunächst zu versuchen, die Zahl der Jugendlichen ohne Berufsausbildung erheblich zu senken.

Der Landesausschuß empfiehlt zu einem geeigneten Zeitpunkt die Durchführung einer Aktion mit dem Thema „Berufsausbildung für alle; kein Jugendlicher ohne Ausbildung; Ausbildung ist der beste Schutz gegen Arbeitslosigkeit!“.

b) Jugendliche ohne die erforderlichen Mindestvoraussetzung für eine Berufsausbildung

Der Landesausschuß für Berufsbildung empfiehlt der Landesregierung, durch die Errichtung entsprechender Stütz- und Förderkurse sowie berufsfördernder Lehrgänge diesem Kreis von Jugendlichen die Möglichkeit zu geben, die erforderlichen Voraussetzungen für eine Berufsausbildung zu erwerben.

Behinderte berufsfähige Jugendliche

Der Landesausschuß für Berufsbildung empfiehlt der Landesregierung, für behinderte berufstätige Jugendliche Maßnahmen im schulischen und betrieblichen Bereich verstärkt durchzuführen und das Angebot an behindertengerechten Ausbildungsplätzen in Berufsbildungswerken zu erhöhen.

Aus- und Fortbildung ausländischer Jugendlicher

Der Landesausschuß für Berufsbildung empfiehlt der Landesregierung, die Fördermaßnahmen im sprachlichen Bereich sowohl in den Berufsschulen als auch in den vorausgehenden Schulen zu verstärken, um ausländischen Jugendlichen die erfolgreiche Teilnahme an einer Berufsausbildung zu erleichtern.

Jugendliche in Heimerziehung

Der Landesausschuß für Berufsbildung empfiehlt der Landesregierung, dafür einzutreten, daß die Ausbildung von Jugendlichen in Heimerziehung weitgehend mit anderen Jugendlichen erfolgt, um dadurch die gesellschaftliche Integration dieses Kreises von Jugendlichen zu fördern.

Statistik

Auf Grund der derzeitigen Entwicklung des Angebots an Ausbildungsplätzen empfiehlt der Landesausschuß für Berufsbildung der Landesregierung, die statistischen Erhebungen der allgemeinen und beruflichen Bildung zu verbessern. Eine aktuelle Statistik allgemeiner und beruflicher Bildung muß Berufswünsche und Ausbildungsmöglichkeiten feststellen. Als Sofortmaßnahme sollte diese Aufgabe in die Untersuchung „Berufsbildung und strukturpolitische Maßnahmen“ mit einbezogen werden.

Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft teilt mit:

Der Bundesausschuß für Berufsbildung hat in seiner Sitzung am 25. Oktober 1974 folgende Kriterien für die Anerkennung und die Beibehaltung von Ausbildungsberufen beschlossen:

- Hinreichender Bedarf an entsprechenden Qualifikationen, der zeitlich unbegrenzt und einzelbetriebsunabhängig ist;
- Ausbildung für qualifizierte, eigenverantwortliche Tätigkeiten auf einem möglichst breiten Gebiet;
- Anlage auf dauerhafte, vom Lebensalter unabhängige berufliche Tätigkeit;
- breit angelegte berufliche Grundbildung;
- Möglichkeit eines geordneten Ausbildungsganges;
- ausreichende Abgrenzung von anderen Ausbildungsberufen;
- Operationalisierbarkeit der Ausbildungsziele;
- Ausbildungsdauer zwischen zwei und drei Jahren;
- Grundlage für Fortbildung und beruflichen Aufstieg;
- Erwerb von Befähigung zum selbständigen Denken und Handeln bei der Anwendung von Fertigkeiten und Kenntnissen.

Brigitte Gravalas-Distler

Auswahlbibliographie zur beruflichen Erwachsenenbildung in der Sowjetunion

Vorbemerkung

Der Bereich der beruflichen Erwachsenenbildung in der Sowjetunion ist umfangreich und vielfältig. Die vorliegende Bibliographie kann daher nur einen kleinen Einblick geben in zwei wichtige Gebiete der sowjetischen beruflichen Erwachsenenbildung: in den Abend-, Schicht- und Fernunterricht (I) und in das System der betrieblichen Weiterbildung (II). Es muß jedoch darauf hingewiesen werden, daß diese Literaturauswahl weder repräsentativ sein noch Anspruch auf

Vollständigkeit erheben kann, sondern lediglich dem mit dem sowjetischen Bildungs- und Ausbildungssystem noch nicht vertrauten Leser einen möglichen Zugang verschaffen will zu dem in der Bundesrepublik bisher wenig bekannten großen Sektor beruflicher Erwachsenenbildung in der Sowjetunion.

Zu Teil I der Bibliographie, die sich vorwiegend auf die neue sowjetische Zeitschriftenliteratur stützt, muß als Erläuterung noch folgendes angemerkt werden: Die Abend-, Schicht- und

Fernschulen, die neben der Vermittlung von allgemeinbildendem Wissen immer stärker auch eine berufliche Weiterqualifizierung der bereits im Arbeitsprozeß stehenden sowjetischen Jugend anstreben, sind Gegenstand zahlreicher Untersuchungen und Abhandlungen des Wissenschaftlichen Forschungsinstituts für Erwachsenenbildung (Naučno-issledovatel'skij institut obščego obrazovanija vzroslych), dem vormaligen Wissenschaftlichen Forschungsinstitut für die Abend-Schicht- und Fernschulen (Naučno-issledovatel'skij institut večernich smennyh i zaočnych škol), beide bei der Akademie der Pädagogischen Wissenschaften der UdSSR. Dieses Institut hat, ausgehend von der Lern-, Lebens- und Arbeitssituation der jungen Arbeiter an den Abendschulen, didaktisch-methodische, psychologisch-soziologische und curriculare Analysen durchgeführt, aus denen sich gegebenenfalls eine Theorie nicht nur der beruflichen sowjetischen, sondern der sowjetischen Erwachsenenbildung generell ableiten läßt. Viele dieser Untersuchungen finden sich in der regelmäßig erscheinenden Zeitschrift für den Abend-, Schicht- und Fernunterricht mit dem Titel „Die mittlere Abendschule“ (Večernjaja srednjaja škola), die darüber hinaus auch durch Erfahrungsberichte aus der Praxis, Stellungnahmen zu Gesetzesänderungen sowie durch Gesetzes-Chroniken ein lebendiges Bild dieses interessanten Bereichs der beruflichen Erwachsenenbildung in der Sowjetunion wiedergibt.

I Abend-, Schicht- und Fernunterricht für die arbeitende Jugend

Allgemeine Literatur

1. Darinskij, A. V.
Aktual'nye problemy večernej školy (Aktuelle Probleme der Abendschule), in: Sovetskaja pedagogika, 1972/3, S. 32—43.
2. Darinskij, A. V.
Gegenstand und Aufgaben der Erwachsenenpädagogik, in: Berufsbildung, 27 (1974) 7—8, S. 363—364.
3. Darinskij, A. V.
Obrazovanie vzroslych (Erwachsenenbildung), in: Narodnoe obrazovanie, Moskva 1970.
4. Darinskij, A. V.
Die pädagogischen Forschungen auf dem Gebiet der Erwachsenenbildung in der UdSSR, in: Internationales Jahrbuch der Erwachsenenbildung 1971, hrsg. v. J. H. Knoll, Düsseldorf 1971, S. 17—32.
5. Darinskij, A. V.
Das System der beruflichen Höherqualifizierung der in der Volkswirtschaft der UdSSR Arbeitenden, in: Internationales Jahrbuch der Erwachsenenbildung 1973, hrsg. v. J. H. Knoll, Düsseldorf 1973, S. 35—50.
6. Distler, Brigitte
Neue Tendenzen in der Entwicklung der Abendschulen, in: Informationsdienst zum Bildungswesen in Osteuropa, 1972, 20—21, S. 27—40.
7. Fedorova, O. F.
O vzajmosvjazi professional'nogo i obščego obrazovanija rabotajuščej molodeži, (Über die Wechselbeziehung von Berufsbildung und Allgemeinbildung bei der arbeitenden Jugend), in: Sovetskaja pedagogika, 1974/7, S. 47—54.
8. Gravalas-Distler, Brigitte
Die Rolle der Abendschulen bei der Verallgemeinerung der mittleren Bildung, in: Informationsdienst zum Bildungswesen in Osteuropa, 1974/23, S. 28—37.
9. „Krepiť i rasširjat' sodružestvo škol i predpriatij (Die Zusammenarbeit von Schulen und Betrieben muß gefestigt und erweitert werden), in: Večernjaja srednjaja škola, 1971/6, S. 2—4.
10. Malachov, N.
„Každomu molodomu truženiku — srednee obrazovanie“ (Jedem jungen Arbeiter die mittlere Bildung), in: Narodnoe obrazovanie, 1974/1, S. 69—73.
11. Puti vovlečenija rabotajuščej molodeži k večernie školy. Pedagogičeskie rekomendacii pod red. S. G. Veršlovskogo (Wege der Aktivierung der arbeitenden Jugend für den Abendschulunterricht. Pädagogische Empfehlungen, hrsg. v. S. G. Veršlovskij). Leningrad 1970.

Didaktisch-methodische Besonderheiten

12. Al'tšuller, P.; Grudanov, E.; Tjurina, E.
Professional'nyj opyt v obučenii (Berufserfahrung im Unterricht), in: Narodnoe obrazovanie, 1974/3, S. 70.
13. Grudanov, E.; Lebedeva, J.
Puti individualizacii obučenija (Wege einer Individualisierung des Unterrichts), in: Narodnoe obrazovanie, 1973/9, S. 72—76.
14. Kentskij, K. J.
Planirovanie obučenija vzroslych v gorode i rajone (Die Unterrichtsplanung für Erwachsene in Stadt und Umland), in: Večernjaja srednjaja škola, 1970/6, S. 15—19.
15. Mjagčenko, S.
Pedagogičeskie principy perevospitanija (Pädagogische Prinzipien bei der Umschulung), in: Narodnoe obrazovanie, 1974/3, S. 66—69.
16. Pozdeeva, V.
Formirovanie professional'nych interesov (Die Bildung beruflicher Interessen), in: Večernjaja srednjaja škola, 1972/2, S. 18—21.
17. Tonkonogaja, E. P.
Didaktische Forderungen an den Unterricht mit Erwachsenen. Pädagogische Empfehlungen. Berlin 1973. (Orig.) Didaktičeskie trebovanija k uroku v večernej škole (Didaktische Anforderungen an den Unterricht in der Abendschule).
18. Tonkonogaja, E. P.
Faktoren, die Merkmale des Unterrichts mit Erwachsenen charakterisieren, in: Berufsbildung 26 (1973) 12, S. 545—548.
19. Tonkonogaja, E. P.
Metodičeskiju rabotu — na uroven' sovremennyh zadač (Die methodische Arbeit auf dem Niveau gegenwärtiger Aufgaben), in: Večernjaja srednjaja škola, 1971/5, S. 23—26.
20. Venckovskij, L. E.
NOT v obučenii (Wissenschaftliche Arbeitsorganisation im Unterricht), in: Večernjaja srednjaja škola, 1972/6, S. 24—27.
21. Veršlovskij, S. G.; Lesochina, S. G.
Kak provesti etičeskiju besedu i disput v molodežnoj auditorii. Beseda i disput s molodež'mi rabočimi (Wie man ein ethisches Gespräch und eine Diskussion mit einer jungen Zuhörerschaft durchführt. Gespräch und Diskussion mit jungen Arbeitern). Moskva 1970.
22. Zlockij, G.
Obučajuščie vozmožnosti učitelja večernej školy (Unterrichtsmöglichkeiten des Lehrers an der Abendschule), in: Narodnoe obrazovanie, 1974/4, S. 73—75.

Lernpsychologische Besonderheiten

23. Kljutkin, J. N.; Suchobskaja, G. S.
Individual'nye različija myslitel'noj dejatel'nosti vzroslych učeščichsja (Individuelle Besonderheiten im Denkvormögen studierender Erwachsener), Moskva 1971.
24. Lebedev, O. E.
Nekotorye voprosy formirovanija motivov učenija učeščichsja večernich škol (Einige Fragen bei der Bildung der Lernmotivation von Abendschülern), in: Sovetskaja pedagogika, 1974/5, S. 48—55.
25. Menčinskaja, N. A.
Psichologičeskie problemy preodolenija neuspevaemosti (Psychologische Probleme bei der Bewältigung von Mißerfolg), in: Sovetskaja pedagogika, 1970/11, S. 70—82.
26. Osobennosti formirovanija znanij u učeščichsja večernej školy 4, pod red. A. K. Bušili i E. P. Tonkonogoj (Beson-

- derheiten bei der Wissensbildung von Abendschülern, hrsg. v. A. K. Bušija und E. P. Tonkonogaja), Leningrad 1968.
27. Plyševskij, V. S.
Razvitie potrebnosti v znanija u učaščichsja večernich škol (Die Entwicklung von Wissensbedürfnissen bei Abendschülern), in: Sovetskaja pedagogika, 1974/4, S. 57—66.
 28. Švedko, L. M.
Osobennosti problemnogo obučeniya (Besonderheiten des Problemunterrichts), in: Večernijaja srednjaja škola, 1972/3, S. 36—41.
 29. Stepanova, E. I.
Vozrastnye charakteristiki intellekta vzroslych (Häufige Merkmale der geistigen Fähigkeiten bei Erwachsenen), in: Sovetskaja pedagogika, 1972/10, S. 67—76.
 30. Stepanova, E. I.
Zakonomernosti intellektual'nogo razvitija vzroslych i obučenie (Gesetzmäßigkeiten der intellektuellen Entwicklung bei Erwachsenen und der Unterricht), in: Večernijaja srednjaja škola, 1973/3, S. 38—44.
 31. Tonkonogaja, E. P.
Osobennosti usvoeniya znanij učaščichsja večernej školy (Besonderheiten der Wissensaneignung bei den Abendschülern), in: Sovetskaja pedagogika, 1966/7, S. 71—77.
 32. Veršlovskij, S. G.
O stimulirovanii obrazovanija vzroslych (Über den Bildungsanreiz bei Erwachsenen), in: Sovetskaja pedagogika, 1969/11, S. 69—77.
 33. Veršlovskij, S. G.
Žiznennaja pozicija molodogo rabočego i obrazovanie (Die Lebenssituation des jungen Arbeiters und die Bildung), in: Sovetskaja pedagogika, 1970/9, S. 72—79.
- Besonderheiten des Fernunterrichts**
34. Balov, N. N.
Zaočnoe obščeeobrazovatel'noe obučenie rabotajuščej molodeži v RSFSR (Der allgemeinbildende Fernunterricht für die arbeitende Jugend der RSFSR), in: Večernijaja srednjaja škola, 1972/4, S. 43—51.
 35. Darinskij, A. V.
Didaktičeskie osobennosti zaočnogo obučeniya (Didaktische Besonderheiten des Fernunterrichts), in: Večernijaja srednjaja škola, 1972/4, S. 52—56.
 36. Kozlova, J. P.
Gruppovye i individual'nye konsultacii (Gruppenbetreuung und Einzelbetreuung), in: Večernijaja srednjaja škola, 1972/6, S. 29—30.
 37. Maskat, V. J.
Vnutriškol'nyj kontrol' v zaočnoj škole (Die innerschulische Kontrolle in der Fernschule), in: Večernijaja srednjaja škola, 1973/1, S. 20—21.
 38. Peršanina, E.
Zaočnoe obučenie v sel'skoj mestnosti (Fernunterricht auf dem Land), in: Narodnoe obrazovanie, 1973/10, S. 71—74.
 39. Podvolockij, N. P.
Opyt organizacii metodičeskoj raboty (Der Versuch der Organisation methodischer Arbeit), in: Večernijaja srednjaja škola, 1973/3, S. 54—55.
 40. Putin, S. A.
Individual'naja rabota s zaočnikami (Individuelle Arbeit mit Fernschülern), in: Večernijaja srednjaja škola, 1972/5, S. 40—42.
 41. Raudonenev, E.
Začety v zaočnoj škole. Iz opyta raboty (Prüfungen in der Fernschule. Aus der Erfahrung der Arbeit), in: Večernijaja srednjaja škola, 1973/3, S. 50—54.
 42. Ščepina, A. Z.
Rukovodstvo samostojatel'noj raboty učaščichsja. (Anleitung zu selbständiger Arbeit der Schüler), in: Večernijaja srednjaja škola, 1972/6, S. 27—29.
 43. Semenova, N. K.
O pis'mennom rukovodstve zaočnikami (Über die briefliche Anleitung von Fernschülern), in: Večernijaja srednjaja škola, 1969/5, S. 36—39.
 44. Skrupskaja, N. K.; Egorov, N. K.
Sessionnaja sistema v zaočnoj škole (Das Saison-System in der Fernschule), in: Večernijaja srednjaja škola, 1970/5, S. 10—13.
 45. Tonkonogaja, E. P.
Osobennosti zaočnogo obučeniya (Besonderheiten des Fernunterrichts), in: Večernijaja srednjaja škola, 1970/1, S. 46—50.
- Der Teil II der Bibliographie folgt in der nächsten Ausgabe der BWP.*

Tagungsbericht

Nahtstellen zwischen der Arbeit des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung · 2. workshop vom 13.—15. November 1974

Ging es im Vorjahr mit dem ersten workshop der beiden Institute um eine Bestandsaufnahme der Aktivitäten im Bereich von Qualifikations- und Arbeitsanalysen sowie Prognosen und Klassifikationen in den gemeinsamen Arbeitsbereichen, so war der 2. workshop der beiden Institute sehr viel stärker auf konkrete Zusammenarbeit im Rahmen bestehender oder geplanter Projekte ausgerichtet.

Vom 13. bis 15. November trafen sich in Berlin auf Einladung des Präsidenten des BBF 12 Mitarbeiter des IAB und weiterer Bereiche der Bundesanstalt für Arbeit sowie 15 Mitarbeiter des BBF.

Schon am 8. November 1974 hatten die Ausschüsse für Arbeitsmarkt- und Be-

rufsforschung sowie Statistik des Verwaltungsrates und des Vorstandes der Bundesanstalt für Arbeit in Berlin in einer gemeinsamen Sitzung u. a. Fragen der Zusammenarbeit zwischen den beiden Instituten beraten. Im Rahmen der Forschungsarbeiten des BBF wird es immer deutlicher, daß der dem Institut vom Gesetz zugewiesene Forschungsauftrag zwar seinen Schwerpunkt im Bildungsbereich hat, daß aber dieser Auftrag die Verfolgung der Berufs- bzw. Qualifikationsforschung als immer dringlicher und unverzichtbar erscheinen läßt.

Die erste Sitzung des workshops befaßte sich mit den Ergebnissen der Untersuchung über Berufsverläufe bei

männlichen Erwerbspersonen (Projekt 3-20 E, IAB) und konkreten Beispielen aus der Sicht des Bereiches Berufsforschung des IAB mit möglichen Ansatzpunkten und Fragestellungen für die Berufsbildungsforschung. Von besonderer Bedeutung scheinen hierbei die Ergebnisse über Umfang und Richtung des Berufswechsels zu sein, die bei der Anlage von beruflichen Curricula ebenso zu berücksichtigen sind wie bei der Strukturierung von Berufsfeldern und ggf. bei der Entwicklung neuer Ausbildungsberufe. Ebenso wichtig für die Berufsbildungsforschung sind die Ergebnisse der Arbeit des IAB bezüglich der einseitigen geschlechtsspezifischen Aufteilung der Arbeitsmärkte, die verbunden ist mit einer Konzentration der Frauen auf wenige Ausbildungsberufe.

Eine sehr lebhafte Diskussion löste die kurze Vorstellung des Mertens'schen Konzeptes der Schlüsselqualifikation (MittAB 1/74) aus, zu dem aus dem Bereich des BBF zahlreiche ergänzende und kritische Anmerkungen vorgebracht wurden. Wegen der zentralen Bedeutung wurde verabredet, diese Diskussion publizistisch weiterzuführen.

Im Verlauf des Workshops bildeten sich zwei Arbeitsgemeinschaften, deren eine den Bereich der Tätigkeitsanalysen zum zentralen Thema hatte, hingegen sich die andere mit der Prognoseethematik und Klassifikationsproblemen beschäftigte.

Die erstgenannte Arbeitsgruppe, die sich mit Arbeits- und Qualifikationsanalysen sowie der Berufsfeld-einteilung auseinandersetzte, traf eine Anzahl konkreter Kooperationsabsprachen, teils unmittelbar im Anschluß an das Arbeitstreffen, teils im Hinblick auf die Aktivitäten des Jahres 1975.

In der zweiten Arbeitsgruppe wurde u. a. die Prognoseproblematik erörtert sowie das vom IAB entwickelte „Konzept der differenzierten Information“ (realisiert im Handbuch zu den Ausbildungs- und Berufsspezifischen Beschäftigungs-Chancen) als Alternative zur Prognose vorgestellt. Es wurde vereinbart, daß insbesondere unter dem Aspekt der Verwendbarkeit des Handbuchs für die Arbeit im BBF ein, gesondertes Gespräch etwa Mitte 1975 mit

interessierten Mitarbeitern des BBF erforderlich ist.

Außerdem sind die gemeinsamen Forschungsbemühungen bei der Findung von Optimalitätskriterien von Klassifikationen gemeinsam zu forcieren, unter anderem wurden Veröffentlichungen zum Thema Klassifikationsprinzipien in den jeweiligen BBF- und IAB-Publikationsorganen angeregt.

Von der Realisierung dieser Zusammenarbeit sind eine erheblich verbesserte Abstimmung der Forschungsvorhaben in den gemeinsam interessierenden Bereichen sowie eine kontinuierliche Verständigung in methodischen Fragen und gemeinsame Arbeitsergebnisse zu erwarten.

Ein dritter Workshop, der im Herbst 1975 in Nürnberg stattfinden soll, wird sich mit dem Thema der Berufsfeld-schneidung sowie den Ergebnissen eines gemeinsamen „Arbeitskreises zu Tätigkeitsanalysen“ befassen.

Jutta Ott und Hans Pornschlegel, Berlin

Transistoren) — digitale Funktionsbausteine — integrierte Schaltungen — Fan in/Fan out — Leistungsgatter — digitale Geber — Ausgangsstufen — Kennlinien — Gatter und Flipflops — höher integrierte Schaltungen (MSI) — Schaltzeiten — Anzeigesysteme — Kernspeicher — MOS-Technik (LSI) — RAM — ROM — Register — Störsicherheit

Anwendungen: Verriegelungsschaltungen — Steuerungen — Überwachungsschaltungen — parity-check — Frequenzteiler — Inkrementgeber — Richtungsauswertung — Frequenzzähler — Digitaluhr — Vergleicher — Kodelineale — Kodescheiben — digitale Meßinstrumente

Adressatengruppe:

Teilnehmer mit Hauptschulabschluß und Kenntnissen der Grundlagen der Elektrotechnik/Elektronik

Lehrgangsdauer:

3–4 Semester

Umfang des Lehrmaterials:

18 Lehrbriefe mit ca. 900 Seiten, Experimentiermaterial: 15 Experimentierplatten, integrierte digitale Schaltkreise, Verbindungsleitungen, Netzgerät, kurzschlußfeste geregelte Gleichspannungsquelle, Relais, Impuls-generator (einstellbar), optisches Anzeigesystem

Lehrgangskosten:

bei Barzahlung: 1036,80 DM
bei Ratenzahlung: 1152,— DM
(18 Monatsraten à 64,— DM)

Kurzbeschreibung Nr. 98

Fernlehreinrichtung:

Akademie für Fernstudium,
3388 Bad Harzburg 1, An den Weiden 15

Lehrgangsbezeichnung:

Kombinierter Fernlehrgang
„Menschenführung und Organisation“
für die öffentliche Verwaltung Ausbildungsgang A/V.

Lehrgangsziel:

Vermittlung von Kenntnissen über das „Führen im Mitarbeiterverhältnis“/
HARZBURGER MODELL und Anleitung zur Anwendung dieses Führungsmodells in der öffentlichen Verwaltung.

Lehrgangsinhalte:

Das Harzburger Modell: Geistesgeschichtliche Grundlagen der Menschenführung — Die Delegation von Verantwortung als Führungs- und Organisationsprinzip — Das Gespräch als Führungsmittel — Kritik und Anerkennung als Führungsmittel — Die Beschwerde — Die informellen Beziehungen — Die Stellvertretung — Der Einzelauftrag — Die Führung mit Stäben — Das Team — Das Rundgespräch — Die Information bei einer Führung im Mitarbeiterverhältnis — Die Kontrolle als Führungsmittel — Die Stellen-

Mitteilungen des BBF

Änderung der Richtlinien des BBF für die Überprüfung berufsbildender Fernlehrgänge vom 3. 12. 74

Der Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung hat in seiner Sitzung vom 29. 1. 75 folgende Änderung der Richtlinien des BBF für die Überprüfung berufsbildender Fernlehrgänge vom 3. 12. 74 beschlossen:

In Ziffer 9.2 der Richtlinien wird der Halbsatz „durch die die Eignung eines

Fernlehrgangs festgestellt worden ist“ gestrichen.

Ziff. 9.2 der Richtlinien lautet nunmehr: „Das Bundesinstitut veröffentlicht Entscheidungen in der Zeitschrift „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“ und weiteren geeigneten Publikationsmitteln.“

Es wird den im folgenden genannten Fernlehrinstituten die Berechtigung erteilt, die Eignung der Lehrgänge durch das Gütezeichen des Bundesinstituts (Abb.) kenntlich zu machen.

Vom BBF erteiltes Gütezeichen für Fernlehrgänge



Kurzbeschreibung Nr. 97

Fernlehreinrichtung:

Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH
Technisches Lehrinstitut und Verlag;
7750 Konstanz, Hermann-Hesse-Weg 2

Lehrgangsbezeichnung:

Digital-Labor

Lehrgangsziel:

Vermittlung von Grundkenntnissen auf dem Gebiet der elektronischen Digitaltechnik

Lehrgangsinhalt:

Entwurfsmethoden: Einführung in die Boole'sche Algebra — Grundverknüpfungen der Schaltungsalgebra — NAND — NOR Verknüpfungen — Morgansches Theorem — Minterme/Maxterme — Funktionsvereinfachungen mit Kar-

naugh-Veitch-Diagrammen — FF-Gleichungen — don't-care-positions — Schaltnetze — Schaltwerke — Kodes — Berechnung von Registern und Zählern.

Schaltungen: UND — ODER — NICHT — NOR — NAND — UND-NOR — wired AND — positive Logik — negative Logik — Rechenschaltungen — Kodekonverter — Zähler — Analog-digital-Umsetzer — Digital-analog-Umsetzer — statische und dynamische Schieberegister — Interface-Schaltungen — Taktgeber — Trigger

Baulemente: Kontaktbehaltete und kontaktlose Schalter (Relais, Dioden,

beschreibung — Die allgemeine Führungsanweisung — Das Beratungsgespräch

Adressatengruppe:

Personen, die in einem Bereich der öffentlichen Verwaltung arbeiten, in dem sich der Führungsstil bereits am Harzburger Führungsmodell orientiert oder in dem vorgesehen ist, den Führungsstil an diesem Modell zu orientieren;

Personen, für die es aufgrund ihrer Position/ihrer angestrebten Position in der öffentlichen Verwaltung unerlässlich erscheint, ein (weiteres) Führungsmodell kennenzulernen;

Personen mit Mittlerer Reife/Realschulabschluß sowie mit zweijähriger Tätigkeit in einer Vorgesetztenposition auf mittlerer oder unterer Ebene.

Lehrgangsdauer:

1 Jahr (bei einer täglichen Arbeitszeit von ca. 2 Std.). Nahunterricht (nicht obligatorisch): 3 Tage Einführungsseminar, 3 Tage Abschlusssseminar.

Umfang des Lehrmaterials:

12 Lehrbriefe (ca. 1200 maschinengeschriebene Seiten), 1 Hörbild in sechs Folgen (als zusätzliches Angebot), 1 Methodische Anleitung für das Fernstudium

Lehrgangskosten:

bei Barzahlung: 204,— DM
bei Ratenzahlung: 204,— DM
(1 × 44,— DM, 4 × 40,— DM)

Zusätzliche Kosten entstehen durch die Seminarbesuche, die Akademie für Fernstudium erteilt darüber Auskunft.

Kurzbeschreibung Nr. 99

Fernlehreinrichtung:

Wilhelm Haas
Repetitor für Steuerrecht
3001 Arnum/Hannover, Gartenstr. 14

Lehrgangsbezeichnung:

Fernunterricht zur Vorbereitung auf die Prüfungen als Steuerberater und Steuerbevollmächtigter

Lehrgangsziel:

Vorbereitung auf den steuerrechtlichen Teil der Prüfungen zum Steuerberater und zum Steuerbevollmächtigten

Lehrgangsinhalt:

(in starkem Maße an den Prüfungsanforderungen für die Steuerrechtsgebiete orientiert):

Buchführung — Bilanzierung — Abgabenrecht einschließlich Steuerstraftrecht und -strafverfahren — Einkommensteuer — Körperschaftsteuer — Vermögenssteuer — Erbschaftsteuer — Umsatzsteuer — Gewerbe- und Grundsteuer — Lastenausgleichsabgaben — div. Verkehrssteuern

Bewertungsgesetz — Zollgesetz — Zolltarif — Verbrauchssteuergesetz — Recht der Finanzmonopole — Schuldrecht

(BGB) — Buchführung und Bilanzierung unter steuerrechtlichen Aspekten

Adressatengruppe:

Personen, die in steuerberatenden Berufen oder als gehobene Sachbearbeiter/Leiter von Steuerabteilungen in kaufmännischen Betrieben tätig sind mit

Vorkenntnissen auf den Gebieten des Rechnungswesens einschließlich Bilanzierungsrecht, handelsrechtlichen und BGB-Grundkenntnissen sowie grundlegenden Kenntnissen der Betriebswirtschaftslehre

Lehrgangsdauer:

1—2 Jahre

Nahunterricht ist nur dann obligatorisch, wenn Förderung nach dem AFG erfolgt

Umfang des Lehrmaterials:

59 Lehrbriefe mit ca. 2500 Seiten

Lehrgangskosten:

bei Barzahlung: 990,— DM
bei Ratenzahlung: 990,— DM
Nahunterricht: 590,— DM
(für 18 Tage)

Zur Teilnahme am Fernlehrgang gewähren die Arbeitsämter — wenn die dafür bestimmten Voraussetzungen erfüllt sind — Leistungen im Rahmen der individuellen Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung nach dem Arbeitsförderungsgesetz

Kurzbeschreibung Nr. 100

Fernlehreinrichtung:

Akademie Remscheid für musische Bildung und Medienerziehung
5630 Remscheid 1, Küppelstein 34

Lehrgangsbezeichnung:

Berufsbegleitende Fortbildung für rhythmische Erziehung, Qualifikation für rhythmische Erziehung in Kindergarten und Musikschule

Lehrgangsziel:

Befähigung der Teilnehmer, die rhythmische Erziehung qualifiziert im erlernten Beruf (Kindergarten, Vorschule, Musikschule u. ä.) anzuwenden. Anpassung an neuere Erkenntnisse in der Pädagogik unter besonderer Berücksichtigung der Sensomotorik

Lehrgangsinhalte:

Es werden Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt, die dem Lehrgangsteilnehmer eine fachliche Spezialisierung im Bereich rhythmischer Erziehung ermöglichen, und zwar durch Elementare Musiklehre, Methodik und Didaktik der rhythmischen Erziehung, Bewegungserziehung, Bewegungsspiele, Improvisation und Rhythmik

Adressatengruppe:

Teilnehmer, die eine abgeschlossene pädagogische Berufsausbildung sowie fachpraktische Erfahrungen haben und während der Teilnahme am Fernlehr-

gang einschlägig beruflich tätig sind. Außerdem sollte jeder Teilnehmer verfügen über gute allgemeine Musikalität, ein gutes Gehör etc. (musikalische Qualifikation), über gute körperliche Bewegungsveranlagung (rhythmische Musikalität) und gute allgemeine Kreativität und Phantasie (kreativ-improvisatorische Begabung)

Lehrgangsdauer:

(ab November 1974 Neubeginn des Lehrganges)
20 Monate einschließlich 7 Nahunterrichtsphasen mit insgesamt 296 (6 × 40, 1 × 56) Stunden. Die erste Nahunterrichtsphase dient als Testlehrgang und wird dem Fernlehrgang vorangestellt

Umfang des Materials:

Zum Lehrgang gehören Fachbücher, fachbezogene Schriften und eine Vielzahl von Aufgaben und Übungen (ca. 1145 Seiten) sowie Schallplatten.

Lehrgangskosten:

Gesamtkosten (einschließlich Nah- Auf ergänzende Literatur wird hingewiesen

200,— DM Lehrmittelkosten verteilen sich auf die gesamte Lehrgangsdauer. unterrichtet ab November 1974)
1560,— DM

Die Kosten werden in folgenden Teilzahlungen fällig:

DM 100,— Unterrichtsgebühr zu Beginn jeder Nahunterrichtsphase

(7 × 100,— DM = 700,— DM)

80,— DM für Unterkunft und Verpflegung zu Beginn jeder Nahunterrichtsphase

(7 × 80,— DM = 560,— DM)

100,— DM Prüfungsgebühr zu Beginn der Prüfung

Für die Teilnahme an diesem Lehrgang gewähren die Arbeitsämter — wenn die dafür geforderten Voraussetzungen erfüllt sind — Leistungen im Rahmen der individuellen Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG)

Kurzbeschreibung Nr. 101

Fernlehreinstitut:

Gesellschaft zur Förderung der Uhren- und Schmuckwarenfachgeschäfte mbH (Förderungswerk Königstein)
6240 Königstein/Taunus,
Altkönigstraße 9, Postfach 134

Lehrgangsbezeichnung:

Fernlehrgang Diamantenkunde

Lehrgangsziel:

Erwerb grundlegender Kenntnisse der Diamantenkunde

Erlangung der Zulassung zum Nahunterrichtslehrgang „Angewandte Diamantenkunde (Diamantgutachter-Lehrgang)“

Lehrgangsinhalt:

Wiederholung und Vertiefung des theoretischen Stoffes aus dem — dem Fernlehrgang obligatorisch vorausgehenden — Diamantpraktikum, insbesondere: Reinheits-, Farb- und Schliffgraduierung, Gewichtsbestimmung, Gemmologie und Wirtschaftskunde des Diamanten

Adressatengruppe:

Angehörige des Uhren-, Schmuck- und Juwelenhandels mit:

- Abschluß der 3jährigen Lehre als Einzelhandelskaufmann bzw. Nachweis der bestandenen Prüfung als Einzelhandelskaufmann und einer mindestens 3jährigen fachbezogenen Berufspraxis **oder**
- Abschluß der Uhrmacher- oder Goldschmiedelehre und Nachweis einer mindestens 3jährigen fachbezogenen Berufspraxis **oder**
- Nachweis der Abschlußprüfung als Verkäufer(in) und einer mindestens 4jährigen fachbezogenen Berufspraxis **oder**
- Nachweis einer 5jährigen fachbezogenen Berufspraxis und Vollendung des 21. Lebensjahres

Anmeldungen nur durch Fachgeschäfte und für Fachangehörige

Lehrgangsdauer:

6 bis 12 Monate

Umfang des Lehrmaterials:

Fachliteratur: 3 Fachbücher aus dem Bereich der Diamantenkunde, Umfang ca. 625 Seiten, zusätzliche Literatur wird empfohlen

Fragenkatalog: 180 Fachfragen, bezogen auf den Lehrstoff Skriptum Diamantenkunde (Blaue Merkblattserie) als zusätzliche Lernhilfe für die Bearbeitung der Fragen

Lehrgangskosten:

- | | |
|--|--------------|
| a) Grundkosten | 150,— DM |
| b) Kosten für obligatorische Fachliteratur | ca. 80,— DM |
| | ca. 230,— DM |
| c) Kosten für empfohlene Literatur | ca. 110,— DM |

Widerruf (betr.: Kurzbeschreibung Nr. 58)

Die Entscheidung des BBF vom 27. Juli 1973 über die Eignung des Fernlehrgangs „Grundlehrgang Weberei“ des Verlages Alfred Halscheidt, Heidenheim, ist widerrufen worden.

Die mit der Erteilung des Gütezeichens verbundenen Auflagen wurden nicht erfüllt.

Das Gütezeichen des BBF darf für den o. g. Fernlehrgang nicht mehr verwendet werden.

Widerruf (betr.: Kurzbeschreibung Nr. 74)

Die Entscheidung des BBF vom 17. Oktober 1973 über die Eignung des Fernlehrgangs „Arbeits- und Zeitstudien in der Textilindustrie“ des Verlages Alfred Halscheidt, Heidenheim ist widerrufen worden.

Die mit der Erteilung des Gütezeichens verbundenen Auflagen wurden nicht erfüllt.

Das Gütezeichen des BBF darf für den o. g. Fernlehrgang nicht mehr verwendet werden.

Widerruf (betr.: Kurzbeschreibung Nr. 78)

Die Entscheidung des BBF vom 28. November 1973 über die Eignung des Fernlehrgangs „Textilveredlung“ des Verlages Alfred Halscheidt, ist widerrufen worden.

Die mit der Erteilung des Gütezeichens verbundenen Auflagen wurden nicht erfüllt.

Das Gütezeichen des BBF darf für den o. g. Fernlehrgang nicht mehr verwendet werden.

Berufsbild und Studienplan**Empirische Beiträge zur Entwicklung von Hochschulcurricula**

Best.-Nr. 36 720, 283 Seiten, DM 28,60

von Prof. Dr. Hans Albrecht Hesse,
Prof. Dr. Dieter Jungk, Prof. Dr. Antonius Lipsmeier,
Wolfgang Manz

Das Buch behandelt auf der Basis von empirischen Untersuchungen den Beruf des Lehrers an beruflichen Schulen und seine akademische Ausbildung. Es konzentriert sich u. a. auf die Ermittlung beruflicher Probleme und auf die Darstellung und Bewertung unterschiedlicher Ausbildungskonzepte. Zum erstenmal wird hier ein ausführlicher Versuch unternommen, die hochschulpolitischen und -didaktischen Entscheidungen bei der Einrichtung eines neuen Studienganges nachzuzeichnen und anhand eines Entscheidungsmodells zu kritisieren.

HERMANN SCHROEDEL VERLAG KG

Hannover · Dortmund · Darmstadt · Berlin
3000 Hannover-Döhren, Zeißstraße 10

**BHW: Die Bausparkasse,
die es ihren Kunden leichter macht**

**Wir sorgen dafür,
daß Deutschlands
öffentlicher Dienst
bauen kann!**

BHW die Bausparkasse
für Deutschlands
öffentlichen Dienst
325 Hameln

SCHRIFTEN ZUR BERUFSBILDUNGSFORSCHUNG

Band 6

Ziele, Fragestellungen und methodische Ansätze der Curriculumforschung für den Bereich der kaufmännischen Berufsausbildung

von Jürgen Zabeck, Friedhelm Dörr und Hans Stiehl. 1973. 111 Seiten, DM 16,—

Band 7

Lernpsychologische Kriterien als Grundlage für die Entwicklung beruflicher Curricula — Literaturbericht

von Brigitte Jacobi. 1973. 62 Seiten, DM 9,—

Band 8

Problemanalyse zur Entwicklung einer didaktischen Konzeption der Arbeitslehre

von Gerd Neumann, unter Mitwirkung von Norbert H. Weber. 1973. 64 Seiten, DM 9,—

Band 9

Bürosimulation im Rahmen der kaufmännischen Grundbildung

von Barbara Hopf. 1974. 223 Seiten, DM 22,—

Band 10

Facharbeiter und berufliche Weiterbildung. Überlegungen zu einer explorativen Studie

von Friedrich Weltz, Gert Schmidt und Inge Krings. 1973. 111 Seiten, DM 16,—

Band 11

Bibliographie zur berufs- und arbeitspädagogischen Qualifizierung der Berufsausbilder

von Winfried Schulz. 1973. 57 Seiten, DM 9,—

Band 12

Zur Planung beruflicher Bildungsstätten. Flächen und Ausstattung von Ausbildungswerkstätten am Beispiel der Metallberufe

von Karl-Heinz Cox, Frank Dörken, Michael Wehmeyer und Bernd Wendland. 1974. 248 Seiten, DM 24,—

Band 13

Unterrichtstechnologie und Didaktik

von Wolfgang-P. Teschner, mit einigen Anmerkungen zum definitorischen Ansatz der Studie von Felix Rauner. 1973. 125 Seiten, DM 16,—

Band 14

Produktion und Qualifikation. Eine Vorstudie zur Untersuchung von Planungsprozessen im System der beruflichen Bildung

von Martin Baethge, Friedrich Gerstenberger, Horst Kern, Michael Schumann, Hans Wolfram Stein und Elisabeth Wienemann, Soziologisches Forschungsinstitut (SO-FI), Göttingen. 1974. 140 Seiten, DM 16,—

Band 15

Pädagogische Besonderheiten beruflicher Erwachsenenbildung. Ein Beitrag zu einer Bestandsaufnahme und Analyse

von Manfred Herrmann und Helga Laaf, WEMA — Institut für empirische Sozialforschung, Informatik und angewandte Kybernetik. 1974. 204. Seiten, DM 20,—

Band 16

Konstruktion von Teilcurricula der Berufsgrundbildung im kaufmännisch-verwaltenden Sektor

von Gerd Neumann, 1973. 79 Seiten, DM 12,—

Band 17

Auswahlbibliographie zur Berufspädagogik 1967 — 1972

von Antonius Lipsmeier, unter Mitwirkung von Wolf-Dieter Gewande. 1974. 316 Seiten, DM 26,—

Band 18

Die Fachoberschule in Hamburg — Ein Beitrag zur Diskussion um die Einbeziehung berufspraktischer Erfahrungen in Bildungsgänge der Sekundarstufe II

von Ellen Schulz, unter Mitwirkung von Manfred Affeldt, Erk Andresen, Erika Krebsbach, Dirk Paul und Hans-Hermann Schumann. 1974. 278. Seiten, DM 24,—

Band 19

Der Einfluß ergänzenden Nahunterrichts auf den Lernerfolg im Rahmen von Fernlehrgängen

von Karl Martin Bolte, Gisela Böhme und Klaus-Günter Schwier. 1974. 162 Seiten, DM 18,—

Band 20

Qualifikationsstruktur und berufliche Curricula

von Ullrich Boehm, Michael Mende, Peter Riecker und Wilgart Schuchardt. 1974. 208 Seiten, DM 20,—

Band 21

Arbeitslehre und Berufsgrundbildung — Analyse der Lernziele und Themenschwerpunkte des vorberuflichen Unterrichts im Hinblick auf die curriculare Gestaltung der Berufsgrundbildung

von Norbert H. Weber. 1974. 402 Seiten, DM 36,—

Band 22

Didaktische Vorstudie für ein projektorientiertes Handlungsmodell beruflicher Grundbildung (im Berufsfeld Metall)

von Günter Wiemann, unter Mitwirkung von Lothar Demuth, Peter Eckardt, Doris Fliegner, Lothar Karczewski, Udo Klinger, Klaus Krüger, Franz Lindel, Edmund Schlag und Christa Titze. 1974. 168 Seiten, DM 18,—

Band 23

Untersuchungen in Lerngruppen. Auswertung gruppendynamischer Seminare in der Lehrerfortbildung für Fragen in der beruflichen Bildung

von Bodo Braeuer. 1974. 108 Seiten, DM 16,—

Band 24

Betriebliche und überbetriebliche Ausbildungswerkstätten in der Bundesrepublik Deutschland — Eine Bestandsaufnahme

von Rolf Kleinschmidt, unter Mitwirkung von Tibor Adler, Erika Fink, Helga Regel und Sigrid Rüger. 1974. 168 Seiten, DM 18,—

Band 25

Funktionelle Analyse überbetrieblicher Ausbildungsstätten

von Gisela Dybowski und Hedwig Rudolph, mit einem Anhang von Herta Däubler-Gmelin. 1974. 108 Seiten, DM 24,—

Band 26

Tendenzen zur Partizipation, Erweiterung der Arbeitsinhalte und ihre Beziehung zu Prozessen beruflicher Bildung

von John Rendel de Jong. 1974. 152 Seiten, DM 18,—

Band 27

Berufsgrundbildung. Daten — Aspekte — Modellversuche

von Heinz Holz, Eva Ladewig, Ingrid Lorke, Michael Müller-Heck, Klaus Pampus, Brigitte Schröder und Dietrich Weissker. 1974. 338 Seiten, DM 32,—

Band 28

Berufliche Bildung für gesellschaftliche Randgruppen — Das Beispiel der Jungarbeiter — Arbeitsergebnisse einer Tagung

1974. 289 Seiten, DM 24,—

Band 29

Qualifizierung von Ausbildern zu Pädagogen? — Ein Beitrag zur Intensivierung und Systematisierung der pädagogischen Qualifizierung von Ausbildern — Erfahrungen mit Versuchslehrgängen in Berlin

von Winfried Schulz und Herbert Tilch, in Vorbereitung



HERMANN SCHROEDEL VERLAG KG HANNOVER

Fachbereich Berufliche Bildung — vormals Gebrüder Jänecke Verlag

3 Hannover 1, Postfach 5520