

pflege und Nachwuchssicherung sowie eine generelle Annäherung von Schule und Wirtschaft im Spiel. Je nachdem, wie die unmittelbar erfahrbare Umwelt – Betriebe und Produkte des Handwerks gehören in vielfältiger Weise dazu – tagtäglich erlebt und gedeutet wird, werden dem Lehrer Nachbesserungen dieser Unterrichtsmaterialien nicht erspart bleiben.

Die oft vorhandene Einstellung „was nichts kostet, kann nichts wert sein“ trifft in diesem Fall mit Sicherheit nicht zu. Arno Wirtz sagte dazu:

**„Diese Unterrichtsmaterialien sind bei Lehrern sehr gut angekommen. Wir haben tausend Dankschreiben erhalten. Nicht nur die didaktische Aufbereitung spricht an, sondern vieles ist für Lehrer einfach neu: z. B. die Geschichte des Handwerks und volkswirtschaftliche Größenordnungen.“**

Immerhin mußten sich die interessierten Lehrer wenigstens die kleine Mühe machen, die Materialien beim Verlag anzufordern, was dazu geführt hat, daß sie sie auch persönlich erhalten haben und nicht etwa im Geschäftsgang versandeten.

Franz-Josef Kaiser aus Paderborn, einer der Autoren der Transparente-Mappe, bestätigt die positive Aufnahme der Unterlagen:

**„Für Lehrer ist sie vor allem hilfreich zur Vorbereitung auf das Betriebspraktikum, weil die drei Funktionen des Handwerks Produktion, Dienstleistung, Reparatur und Wartung sowie der Werdegang vom Lehrling zum selbständigen Meister gut herausgearbeitet wurden.“**

Das Schulaufsichtsamt Braunschweig sei stellvertretend für viele Anwender zitiert:

**„Eine erste Durchsicht der Transparente-Mappe, deren Gestaltung sehr anschaulich und didaktisch hilfreich ausgefallen ist, läßt eine Bereicherung und Hilfe für den zu erteilenden Unterricht als sicher erscheinen.“**

„Werbung sollte, wenn es um gute Produkte geht, nicht Reklame, sondern Aufklärung sein“, sagt Hugo Küchler in seinem oben zitierten Beitrag. Wenn man Aufklärung im Zusammenhang mit Nachwuchswerbung will, reicht es dann aus, nur die Schokoladenseiten des Handwerks zu zeigen? Dazu meint Franz-Josef Kaiser:

**„Zugegeben. Die Transparente-Mappe ist vielleicht etwas zu stark am Idealbild des Handwerks orientiert. Es wäre zu überlegen, wie auch kritische Punkte und aktuelle Probleme des Handwerks zumindest in die ergänzende Information im Unterricht aufgenommen werden können.“**

Anfragen können gerichtet werden an: Aktion Modernes Handwerk, Johannerstr. 1, 5300 Bonn.

#### Anmerkung

- [1] KÜCHLER, H.: Was erfahren Schüler vom Handwerk? In: Lernfeld Betrieb, 1986, Heft 1.

Ingrid Stiller

## Jahrestagung der kaufmännischen Ausbildungsleiter

Methoden zur Förderung von Schlüsselqualifikationen und der Stand der Neuordnung von kaufmännischen Ausbildungsberufen waren Schwerpunkte der Jahrestagung kaufmännischer Ausbildungsleiter, die im letzten Jahr in Berlin stattfand.

### Schlüsselqualifikationen

Am Beispiel von Industriekaufleuten wurde erörtert, welche fachübergreifenden Qualifikationen zukünftig verlangt werden.

Als die entscheidenden Schlüsselqualifikationen wurden dabei herausgestellt:

#### 1. Wirtschaftliches Denken

- Organisatorischen Aufbau des Unternehmens verstehen
- Übergreifende betriebliche Zusammenhänge erkennen
- Arbeitsstrukturen und Arbeitsabläufe kennen
- Kostenbewußt und qualitätsbewußt planen
- Prioritäten setzen

#### 2. Problemlösungs- und Entscheidungskompetenz

- Situationen analysieren und bewerten
- Ursachen von Entwicklungen nachgehen
- Alternativen für Lösungen erarbeiten, formulieren und bewerten
- Informationen aufbereiten und auswerten
- Entscheidungen treffen und begründen

#### 3. Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit

- Sachverhalte verständlich präsentieren
- In Besprechungen konstruktiv mitarbeiten
- Kontaktbereitschaft zeigen
- Verhandlungen geschickt führen
- Kompromißfähigkeit entwickeln
- Im Team arbeiten

#### 4. Eigenaktivität und Selbstverantwortung

- Initiative entfalten
- Selbständigkeit entwickeln
- Selbst Ziele setzen
- Aktive Lernhaltung zeigen (aus eigenem Antrieb Fragen stellen)
- Arbeitsabläufe mitgestalten

#### 5. Flexibilität und Kreativität

- Beweglichkeit im Denken und Handeln zeigen
- Gegenüber neuen Entwicklungen aufgeschlossen sein
- Neue Konzepte entwickeln
- Bereitschaft zum Weiterlernen zeigen
- Lern- und Arbeitstechniken sinnvoll einsetzen

Diese fachübergreifenden Qualifikationsanforderungen sind Teil eines „ganzheitlichen Kompetenzmodells“ und mit der Vermittlung berufsfeld-, berufs- und fachrichtungsspezifischer Qualifikationen zu fördern.

Wo Schlüsselqualifikationen vermittelt werden können, welche Rolle hierbei der Arbeitsplatz selbst, der betriebsinterne Unterricht und die Berufsschule spielen, wurde ebenso diskutiert wie die Frage, wie die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen gefördert werden könne.

#### Kurzinformationen zur Neuordnung kaufmännischer Ausbildungsberufe

##### Einzelhandel

Mit der Neuordnung des Ausbildungsberufs zum Einzelhandelskaufmann/zur Einzelhandelskauffrau werden zukünftig fachliche, methodische und soziale Kompetenzen in der Ausbildung gleichwertig vermittelt. Die kommunikationsbezogene Ausbildung wurde zugunsten der bürobetonten Lernziele verstärkt.

Was wird mit dem Verkäufer/der Verkäuferin?

Die Arbeitgeberseite hat mit der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen und der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft vereinbart, daß letztmalig 1989 Ausbildungsverträge für eine Ausbildung zum Verkäufer/zur Verkäuferin abgeschlossen werden können. Bis zu diesem Zeitpunkt muß ein Gutachten zum Bedarf in diesem Ausbildungsberuf vorliegen.

##### Datenverarbeitungskaufmann/Datenverarbeitungskauffrau

Das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung gab 1986 aktualisierte Ausbildungsempfehlungen heraus. Die Neuordnung dieses Ausbildungsberufs soll nun nach der Neuordnung der Büroberufe erfolgen.

##### Werbekaufmann/Werbekauffrau

Im Antragsgespräch beim Bundesminister für Wirtschaft wurden folgende Eckwerte festgelegt:

1. Ausbildungsberufsbezeichnung:  
Werbekaufmann/Werbekauffrau

2. Ausbildungsdauer: 3 Jahre
3. Berufsfeldzuordnung: Berufsfeld I, Schwerpunkt A.
4. Spezialisierungen: Monoberuf.
5. Berufsbeschreibung: Katalog von Fertigkeiten und Kenntnisse, die kaufmännischen Inhalte sind etwas reduziert zugunsten von werbefachlichen und gestalterischen Inhalten.
6. Zeitliche Gliederung: Halbjahresgliederung mit Kreuzen, dabei können manche Lernzielgruppen in mehreren Halbjahren angekreuzt werden.

##### Büroberufe

Hinsichtlich der inhaltlichen Ziele hat das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung eine breite branchenübergreifende Meinungsbildung über die künftigen Aufgabenschwerpunkte herbeigeführt.

In den Betrieben werden in den Funktionen

- Organisations- und Verwaltung (auch schreibtechnische Arbeiten) und
- Kommunikations- und Textbe- und -verarbeitung Beschäftigte eingesetzt.

Somit sind zwei unterschiedliche Berufsprofile in der Wirtschaft erforderlich, die auch in der Ausbildung verankert werden sollten.

Beide Ausbildungsberufe

- erfordern eine anspruchsvolle kaufmännische Ausbildung,
- sind von dem Qualifikationsniveau und von der Verantwortung her vergleichbar,
- sind zukunftsorientiert und beinhalten die Vermittlung des Einsatzes neuer Techniken.

Zum weiteren Verfahren (vgl. S. 10).

## REZENSIONEN

**Wolfgang Wittwer u. a.: Didaktische Modelle zur Aus- und Weiterbildung von Ausbildern. Zur Gestaltung praxisorientierter Ausbilderseminare. Expert Verlag, Sindelfingen 1986, (294 Seiten).**

Ausbildung der Ausbilder – ein Dauerbrenner der Diskussion um berufliche Bildung. Dieses „alte“ und immer wieder neue Thema wesentlich vorangebracht haben die Modellseminare des Bayerischen Sozial- und Arbeitsministeriums, in deren Rahmen von Wolfgang Wittwer u. a. die an Fall-Situationen orientierte didaktische Konzeption entwickelt wurde: weg vom nach Fachinhalten getrennten

„Schulunterricht“ in den Ausbilderseminaren und hin zur praxisrelevanten Bearbeitung von Problemfällen. Die Fall-Situationen sind in dem 1985 erschienenen Band derselben Autoren „Ausbildung im Betrieb“ dokumentiert; wie mit ihnen in der Ausbildung der Ausbilder gearbeitet werden kann, beschreibt der neue Band „Didaktische Modelle zur Aus- und Weiterbildung von Ausbildern“.

Ausbilder, Ausbildungsverantwortliche und Veranstalter von Ausbilderseminaren haben damit eine sehr praxisbezogene und anschauliche Arbeitshilfe an der Hand, mit der die Ausbilderqualifizierung effi-

zienter und anforderungsgerechter gestaltet werden kann. Dies ist besonders wichtig im Hinblick auf die steigenden Anforderungen an die Ausbilder (zum Beispiel durch das veränderte Alters- und Qualifikationsprofil der Auszubildenden und die technischen Weiterentwicklungen).

Und was besonders erfreulich ist: das Buch ist so lebendig geschrieben, daß auch ein vielbeschäftigter Ausbildungspraktiker Lust hat, reinzuschauen – und weiterzulesen.

Marion Pilnei, Wörthsee



Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

**Ausbildungsmittel-Gesamtverzeichnis 1987**

Zu beziehen durch: Beuth Verlag GmbH · Abteilung Werbung  
Burggrafenstraße 6 · 1000 Berlin 30  
Telefon (030) 26 01 – 285

**Beuth**